

2. Principaux dossiers de la délégation syndicale depuis 2016
4. Bilan du Conseil d'entreprise depuis 2016
6. Bilan des actions du CPPT depuis 2016
7. Tous les enfants bienvenus à la St-Nicolas 2019 !
8. Bilan du secteur CNE-Universités depuis 2016
9. Organe de Concertation et de Négociation sociales (OCN) au sein du FNRS
10. Protection de la maternité et écartement des boursières enceintes
Risques psychosociaux et gestion dynamique des risques
Équilibre des temps de vie
11. Vers un enseignement plus inclusif ?
12. Appel à candidature

LE DROIT *de savoir*

S'engager pour le bien commun

En mai 2020, tous les membres du personnel de l'Université pourront participer aux élections sociales. Il y avait près de 60% de votants lors du scrutin précédent, ce qui est à la fois un signal démocratique encourageant et la démonstration de l'importance du rôle reconnu à une délégation syndicale.

Le moment est venu de se porter candidat-e. Si prendre une telle décision constitue certes un réel engagement, les indécis-es peuvent être rassuré-es. Les diverses compétences sont toutes les bienvenues et les inégales disponibilités sont accueillies avec une réelle compréhension. Faut-il avoir déjà été membre d'une délégation syndicale et affilié-e de longue date pour devenir candidat? Faut-il adhérer à un parti politique? Absolument pas, la CNE est pleinement indépendante. Il ne faut pas non plus craindre de ne pas disposer d'assez de temps pour se consacrer à un mandat syndical car chacun-e peut librement limiter son investissement en privilégiant telle ou telle tâche (au Comité pour la prévention et la protection au travail, au Conseil d'entreprise ou à la délégation

syndicale) et pour les moments pris sur votre horaire, votre hiérarchie se doit de vous libérer et pourra pour cela percevoir une compensation financière. Les délégué-es permanent-es attaché-es à la CNE-UCLouvain font aussi la plus grande part du travail et votre participation s'en trouve encadrée et allégée.

Faut-il avoir peur d'un regard désapprobateur de la part de vos collègues ou de représentant-es des autorités? Non et l'on peut affirmer que ce devrait même être le contraire parce que votre mission est de rendre un service et que votre élection vous confère un mandat et une légitimité dignes de reconnaissance.

Alors, qu'est-ce qui vous retient de poser votre candidature (*voir le formulaire en page 12*)? Si vous hésitez encore, ne manquez pas de solliciter une rencontre avec un-e délégué-e permanent-e. Celles et ceux qui, par le passé, ont fait le pas au profit d'un plus grand bien-être se sont félicité-es de leur choix. Rejoignez-nous donc avec confiance!

Les principaux dossiers de la délégation syndicale depuis 2016

Règlement de travail et procédure disciplinaire



En 2016, aux élections syndicales à l'UCLouvain, les membres du personnel ont majoritairement voté pour les candidat-es de la CNE. Ainsi, sur les 30 mandats effectifs possibles pour la délégation syndicale, 26 sont revenus à la CNE.

Ces 26 délégué-es élu-es ont ainsi pu porter de nombreux dossiers. Certains ont abouti à des résultats favorables au personnel, d'autres sont encore en négociation. Les membres de la délégation se sont également investis dans des mandats institutionnels internes (commission paritaire brevets, comité de pilotage de la formation, commission pour l'avancement au grade d'informaticien expert, observateurs et observatrices aux commissions de promotion du personnel AT) et externes (chambre thématique « universités » de l'ARES, pôle académique Louvain), entre autres.

Nombreux sont, par ailleurs, les délégué-es qui, quotidiennement, ont reçu, écouté, orienté et accompagné en toute discrétion des membres du personnel en difficulté. Qu'ils et elles en soient ici remercié-es.

Promotions du PAT



Nous mentionnons ci-dessous, les principaux dossiers de cette mandature.

1 • Règlement de travail et procédure disciplinaire pour tous

Ces deux documents capitaux pour la vie de chacun au travail ont été négociés durant la dernière mandature pour toutes les catégories de personnel. Le premier précise les modalités pratiques de la relation de travail. Le second explique les conditions d'application des sanctions, ce qui permet de comprendre les limites et d'éviter l'arbitraire. Le règlement de travail (procédure disciplinaire à l'annexe 10) se trouve sur le portail de l'UCLouvain, après identification, sous « Règlements applicables à l'ensemble du personnel ». (accès par la page : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/contrat-reglements-et-statuts.html>).

Trajet de réintégration



2 • Promotions PAT

Les délégué-es syndicaux et syndicales ont participé à l'ensemble des commissions de promotion du PAT en tant qu'observatrices-teurs. La délégation a déposé un rapport circonstancié de ces observations et introduit un cahier de revendications pour rendre cette procédure de promotion plus équitable, cohérente et efficace. Ce rapport est disponible sur <https://www.desy.ucl.ac.be/DS>.

3 • Brevets de compétences et avancements

Le comité paritaire interne (comprenant des représentants des travailleurs et de l'employeur) continue de suivre et de faire évoluer la procédure des brevets pour l'avancement du barème 20/2 au barème 22/4. La délégation veille à ce que les épreuves, écrites ou orales, soient calibrées dans le respect des objectifs de travail et des compétences dont les personnes doivent témoigner. Entourée d'experts, la délégation veille également au bon déroulement et à l'équité du brevet d'informaticien-expert.

