



Le droit de savoir



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

Sommaire

- 2. Une assistante sociale à l'UCL
Vous avez dit médecin ?
- 3. Une administration pour
le personnel
- 4-5. Les pensions
- 5. Le crédit-temps fin de carrière
- 6-7. La fiche de traitement
- 8-10. Les barèmes
- 11. Le FNRS
Enquête FRESH et FRIA
Prime de fin d'année
- 12. La fusion UCL - USL/B

SUR L'EXPRESSION « RESSOURCES HUMAINES »

« Dès le moment où l'on qualifie des êtres humains en terme de ressource - c'est-à-dire qu'ils sont au service de quelqu'un d'autre - on les instrumentalise, on les réduit à une simple valeur d'utilité, on les subordonne à des fins qu'ils n'ont pas choisies et qu'ils sont censés servir parfois jusqu'au détriment de leur propre intérêt. On ôte à ceux que l'on qualifie ainsi de ressource, leur dimension d'acteurs pour, en quelque sorte les programmer mentalement, culturellement, à la réalisation d'objectifs à propos desquels ils n'ont généralement rien eu à dire.

C'est bien pratique, mais cela entraîne quelques effets pervers. Ainsi, en réduisant les personnes au rang de ressource, on réduit aussi forcément leur rapport aux objectifs à une simple relation d'adhérence : on veut qu'elles fassent preuve d'autonomie et de choix tout en les plaçant dans une situation d'hétéronomie et de contrainte. [...]»

Intervention de Marc Hees, professeur à l'IAG/UCL lors d'un congrès consacré aux ressources humaines à Beaune - Juin 1993.

GRH ?

Les autorités de l'UCLouvain ayant décidé de revenir à une configuration unifiée de l'ensemble de l'administration du personnel, les services SPER et RHUM vont être fusionnés. Saisissons cette occasion pour poser un regard syndical sur l'évolution en cours.

Quoique l'on énonce ainsi une évidence, rappelons que le « capital humain » de toute entreprise est, par nature, immatériel et que l'université, comme n'importe quelle autre organisation, ne pourrait considérer ses travailleurs comme des individus dont on pourrait « disposer ». Autrement dit, appliqué à l'humain, le concept de gestion d'un capital (et, par analogie, celui de gestion de ses ressources) est affreusement trompeur parce qu'il risque d'oblitérer ce qui doit faire la spécificité de la contribution humaine à la bonne marche de toute entreprise : d'un côté, la motivation, la qualité des prestations, la loyauté à l'égard des collaborateurs et de l'employeur, une forte implication dans l'accomplissement des tâches et de l'autre côté, comme en retour, le respect, une vraie reconnaissance, l'acceptation d'une participation de tous aux décisions affectant le bien-être commun, de bonnes conditions de

travail, l'ouverture à toute progression de carrière, etc.

La CNE-UCL compte beaucoup sur l'opportunité que constitue le projet de nouvelle structure SPER/RHUM et ce, par-delà les mots choisis pour dénommer celle-ci. L'attente est forte à l'égard des personnes qui l'animeront dans l'espoir que, plus encore que par le passé, elles consacreront toute leur bienveillante attention aux situations individuelles et aux difficultés rencontrées par les un.e.s et les autres en cherchant résolument à y apporter des solutions concrètes et rapides, chaque fois que cela s'impose : notamment en matière de mobilité interne, de réintégration après un long congé de maladie, de promotion fonctionnelle et barémique, de surcharge psycho-sociale, de harcèlement, de formation permanente, d'épuisement professionnel, etc. Pour que les membres du personnel de notre université ne soient pas seulement traités comme un ensemble de problèmes à « gérer » mais aussi et surtout comme une source d'épanouissement et de succès individuels et collectifs lorsque chacun.e se sent écouté.e, apprécié.e, épaulé.e, guidé.e, reconnu.e, encouragé.e, ...



POUR LE RECRUTEMENT D'UN.E ASSISTANT.E SOCIAL.E AU SERVICE DES MEMBRES DU PERSONNEL

Fin de l'été 2016, le poste d'assistant.e social.e pour les membres du personnel n'a pas été renouvelé après le départ de l'employée qui occupait cette fonction. Cette personne assurait notamment le suivi des travailleurs handicapés, des conventions avec l'AVIQ, l'attribution d'aides en concertation avec le service du personnel telles que des prêts et/ou avances sur salaire en cas de difficultés financières, l'accompagnement socio-administratif des membres du personnel éprouvant des difficultés sociales, personnelles ou familiales durant la carrière.