Fonds de solidarité



4 • Trajet de réintégration

La législation devrait être favorable à la réintégration au travail des personnes malades de longue durée. Force est de constater que ce n'est pas toujours le cas. La délégation syndicale négocie avec l'employeur pour supprimer le recours au licenciement pour force majeure, sans indemnité ni préavis, lorsque l'employeur ne réussit pas à réintégrer la personne dans un poste adapté. La délégation considère que la responsabilité de l'employeur exige que s'il décide de se séparer d'un collaborateur qui n'a pas commis de faute, cela se passe avec un minimum d'égards dont le versement d'indemnités de rupture.

Révision de la convention collective de travail portant statut du PAT



5 • Fonds de solidarité

Fin 2016, 500.000 euros ont été budgétés pour alimenter un fonds de solidarité pour le personnel PAT et PS sur ressources extérieures. Une proposition a été déposée en 2019. Elle permettrait d'abandonner le recours aux préavis dits « conservatoires ». Pour la délégation, c'est l'opportunité d'un vrai progrès dans la stabilisation des personnels – scientifique, technique et administratif – sur ressources extérieures. Le dossier est toujours en cours. Il devrait aboutir à une convention collective de travail ou, au moins, à un protocole d'accord.

6 • Révision de la convention collective de travail (CCT) portant statut du PAT

Un groupe de travail paritaire se consacre à la renégociation de cette CCT qui date de 1973. Les travaux, qui visent à réorganiser, dépoussiérer et créer de nouveaux articles, ont commencé au printemps 2019.

7 • Assurance de groupe pour le PAT

Un groupe de travail paritaire pour la renégociation de l'assurance de groupe a commencé ses travaux en été 2019. La délégation CNE revendique :

- La suppression de l'inégalité de traitement, dans le versement du capital décès, entre les personnes mariées ou cohabitantes légales et les personnes isolées ;
- L'indexation automatique et l'augmentation de la rente d'orphelin et de la rente d'invalidité versées mensuellement ;
- L'extension aux membres du personnel administratif et technique sur contrat à durée déterminée du bénéfice de l'assurance de groupe de l'UCLouvain ;
- L'intégration dans le salaire réel des gardes de nuit et des heures supplémentaires récurrentes ;
- L'élargissement de l'assurance de groupe de l'UCLouvain aux membres du personnel des asbl périphériques (ISA, Musée Art Présent Passé, Placet, Restaurants universitaires).

8 • Formation syndicale permanente

Les délégué-es se sont formé-es à divers thèmes d'actualité dont les pensions des secteurs public et privé et la commission paritaire pour les universités libres subventionnées (ULB, UCLouvain, UNamur, USL-B).

9 • Allocation foyer/résidence

Issue de la fusion UCL-FUCaM, cette allocation foyer/résidence a été accordée aux barèmes 300/1 qui continuent à en bénéficier quand ils passent au 20/2 puis au 22/4, pour autant qu'ils gagnent moins de 31.287,48 €/an au premier octobre 2018 (index 1,7069).

10 • Horaires particuliers

Des règles de fonctionnement des gardes en GPLO, GTPH, GTPL, GTPW, GSPP ont été négociées.

11 • TI et ISA

En suite des conventions d'intégration des personnels des ex-instituts d'architecture et des ex-hautes écoles de traduction et d'interprétariat, la délégation a particulièrement suivi la question de l'extension de charge des enseignants. Pour les TI, une attention particulière est portée à la compatibilité des horaires et des calendriers académiques de l'UCLouvain et de l'USL-B.

12 • Pension du personnel académique définitif

La délégation a constitué un dossier complet documentant les conséquences des intentions du ministre fédéral des pensions sur les montants des pensions du PAC définitif. Ces – mauvaises – intentions n'ont pas été mises en application jusqu'à présent. Ce projet pourrait cependant ressortir des cartons à l'arrivée du nouveau gouvernement fédéral.

13 • Droit de savoir

Les délégué-s produisent chaque année quatre numéros du Droit de savoir, diffusés à tout le personnel de l'université et des asbl périphériques, ainsi qu'à certains lecteurs externes, politiques ou proches de l'enseignement universitaire. voir <https://www.desy.ucl.ac.be/DDS>

14. ASBL et entités périphériques

La délégation est aussi compétente pour le personnel des asbl et entités périphériques de l'unité technique d'exploitation (UTE) : les asbl Restaurants universitaires de Louvain-la-Neuve et de Woluwe, Inesu Promo, Certech, Louvain Coopération, UDA (Université des Aînés), Univers Santé, l'Aula Magna asbl, Pomme d'Happy, Isa, Placet et Musée art présent passé, la safs Inesu Immo et la s.a. Sopartec.

15. Situations individuelles et collectives

La délégation consacre beaucoup de temps et d'énergie à la défense de nombreuses situations, individuelles ou collectives, auprès de l'employeur. Clarification des relations avec la hiérarchie, crédit-temps et congés thématiques, aménagements de fins de carrière, période probatoire des académiques, surcharge de travail des scientifiques, mal-être au travail, maladie de longue durée, menace de licenciement, etc.

Assurance de groupe



Formation syndicale permanente



Allocation foyer/résidence



Horaires particuliers



Pensions du personnel académique définitif



Situations individuelles et collectives



Bilan du Conseil d'entreprise depuis 2016

Les compétences du Conseil d'entreprise

Le **Conseil d'entreprise**, composé de délégués de l'employeur et de délégués du personnel, a pour mission essentielle de recevoir des autorités de l'Université des informations sur l'organisation de l'université et des entités liées, sur la situation financière de l'université et sur l'évolution de l'emploi de toutes les catégories de personnel.

Il a également pour mission de donner des avis, de faire des suggestions ou des objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation et les conditions de travail, la politique du personnel, la formation continue du personnel et les modifications de structure. Ces avis doivent être préalables à la décision des autorités de l'Université.

Le Conseil d'entreprise a une compétence de décision en matière de règlement de travail, de dates de congés et de fermeture obligatoire ainsi que de planification du congé-éducation.

Les PV et documents du Conseil d'entreprise sont disponibles sur l'intranet après identification : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/ce>

1. La politique du personnel

La délégation CNE s'est régulièrement inquiétée au Conseil d'entreprise (CE) de l'UCLouvain de la **surcharge** pesant sur le personnel, suite à l'augmentation du nombre d'étudiants et à l'individualisation des parcours liée aux évolutions décrétales (décret paysage, etc.).

La délégation CNE a attiré l'attention des autorités sur la nécessité **d'accroître le cadre** des trois catégories du personnel (PAC, PAT, PST) en contact direct avec les étudiants, d'augmenter le personnel dans l'administration centrale et dans certains secrariats facultaires.

La délégation CNE a soutenu les « **prospectives budgétaires et académiques 2017-2021** » adoptées fin 2016, suite au refinancement reçu de la FWB, dont la quasi-totalité du montant était destinée à l'engagement récurrent de personnel, principalement au sein du PAC et du PAT. Le CE a soutenu les ouvertures de postes programmées au sein de l'administration centrale, sous-staffée depuis des années.

Dans le cadre de l'application de la CCT 104 (**maintien au travail des travailleurs de plus de 45 ans**), la délégation CNE, tout en approuvant les mesures proposées, a déposé au CE du 20 mars 2017 des propositions complémentaires au projet de l'employeur qui se limitait essentiellement à des mesures non coûteuses. Une partie seulement d'entre elles a été intégrée par l'employeur dans la version finale.

Les restrictions prises successivement par les gouvernements Di Rupo et Michel à l'égard du régime des **prépensions** expliquent une forte baisse des prépensions à l'UCLouvain depuis 2015. En 2019, les prépensions sont désormais marginales par rapport aux demandes de crédits-temps.

En mai 2018, la délégation CNE au CE a approuvé l'interprétation restrictive donnée par l'employeur au décret du 19 octobre 2017 permettant la **prolongation de la carrière** de toutes les catégories du personnel de l'enseignement supérieur de 2 ans au-delà de l'âge légal de la retraite.

Lors du CE du 25 juin 2018, la modification du **règlement de travail**, qui tient compte de l'intégration des traducteurs inter-

prètes et qui comporte une nouvelle annexe sur la procédure disciplinaire (applicable à toutes les catégories du personnel) a été finalement adoptée, après une longue négociation avec la délégation syndicale.

La délégation CNE s'est inquiétée des **conditions de travail des employés extérieurs** en charge du nettoyage des bâtiments, suite aux nombreuses plaintes reçues de membres du personnel. La délégation de l'employeur s'est engagée, lors du CE de juin 2019, à se montrer vigilante quant au respect des clauses sociales du nouveau prestataire de services, qui a remporté récemment le marché public pour l'ensemble des bâtiments et des campus de l'université.

2. Le financement de l'université

Le refinancement des universités

Depuis le vote du décret de refinancement de l'enseignement supérieur, début 2016, la délégation CNE a rappelé régulièrement qu'une partie de l'enveloppe globale supplémentaire accordée à l'UCLouvain devait servir à la création de nouveaux postes. L'employeur considère que ce refinancement est néanmoins insuffisant, car il ne compense pas la baisse de l'allocation par étudiant, consécutive à la massification de l'enseignement supérieur.

La résolution du litige sur les nombres plafonds entre l'UCLouvain et la FWB

À la suite d'un litige entre l'UCLouvain et la Fédération Wallonie-Bruxelles concernant l'application des nombres plafonds à la suite de la fusion entre l'UCL et les FUCaM, l'université a intenté une action en justice pour obtenir gain de cause. Dans le cadre de l'ajustement budgétaire pour l'année 2016, un montant de 15,2 millions d'euros a été versé par la FWB à l'UCLouvain.

L'évolution de la situation budgétaire de l'UCLouvain 2016-2019

Les comptes de l'UCLouvain, qui font l'objet d'une certification par un réviseur d'entreprise, sont en boni. La situation financière de l'université est saine. La délégation CNE apprécie également la qualité de l'information communiquée par les autorités au Conseil d'entreprise en cette matière.

Si le volume global de l'emploi est maintenu, ce qui est salué par la délégation CNE, les comptes mettent en évidence des «économies circonstancielles» sur les coûts de personnel PAT et PAC pour des raisons diverses (non-remplacement en cas de maladie, absence de candidats correspondant au profil, non-attribution de postes académiques ouverts, etc.).

Il convient de noter que depuis 2017, plusieurs millions d'euros résultant de ces économies (2 millions en 2017, 2 millions en 2018), ont été ristournés aux trois secteurs, avec la possibilité pour eux, sur base de balises définies par le Conseil académique et le Conseil rectoral, de les affecter à diverses mesures visant à l'allègement de la charge de travail du personnel. La délégation CNE-UCLouvain souhaite cependant que cette politique soit déterminée au niveau central plutôt que de manière décentralisée – et sans doute de manière différenciée – selon les secteurs de l'université.

La délégation CNE souhaite en conséquence que le Conseil d'entreprise puisse donner un avis sur les affectations des résultats, avant la décision du Conseil d'administration.