Un.e assistant.e social.e est soumis.e au respect du secret professionnel et à la confidentialité. Il.elle doit pouvoir agir en toute indépendance de l'employeur. Il.elle pratique une écoute active permettant d'évaluer les besoins des personnes et de les aider à trouver les ressources nécessaires pour résoudre leurs difficultés, en faisant relais vers des services compétents plus spécifiques, internes ou externes. Il.elle a une connaissance précise de la législation sociale et des démarches administratives à réaliser lors de changement de situation familiale et lorsque des difficultés sont rencontrées. En cas de besoin, il.elle peut aider à la réalisation de

démarches administratives ou encore jouer un rôle de facilitateur.ice entre les personnes et diverses instances économiques, sociales et politiques, judiciaires, médicales, et entrer en contact avec les institutions concernées (mutuelles, allocations familiales, logement, pensions, etc). C'est bien le sens de la fonction qu'occupent les assistant.e.s sociaux.ales dans les autres universités dont l'ULB, l'UNamur et l'ULg.

En outre, l'organisation d'activités sociales et festives en relation avec le bien-être (solidarité au travail, diversité culturelle et générationnelle), avec les avantages octroyés au personnel (Saint Nicolas) ou encore avec des missions de service à la société (petits déjeuners bio, animations et promotion de la transition écologique, utopies urbaines, mobilité...) pourrait représenter une partie intéressante du travail et contribuer à donner vie au vivre ensemble et aux axes stratégiques de développement durable de notre université.

Dans notre université, le service social pour le personnel est lacunaire; comment les besoins peuvent-ils être rencontrés? Si ce n'est en prévoyant un poste au sein de la nouvelle administration.

VOUS AVEZ DIT MÉDECIN ?

Au cours de sa carrière et particulièrement en cas d'incapacité de travail et de réintégration, le travailleur sera en contact avec plusieurs médecins qu'il s'agira de ne pas confondre et qui ont des rôles différents.

Le médecin du travail ou 'conseiller en prévention médecin du travail' est celui qui réalise l'examen médical d'embauche et la surveillance médicale au travail. Il évalue le poste de travail et propose des aménagements particuliers en vue de favoriser la réintégration du travailleur après incapacité de travail. Il est un interlocuteur privilégié du travailleur et accorde à celui-ci des rendez-vous de routine ou sur demande. Avec l'accord du travailleur, le médecin du travail peut consulter le médecin traitant, le médecin conseil et d'autres conseillers en prévention. Il participe aux réunions du CPPT et aux visites des lieux de travail.

Le médecin-conseil de la mutualité vérifie, en cas d'incapacité de travail, si l'état de santé du travailleur justifie bien le paiement de l'indemnité de remplacement du salaire par la mutuelle. C'est aussi ce médecin-conseil de la mutualité qui évalue l'incapacité de travail afin d'envisager, avec la personne concernée, toutes les possibilités

et actions afin de favoriser la réinsertion professionnelle, ou si nécessaire, le passage, temporaire ou définitif, sous statut d'invalidité. Le médecin-conseil de la mutualité a un pouvoir de décision.

Le médecin contrôleur est celui qui vérifie, au nom et à la demande de l'employeur, si l'état de santé du travailleur justifie bien son absence au travail et si le paiement par l'employeur du salaire garanti est bien justifié. Ce contrôle se fait via un service de contrôle médical indépendant, et ce n'est donc jamais le médecin du travail ou le médecin-conseil de la mutualité qui effectue ces contrôles pour l'employeur.

Le médecin conseil des assurances est celui qui intervient en cas d'accident impliquant un tiers responsable, que ce soit un accident de travail ou un accident de droit commun. Il a un rôle d'avis et de conseil vis-à-vis de la compagnie d'assurances.