Une politique d'investissement immobilier de l'UCLouvain

Une partie du refinancement voté par la FWB, échelonné entre 2016 et 2019, ainsi que du produit exceptionnel lié à la résolution du litige sur les nombres plafonds, a été affectée par l'UCLouvain à des investissements immobiliers. En décembre 2016, le CE a été informé que 9 millions d'euros non récurrents accordés à l'UCLouvain sont affectés à des projets immobiliers. Le CE a été informé des nombreuses réalisations en cours :

- construction d'une maison des étudiants, d'une salle de sport, d'un nouveau restaurant sur le site de l'UCLouvain-Mons
- construction d'un centre de protonthérapie à Leuven (UCLouvain-KULeuven)
- projet de construction d'une piscine olympique au Blocry
- projet de *learning centers* en SSH et en SSS
- déménagement et installation du nouveau musée L dans l'ancienne bibliothèque des sciences
- projet de construction de nouveaux auditoires
- projet d'une nouvelle cuisine centrale dans le parc scientifique
- avenir de la maison Lemaître à Charleroi
- création de *coworking space* dans le centre de LLN
- projet de reconstruction d'un nouvel hôpital St Luc à Woluwe (en 2025)
- projet de maison des langues à LLN (avec le Forem)
- rénovation des Halles universitaires et d'autres bâtiments académiques
- construction et rénovation de kots étudiants.

3. La gouvernance globale de l'université

Le projet de fusion entre l'UCLouvain et l'USL-B

Le 4 juillet 2016, le CE de l'UCL n'a pas été informé du projet de fusion, alors même que celui-ci a été soumis au conseil académique dans l'après-midi avant une décision des conseils d'administration de l'UCL et de l'USL-B le soir même. Une communication a été adressée à la presse et au personnel dans la foulée. Ceci est contraire à la législation sur la concertation

sociale, qui prévoit que le CE doit toujours être préalablement informé d'un projet de fusion avant l'annonce au personnel. À partir de septembre 2016, le CE de l'UCL a été informé régulièrement des avancées de la fusion, qui reste cependant en 2019 à l'état de projet, suite à l'absence de consensus politique en faveur d'une modification décrétable au sein du gouvernement de la FWB précédent.

Le 19 avril 2017, lors d'un conseil d'entreprise conjoint, les délégations CNE de l'UCL et de l'USL-B ont été en mesure de poser une série de questions sur le «schéma directeur» du projet de fusion UCLouvain – USL-B. Le 16 mai, lors d'une deuxième séance, elles ont déposé un avis commun réservé sur le «schéma directeur».

Malgré les relances faites à la fois au CE et au niveau de la délégation syndicale, les négociations sociales sont toujours au point mort trois ans après l'annonce du projet. Le comité de suivi de la négociation sociale prévu dans le «schéma directeur» n'a jamais été convoqué, tandis que le groupe de travail «négociations sociales» dépendant du comité de pilotage de la fusion ne comporte étonnamment aucun représentant de la délégation syndicale.

La gouvernance des sites de l'UCLouvain en Hainaut

En février 2016, le CE a remis un avis sur le «schéma de gouvernance et d'organisation des sites de l'UCL en Hainaut», assurant la restructuration de l'administration des FUCaM à la suite de la fusion.

Le suivi du «décret paysage»: ARES et pôles

Le CE reçoit les rapports annuels des trois pôles où l'UCLouvain est représentée (hennuyer, Louvain et bruxellois). Par ailleurs, un délégué CNE du CE est membre du Conseil d'administration du pôle Louvain. L'action principale des pôles porte sur les initiatives pédagogiques et le partage de certaines ressources (restaurants, bibliothèques, activités sportives, etc.). Le conseil en orientation pour les étudiants en matière d'études et de professions est également privilégié par les pôles.

4. Les restaurants universitaires

Les restaurants universitaires (RU) jouent un rôle social à l'égard des étudiants et du personnel en offrant des repas équilibrés à petits prix. Ils sont le principal employeur des jobistes étudiants de l'UCLouvain.

Chaque année, au CE, la délégation CNE a exprimé sa satisfaction à l'égard du travail réalisé par l'équipe des restaurants universitaires, du point de vue du rapport qualité/prix des repas et tient à en féliciter le personnel. Afin de répondre aux congés de maladie du personnel permanent, des intérimaires ont été engagés, ce qui représente un coût élevé pour l'asbl.

L'UCLouvain soutient les RU à hauteur de 2 millions d'euros, soit 50% des rentrées financières.

En 2016, les comptes des RU se sont clôturés avec un léger boni. L'année 2017 s'est clôturée par un résultat légèrement négatif. Tandis que l'année 2018 a enregistré un boni.

La construction de la nouvelle cuisine centrale a débuté en 2019 dans le parc scientifique de LLN, d'où partiront les fournitures vers tous les sites de l'UCLouvain.

Bilan des actions du CPPT depuis 2016



Les compétences du Comité pour la prévention et la protection au travail

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est compétent pour toutes les questions relatives au bien-être au travail: santé des travailleurs et sécurité de leurs conditions de travail. Il élabore un plan global de prévention, décliné en objectifs annuels. Il examine les rapports des différents services interne et externe compétents ainsi que les rapports des visites annuelles de certains de ses membres dans chaque lieu de travail. Son avis préalable doit être recueilli sur certaines questions, notamment sur les projets qui peuvent avoir des conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs. Il a en charge la problématique de la prévention des risques psycho-sociaux, la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, du stress et des problèmes de santé, du harcèlement moral, le bon fonctionnement des services de prévention (service de sécurité, médecine du travail), la sécurité incendie.

Les comptes rendus des réunions du CPPT ainsi que les textes du plan global de prévention et du plan annuel d'actions de l'UCLouvain sont consultables sur l'intranet de l'Université, après indentation: <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cppt/reunions.html>

Accueil et accompagnement des nouveaux engagés

Tous les nouveaux engagés, y compris les boursier-ères, et mandataires du FNRS, sont invité-es à participer à des séances de formation concernant le bien-être et la sécurité au travail. Les formations sont organisées avec l'aide administrative du service FORM. Elles se tiennent en français et en anglais.

Un projet pilote d'e-learning via la plateforme « Moodle » est pris en charge par le CESI en collaboration avec les instituts IMCN (bâtiment Lavoisier) et De Duve (Woluwe). La formule présente l'avantage de pouvoir tester l'acquisition des connaissances en ligne à la fin du module de formation. L'accès aux laboratoires pourrait être soumis à la condition de réussite du test.

et les réponses qu'apporte l'université aux difficultés des personnes, en tenant compte de leur statut (témoin, N+1, personne concernée par un risque ou une souffrance d'ordre psychosocial).

Pour rappel l'annexe 2 du règlement de travail fixe la procédure interne mise en place à l'UCLouvain pour traiter les situations problématiques. Par ailleurs, des personnes de confiance ont été formées et sont à l'écoute des travailleurs et travailleuses. Ceux-ci peuvent également faire appel à un-e conseiller-e en prévention aspects psychosociaux (CPAP) de la médecine du travail (CESI) en toute confidentialité. Le CPAP peut, selon la demande du travailleur ou de la travailleuse, intervenir de manière informelle (écoute, conseil, médiation) ou de manière formelle. Il est également possible d'interpeller un membre du CPPT ou un-e délégué-e syndical-e, la ligne hiérarchique ou l'employeur, par exemple via la « cellule accompagnement » de l'administration des ressources humaines.

Formation de la ligne hiérarchique

Une campagne d'affichage concernant les responsabilités de la ligne hiérarchique a été organisée en début 2019. Les responsables ont été invité-es à prendre conscience du rôle important qu'ils-elles doivent exercer en matière de bien-être et sécurité au travail. La piste des serious games (vidéos interactives) est à l'étude pour compléter et renforcer cette action de sensibilisation.

Surveillance de santé

Une nouvelle législation sur la surveillance de santé est entrée en vigueur le 14 mai 2019. La surveillance de santé se divise désormais en deux types de prestations: les évaluations de santé et les actes médicaux réalisés par le-la médecin du travail.

Tous les membres du personnel ainsi que les stagiaires ont la possibilité d'obtenir une consultation spontanée directement auprès du-de la médecin du travail pour des plaintes liées à la santé qui leur paraissent en relation avec le travail, ou encore dans le cadre d'un plan de réintégration.

Prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux trouvent leur origine dans l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail et/ou les relations interpersonnelles au travail. Outre les situations de violence et harcèlement moral et sexuel, la législation couvre les situations de stress, burnout et conflits liés au travail. Un groupe de travail se réunit avec le CESI pour mettre en place des mesures de prévention collective et en particulier une information du personnel sur les définitions, les textes légaux, les personnes ressources,

Par ailleurs, pour les travailleur-euses soumis-es à des examens périodiques, l'UCLouvain a décidé d'informatiser les fiches de surveillance de santé. Ce



nouveau système est mis en place progressivement au sein des entités depuis septembre 2019.

Une campagne d'affichage a été organisée en octobre afin de sensibiliser le personnel à l'importance de la surveillance de sa santé au travail.

Prévention incendie

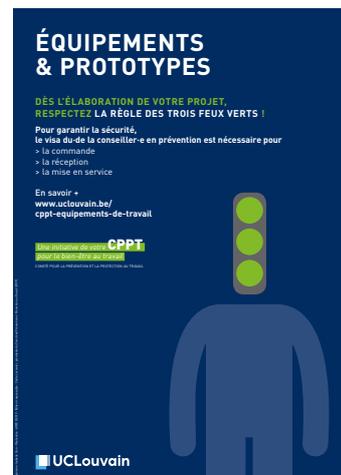
Un des piliers de la prévention incendie concerne la bonne gestion des ateliers, laboratoires et lieux de travail en général : éviter les encombrements, y compris dans les couloirs, les équipements dans des locaux inadaptés, le stockage de produits dangereux, etc. La lutte contre l'incendie a donné naissance à la fonction d'équipier-e de première intervention. Il-elle est au centre du dispositif de prévention en agissant au mieux pour maîtriser le plus rapidement possible un sinistre et assurer l'évacuation des occupant-es du bâtiment. Un appel à volontaires a réuni de nombreuses personnes qui vont se former à l'exercice de cette fonction.

Sécurité des prototypes

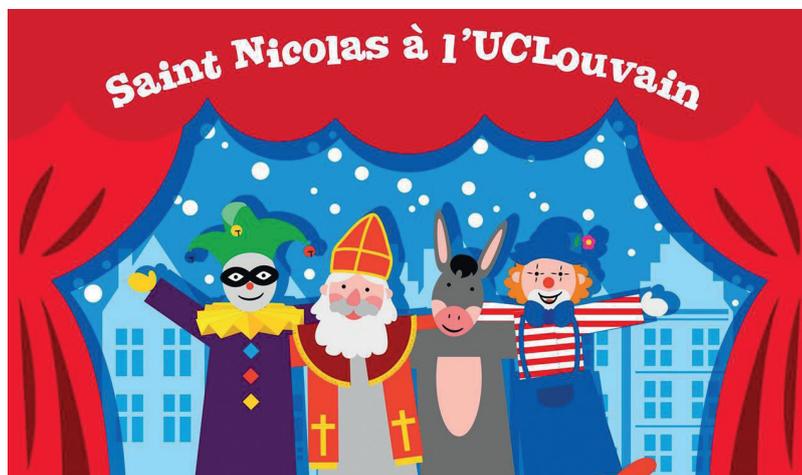
Pour répondre aux besoins de la recherche, des machines et des équipements sont très régulièrement fabriqués ou adaptés dans notre université ; ils sont appelés « prototypes ». La sécurité des personnes qui les utilisent est impérative. Ainsi, pour toute mise en service de machines ou d'équipements, il faut vérifier le respect des normes de sécurité, selon la règle des trois feux verts. Celle-ci consiste en l'obtention du visa du conseiller en prévention à chacune des trois étapes suivantes :