En cas d'accident du travail, comme c'est l'assurance qui paye les indemnités de remplacement du salaire et non la mutualité, ce sera le médecin conseil des assurances qui évaluera l'état de santé du travailleur et qui indiquera à celui-ci la décision de fin de l'incapacité de travail décidée par l'assureur. En cas

d'accident de droit commun, le médecin conseil des assurances n'interviendra qu'après la fin de la période d'incapacité pour estimer la consolidation ou évaluer les dommages en incapacité et coûts en soins de santé. (fixation définitive du taux de capacité).

Le médecin conseil de victimes, lui, est le médecin de recours qui intervient au nom et en faveur de la victime dans le cas où il y a discussion ou contestation par rapport à une décision d'indemnisation. Le médecin conseil de victimes peut être le médecin traitant de la victime ou un médecin-expert. Il est désigné par la victime ou par son syndicat, soit par la compagnie d'assurances de la victime.

Basé sur En marche, n° 1600, 1^{er} février 2018

Coordonnées de la médecine du travail

CESI Louvain-La-Neuve : 010/456169

CESI Woluwé : 02/7710025

CESI Mons : 065/313050

CESI Tournai : 069/214616



UNE NOUVELLE ADMINISTRATION POUR LE PERSONNEL DE L'UCL EN 2019

A l'initiative du Conseil rectoral, une analyse de l'avenir des services du personnel (SPER) et des ressources humaines (RHUM) a été confiée à une équipe de consultance issue de l'Université de Liège. L'audit, réalisé entre juillet et décembre 2017, mettait notamment en évidence les difficultés liées à la séparation de la gestion du personnel entre deux administrations. En janvier 2018, le Conseil rectoral a décidé la réunification de SPER et RHUM en une seule administration, en optant pour une structure favorisant la cohérence de fonctionnement, la fluidité des processus et la clarification des rôles de chacun. Soutenue par la délégation CNE, cette réunification correspond à une demande forte de la communauté universitaire.

Au printemps 2018, les directions de SPER et RHUM ont remis leur démission et quitté l'UCL, ce qui a entraîné une période d'incertitude de plusieurs mois, mettant à mal les équipes.

De mars à juillet 2018, un groupe de travail interne s'est attaché à préciser l'organigramme de la nouvelle administration, tout en listant les tâches de chaque service. Parallèlement, plusieurs postes de responsable ont été ouverts.

L'ensemble du projet d'organigramme a été présenté au Conseil d'entreprise d'octobre; la délégation CNE a déposé son avis au Conseil du 19 novembre, après une assemblée du personnel.

Les points principaux de l'avis de la délégation CNE du personnel

- La délégation CNE a suggéré de **dénommer la nouvelle administration**: «Administration du personnel» ou une dénomination similaire, et non «Administration des ressources humaines» (ARH) comme proposé.
- A l'occasion de la création de cette nouvelle administration et de la nomination d'un nouveau directeur, il apparaît indispensable **d'établir un plan stratégique sur les priorités en matière de politique du personnel de l'institution**, en concertation avec la délégation du personnel. En outre, dans ce cadre, la **définition des rôles respectifs du rectorat, de l'administrateur général, du vice-rectorat à la politique du personnel** devrait être éclaircie, en conformité avec les règlements organique et ordinaire de l'université.
- La plupart des membres du personnel des services SPER-RHUM **regrettent la précipitation** avec laquelle le projet de réunification a dû être monté. La délégation CNE estime inopportun de figer la structure avant même la prise de fonction à temps plein du nouveau directeur, prévue en janvier 2019. Ce dernier devrait avoir l'occasion de donner son point de vue sur le projet puisqu'il sera chargé de sa mise en œuvre. La délégation CNE demande en conséquence que la **définition de l'organigramme et des missions des différents services se base** sur cette vision à court, moyen et long terme de la politique du personnel à l'UCLouvain.
- Le projet de nouvel organigramme comporte trois équipes transversales attachées en staff de la direction (accueil et secrétariat, conseil juridique et concertation sociale, qualité et reporting) et cinq services dirigés par un.e responsable d'équipe: recrutement et sélection, relations contractuelles, gestion des carrières, accompagnement et bien-être, gestion salariale et des coûts. Il existe un **risque de cloisonnement entre les cinq services**, qui, dans l'organigramme proposé, travailleraient en «silos». La coordination et la communication transversale doivent être développées. La **logique de «silo»** est contradictoire avec l'objectif de fluidité des processus et de transversalité. Le personnel souhaite éviter ce cloisonnement, pour permettre, lorsque cela s'impose, des projets transversaux. Ce sera la tâche des nouvelles responsables de service de décloisonner les équipes et de faire émerger des projets communs.