- 1 • avant la commande,
- 2 • à la livraison et
- 3 • au moment de la mise en service.

Un inventaire des prototypes de l'université a été réalisé sur la base des visites des lieux de travail. Selon les risques que les prototypes présentent, ils doivent faire l'objet d'une analyse de risques, selon un ordre de priorité élevée, moyenne ou basse. Ils doivent ensuite être mis en conformité.



Tous les enfants bienvenus à la St-Nicolas 2019 !



C'est une revendication ancienne de la délégation syndicale CNE, remontant à une dizaine d'années, qui vient enfin de trouver son aboutissement.

Parmi les avantages sociaux accordés au personnel de l'université, figure la populaire St-Nicolas des enfants, organisée depuis plusieurs années à l'Aula Magna.

Elle était cependant limitée aux enfants du personnel (toutes catégories confondues) disposant d'un contrat de travail d'un minimum de 50% de temps de travail à l'UCLouvain.

La délégation CNE est heureuse d'annoncer que les autorités de l'université viennent enfin de budgéter l'extension de cet avantage à tous les enfants du

personnel, quel que soit son contrat de travail. Une discrimination de plus qui disparaît !

L'extension à tous les enfants des membres du personnel dont le temps de travail est de moins de 50% sera accordée à l'occasion de la St-Nicolas de décembre 2019. En raison du succès de l'événement, la sécurité de tous implique un nombre maximum de personnes pouvant être accueillies à l'Aula Magna. Seuls les membres du personnel ayant répondu positivement à l'invitation pourront y accéder. La division du public entre deux spectacles identiques organisés selon deux horaires différents devrait également répondre à la demande.

Prime syndicale

Si vous êtes affilié-e à la CNE-CSC, vous bénéficiez annuellement de la **prime syndicale**, c'est-à-dire d'un remboursement partiel de vos cotisations syndicales, remboursement qui a été négocié avec les autorités de l'UCLouvain.

Ainsi, pour un temps plein, la cotisation annuelle de 212 €, après déduction de la prime syndicale annuelle de 90 €, vous reviendra à 122 €.

Pour un mi-temps, la cotisation annuelle de 143 €, après déduction de la prime syndicale annuelle de 67 €, vous reviendra à 76 €.

Si, en tant qu'affilié-e CNE-CSC, vous ne recevez pas de prime syndicale, merci de le signaler à la délégation CNE du personnel de l'UCLouvain, à l'attention de :

natacha.firenze@uclouvain.be

L'Organe de concertation et de négociation sociales (OCN) au sein du FNRS

L'OCN est composé des autorités du FNRS et de représentant-es des délégations syndicales du personnel. Il se réunit au minimum deux fois par an.

En mars 2018 s'est tenue à l'initiative des délégations, une assemblée des mandataires FNRS dont l'objet était de rendre compte du travail effectué au sein de l'OCN depuis son installation en 2013. Une synthèse de cette assemblée a été présentée dans le n° 173 du Droit de savoir.

Ci-après figurent quelques-uns des points abordés lors des dernières réunions de l'OCN de novembre 2018 et de mai 2019.

- **Visibilité de l'OCN sur le site du F.R.S.-FNRS**

Le nouveau site du FNRS propose un lien vers l'OCN et rappelle ce qu'est l'OCN :

L'organe de concertation et de négociation sociale s'inscrit en complémentarité des organes paritaires installés dans les universités et n'a, par conséquent, pas vocation à remplacer les Conseils d'entreprise, Comités de concertation de base ou Comités pour la prévention et la protection au travail dans les universités, qui maintiennent l'intégralité des prérogatives qui leur sont attribuées, quelles qu'en soient les sources de droit.

L'organe de concertation et de négociation sociale assure les fonctions dévolues à la délégation syndicale telles que définies par la CCT n°5 du Conseil National du Travail.

Ceci implique que les décisions et les options prises par le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS, susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, le statut et les conditions de travail du personnel du F.R.S.-FNRS donnent nécessairement lieu à négociation avec les représentants syndicaux du personnel.

- **Alignement du montant des bourses de doctorat FRESH et FRIA sur celui des bourses des aspirants FNRS**

Le banc syndical a rappelé sa demande d'harmonisation des montants des bourses de doctorat d'aspirant-e et des bourses FRESH et FRIA, en ce compris le pécule de vacances.

Le président du FNRS a constaté qu'il y a effectivement une différence injustifiée entre boursier-es et aspirant-es. Il assure que le FNRS est à la recherche d'une solution.

À la suite de la négociation « Enseignement » en FWB entre le gouvernement FWB et les organisations syndicales, conclue le 15 mai 2019, le protocole d'accord prévoit cet alignement. Cette mesure sera logiquement mise en œuvre d'ici la fin de l'année 2019, puisqu'elle est inscrite dans l'avant-projet de décret programme qui a été adopté le 7 novembre par le Gouvernement FWB.