- Dans le nouvel organigramme, **la formation n'est pas reconstruite comme une mission à part entière**. Sa dissolution apparente au sein du nouveau service «gestion des carrières» pose question, car la nature des missions de formation ne peut se confondre uniquement avec la progression de carrière.
- A la demande de la communauté universitaire, la nouvelle administration sera dotée **d'un point d'entrée unique** pour les membres du personnel ne sachant pas à qui s'adresser. Ce secrétariat sera chargé de rediriger les demandes reçues auprès des différents services. Cette tâche de point d'entrée unique est confiée à l'équipe «accueil et secrétariat», dont le cadre est manifestement insuffisant pour assurer une permanence et les nouvelles missions. L'équipe est trop maigre par rapport aux tâches à réaliser. De manière générale, **le cadre de la nouvelle administration est, à nos yeux, insuffisant**. Plusieurs équipes sont manifestement sous-staffées, ce qui entraînera une surcharge de travail.
- La délégation CNE réitère sa demande **d'ouverture d'un poste d'assistant.e social.e pour le personnel**. Or, rien n'est indiqué à ce sujet dans l'organigramme de la nouvelle administration.

En conclusion

Si la délégation CNE approuve le principe de la réunification des services SPER et RHUM, elle remet cependant un **avis réservé** sur le projet soumis en raison des points et demandes suivantes:

- une précision de l'organigramme et des missions des différents services en rapport avec les priorités de la politique du personnel;
- la non-implication du nouveau directeur dans le processus;
- le cadre insuffisant pour répondre aux missions;
- le positionnement de la mission «formation» au sein de la nouvelle administration;
- la définition des tâches des responsables et des membres du personnel changeant de fonction ou de service;
- la demande d'ouverture d'un poste d'assistant social pour le personnel;
- l'absence de calendrier de mise en œuvre et d'opérationnalisation de la nouvelle administration.

Le calendrier d'opérationnalisation de la réunification des services SPER-RHUM en une seule administration doit également tenir compte de **l'éventuelle fusion juridique avec l'USL-B**.



SUR LE DOSSIER DES PENSIONS

Pour rappel, le *Droit de Savoir* n° 173 expliquait les différences entre les régimes de pension du secteur privé et du secteur public. Dans les universités subventionnées, seul le personnel académique et scientifique définitif bénéficie du régime de pension du secteur public. Toutes les autres catégories de personnel sont dans le régime de pension du secteur privé.

Cet article reprend d'abord un communiqué commun des confédérations syndicales du pays qui concerne le secteur privé ; et ensuite un commentaire et un avis de la délégation CNE du personnel de l'UCL sur le projet de loi modifiant la pension publique du personnel académique.



Communiqué CSC-FGTB-CGSLB du 7 novembre 2018

Les employeurs enterrent la concertation sur la pénibilité dans le secteur privé

Les interlocuteurs sociaux se sont réunis le 7 novembre au Conseil National du Travail pour aborder une nouvelle fois le dossier de la reconnaissance de la pénibilité pour les travailleurs du secteur privé.

La CSC, la FGTB et la CGSLB ont dû constater avec amertume l'absence de volonté de certaines organisations patronales de trouver un compromis, lequel permettrait aux travailleurs avec une carrière dans des fonctions pénibles de bénéficier d'une pension anticipée en raison de la reconnaissance de la pénibilité de leur fonction.

Pourtant, un travail constructif avait été effectué pendant plusieurs mois en vue de l'élaboration pratique des quatre critères de pénibilité. Cet échec des négociations démontre donc une nouvelle fois la vacuité du plan de réforme des pensions du ministre Bacquelaine.

Pour rappel, quatre critères devaient permettre d'évaluer la pénibilité au travail : l'organisation du travail, les contraintes physiques, la charge mentale et émotionnelle et les risques de sécurité élevés. La reconnaissance d'un ou de plusieurs de ces critères devait permettre à un travailleur de « lever le pied » à un âge raisonnable afin de profiter plus tôt d'une pension décente. Depuis des mois, les organisations syndicales ont proposé d'affiner ces critères de manière objective, scientifique et dans une perspective constructive. Le banc patronal s'est quant à lui évertué à limiter au maximum la reconnaissance de la pénibilité.