- **Demande d'un droit de tirage de 2.000 euros par an pour les frais de fonctionnement de tous les mandataires permanents**

Les autorités du FNRS ont refusé cette demande. Pour elles, le financement qu'octroie le FNRS repose sur la qualité et l'excellence des projets ; il ne peut donc être systématique. Si un chercheur ou une chercheuse permanent-e veut obtenir un subside pour financer sa recherche, il faut qu'il ou elle introduise une demande de crédit de recherche (CDR). Par contre, le FNRS s'engage à augmenter le taux de succès des demandes de CDR qui sera à l'avenir de l'ordre de 65 % au lieu de 40 %.

- **Complément de rémunération des mandataires permanent-es avec charge partielle académique**

Les organisations syndicales souhaitent que soit engagée une réflexion sur le statut et le complément de rémunération des mandataires permanent-es avec charge partielle. Un état des lieux des situations dans les universités doit également être établi afin de mettre fin aux discriminations existantes.

Les autorités du FNRS font également le constat des politiques institutionnelles différentes qui nécessitent à terme un alignement. Le président du FNRS s'est engagé à entamer une analyse approfondie afin de dégager une position commune des autorités du FNRS.

- **Évaluation des rapports quinquennaux**

En 2018, 72 rapports ont été examinés : il y a eu 69 avis positifs et 3 avis négatifs, dont 2 ont été requalifiés par la suite en avis positifs.

En 2019, 82 rapports ont été évalués : il y a eu 78 avis positifs ; 2 avis « oui avec réserves » et 2 avis négatifs, dont l'un a été requalifié après entretien en avis « oui avec réserves ».

- **Statistiques des intégrations des mandataires permanents dans le personnel académique**

Au cours des dix dernières années, il y a eu au total 141 académisations, soit par universités : 36 ULB, 49 UCLouvain, 41 ULiège, 8 UMons, 5 UNamur et 2 USL-B.

Le président a rappelé que ce processus d'académisation dépend des politiques des universités et non du FNRS.

Le banc syndical a indiqué qu'il souhaitait une homogénéisation de ces politiques.

- **Groupe de travail « Fin de carrière »**

Le groupe de travail de l'OCN « Fin de carrière » s'est réuni à trois reprises en 2019. Un rapport final, établi en juillet 2019 comporte diverses propositions portant sur l'aménagement de la carrière, sur le suivi de la santé des mandataires et sur l'évaluation des mandataires permanent-es. Ces propositions seront débattues lors de la réunion de l'OCN de novembre 2019.

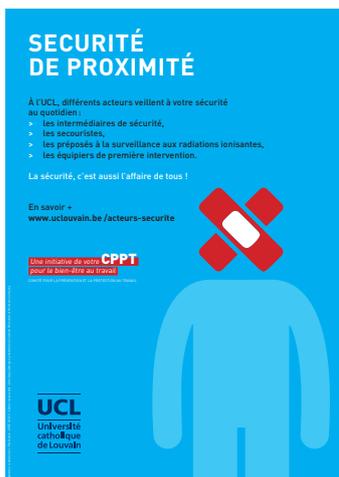


Protection de la maternité et écartement des boursières enceintes : un décret à mieux connaître

Les bourses octroyées par le FNRS et l'UCLouvain sont prolongées pour une durée égale à une suspension pour cause de congé de maternité, paternité ou adoption.

Bien que les règlements à l'UCLouvain n'en font pas explicitement mention, la prolongation s'applique aussi aux boursières qui sont écartées en raison des risques encourus au travail avec impossibilité d'adaptation du poste. Le décret du 17 décembre 2003 sur le prolongement des mandats et contrats liés aux activités de recherche suite à un repos pré et postnatal y fait référence à l'article 3.

Le contrat de travail et la bourse de recherche dont l'exécution est suspendue durant les périodes de protection de la maternité, telles que définies aux articles 39 à 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sont automatiquement prorogés pour une durée au moins équivalente à cette suspension, sans toutefois que la prorogation ne puisse, au-delà de la durée correspondant à celle de la suspension de l'exécution, excéder un an. Dans la loi de 1971, le risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail est pris en compte à l'article 42.



Risques psychosociaux et gestion dynamique des risques

L'expression **Risques psychosociaux au travail**, au sens de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, signifie « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ».

La **gestion dynamique des risques**, quant à elle, implique que chaque employeur doit mener une politique du bien-être basée sur les principes généraux (éviter les risques, les supprimer ou réduire à la source, préférer les mesures de protection collectives aux individuelles, veiller à la formation et à l'information des travailleurs). Cette politique doit être intégrée dans le management complet de l'entreprise. Elle vise à prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles et à mieux préciser la relation entre la personne et le travail, de sorte que l'on tient mieux compte de la personne dans sa totalité.

Ces dispositions concernent également les boursiers de doctorat, qui ont à la fois le statut d'étudiant et celui de membre du personnel. Ils et elles peuvent donc faire appel à un conseiller en prévention externe du CESI, à une personne de confiance de l'université, ou à un délégué du personnel au CPPT.



Charte pour l'équilibre des temps de vie à l'UCLouvain

Le groupe de travail paritaire «égalité» du Conseil d'entreprise a réalisé une «charte pour l'équilibre des temps de vie» entrée en vigueur en septembre 2019.

Les engagements figurant dans ce texte définissent des principes et bonnes pratiques destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. L'UCLouvain s'engage à informer le personnel à ce sujet et à former les responsables quant à ces engagements.

Voici, en résumé, les engagements de l'université à l'égard de son personnel :

- valoriser dans le discours et mettre en pratique l'équilibre entre travail et vie privée ;
- préserver des horaires de travail raisonnables ;
- prendre en compte le télétravail dans l'aménagement des horaires ;
- éviter de solliciter le personnel par téléphone ou email en dehors des horaires de travail ;
- planifier les réunions pendant les horaires de travail des participants ;
- faire usage des visioconférences ;
- améliorer l'efficacité des réunions ;
- respecter la ponctualité des horaires, respecter les bonnes pratiques dans l'usage du mail.

<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/esuilibre-vie-privee-vie-professionnelle.html>

Vers un enseignement plus inclusif ?

Un décret de la FWB, destiné à faciliter l'inclusion des étudiant-es porteur-teuses de handicaps et de troubles d'apprentissage dans l'enseignement supérieur, a été adopté en janvier 2014. Son application s'est heurtée à des difficultés d'interprétation dans certains établissements de l'enseignement supérieur. La Commission de l'enseignement supérieur inclusif de l'ARES (CESI) a proposé des modifications destinées à améliorer la lisibilité du décret et à préciser son champ d'application. En septembre 2019, les modifications apportées, par le décret sur « diverses mesures relatives à l'enseignement supérieur » du 7 février 2019 (titre III, chapitre V), sont entrées en vigueur.

Quelles sont les principales modifications ?

Afin d'éviter des interprétations trop larges étendant aux étudiants artistes, entrepreneurs ou sportifs les mesures prises par le décret (comme c'est le cas notamment à l'UCLouvain dans le cadre du projet pour étudiants à profils spécifiques, en abrégé PEPS), la définition d'étudiant « en situation de handicap » est précisée (art. 1er) : « étudiant qui présente des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables ». La référence explicite, figurant dans le décret de 2014, aux « troubles d'apprentissage » (dyslexie, troubles de l'attention, dyspraxie, dyscalculie, dysphasie... qui forment par ailleurs à l'UCLouvain une bonne partie des étudiants sous statut PEPS) est abandonnée. Le décret adopte la définition plus large figurant à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. De cette convention découlent la législation fédérale belge ainsi que la législation régionale wallonne (appliquée via l'AViQ) étendant aux personnes atteintes de troubles d'apprentissage le statut d'handicapé. Le décret, dans sa nouvelle version, élargit à l'ensemble de la vie étudiante l'obligation pour les établissements de prévoir des adaptations pour tous les étudiants en situation de handicap : stages, séminaires, colloques, workshops, déplacements, etc.

Le décret précise désormais la liste des documents à fournir par l'étudiant pour démontrer qu'il peut bénéficier du dispositif. Il ne doit introduire la demande qu'une seule fois, et non plus à chaque début d'année académique comme auparavant.

Enfin, le décret apporte des précisions quant à l'élaboration du plan d'accompagnement individualisé (PAI) des étudiants concernés, sur les procédures de recours interne et externe, et sur l'organisation interne de la commission compétente à l'ARES, la CESI.

Et les autres étudiant-es ?

Les étudiants en difficulté non concernés par le décret sur l'enseignement inclusif, peuvent également bénéficier de dispositions particulières. Il faut penser aux étudiantes enceintes ou venant d'accoucher, aux étudiant-es victimes de violences diverses (viol, harcèlement, accident grave...), aux étudiant-es dont la maladie n'est pas considérée comme un handicap, aux étudiant-es éprouvé-es par un deuil familial (décès des parents, orphelin-es...), aux étudiant-es en difficulté sociale, etc. L'article 151 modifié du décret « paysage », entré en vigueur en septembre 2019, prévoit un allègement de crédits pour des motifs autres que le handicap. La délégation CNE dans le groupe de travail « paysage » de l'ARES a soutenu la réécriture de l'art. 151, qui cite désormais explicitement le décret sur l'enseignement inclusif de 2014.

Comment le décret est-il appliqué à l'UCLouvain ?

À l'UCLouvain, le Conseil académique de novembre 2018 et le Conseil d'entreprise de janvier 2019, ont reçu un rapport du vice-rectorat aux Affaires étudiantes comportant des statistiques sur l'évolution du statut PEPS depuis sa création en 2011-2012, antérieure donc au décret de 2014. Le statut à l'UCLouvain couvre depuis 2011 les sportifs de haut niveau, les artistes professionnels et les étudiant-es handicapés, malades ou ayant des troubles d'apprentissage. Les étudiant-es entrepreneurs peuvent demander le statut PEPS depuis septembre 2015.

Evolution du nombre d'étudiants sous statut PEPS à l'UCLouvain 2011-2018

Types	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Handicaps	90	119	154	215	249	283	372
Sportifs	66	63	72	91	94	96	113
Artistes	2	1	2	4	5	7	3
Entrepreneurs					14	13	9
Total	158	183	228	310	362	399	497

Quelles conséquences pour les personnels concernés ?

Comme le démontre le tableau, Le nombre d'étudiant-es artistes ou entrepreneurs reste marginal et stagne. Par contre, le nombre d'étudiants sportifs de haut niveau est en constante augmentation depuis 2011. Et Le nombre d'étudiant-es en situation de handicap a plus que quadruplé depuis 2011. Il pourrait, en 2019-2020, atteindre à l'UCLouvain les

600 étudiants.

Cette situation, comme l'a souligné la délégation CNE au Conseil d'entreprise, provoque des difficultés pour les personnels concernés en matière d'encadrement, de gestion des horaires d'examen, de gestion des auditorios (quant à leur accessibilité ou à leur prolongation en période d'examen).