Les organisations syndicales n'ont cessé d'alerter les employeurs, le gouvernement et l'ensemble de la population sur le danger que représente la non-reconnaissance de la pénibilité au travail. Malgré nos appels à trouver une solution juste et digne pour des milliers de travailleurs avec une carrière

pénible, le banc patronal et le gouvernement se sont enfermés dans une approche restrictive, arbitraire et budgétaire de la gestion des fins de carrière et ce en dépit de l'avis négatif du Conseil d'État qui remet en cause des points fondamentaux du projet de loi.

La reconnaissance de la pénibilité au travail devait, selon le ministre des Pensions, représenter une compensation au relèvement de l'âge de la pension à 67 ans et à l'instauration de critères plus stricts pour la prise de pension anticipée. Au final, il n'en sera rien. Pire, les travailleurs et les travailleuses qui se verront reconnaître une situation de pénibilité pourront partir un peu plus tôt, mais avec beaucoup moins de pension.

Les organisations syndicales appellent le gouvernement à revoir profondément sa copie et à ne pas rester sourd à l'appel des travailleurs.

Ce que veulent les organisations syndicales

1. Des fins de carrière décentes qui tiennent compte de la pénibilité du travail
 - Crédits-temps ou allègements de fin de carrière à 55 ans
 - Droit (réel !) à la prépension à 60 ans
 - Pension légale pour tous à 65 ans maximum
2. Une pension de 1.500€ au minimum.
3. L'égalité entre femmes et hommes pour les pensions.
4. Le droit de souffler pour les plus âgés ; créer de l'emploi de qualité pour les jeunes.
5. Une sécurité sociale forte pour financer les pensions.



Le projet de loi sur la pension du personnel académique

Le 3 mai 2018, le secteur CNE des universités faisait part au Ministre Bacquelaine de ses questions et inquiétudes concernant la réforme des pensions publiques, particulièrement en ce qui concerne la pension du personnel académique nommé définitivement.

Deux entrevues ont eu lieu avec le Cabinet du Ministre en juillet et en septembre 2018 en vue de vérifier s'il sera effectivement possible pour le personnel académique définitif d'atteindre, en tenant compte des bonifications pour diplôme – qui doivent être rachetées – à une pension complète et au montant maximum. En effet, la loi du 2 octobre 2017 relative à l'harmonisation de la prise en compte des périodes d'études pour le calcul de

la pension stipule que la bonification pour diplôme ne sera plus prise en compte que moyennant le paiement d'une cotisation de régularisation, à l'instar de ce qui existe actuellement pour les salariés et les indépendants. En outre, la carrière de ce personnel est une carrière très spécifique, avec accès à ce statut aux alentours de 35 ans en moyenne, après un doctorat, une période de post-doctorat et une période probatoire.

Alors que le projet de loi relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions dans le secteur public pour le calcul du montant de la pension (projet qui doit encore être déposé à la Chambre¹), ne s'appliquera pas au personnel de l'enseignement supérieur

ni donc au personnel académique, il est cependant prévu que les tantièmes préférentiels de ces personnels seront pourtant supprimés à dater du 1^{er} janvier 2020. Toutes les années de carrières seront désormais calculées sur la base du tantième 1/60^{ème} au lieu des tantièmes actuels 1/30^{ème} ou 1/48^{ème}.

Le Cabinet Bacquelaine a été invité par le Recteur de l'UCL, V. Blondel, à exposer la réforme des pensions publiques et ses implications pour la pension des académiques à une assemblée du personnel académique le 15 octobre. Le Directeur de Cabinet y a présenté plusieurs scénarios au départ d'une carrière type.

Avis préliminaire de la délégation sur ce projet de loi

La délégation CNE, qui a effectué également plusieurs simulations, a été invitée à participer à cette assemblée. Voici l'avis de la délégation CNE sur ce projet.

Les simulations effectuées par le Cabinet Bacquelaine indiquent que l'obtention d'une pension complète est possible sur la base du tantième 1/60^{ème}, parfois même sans recourir au rachat des années d'études.

Pour la CNE, ces simulations sont surévaluées, car le calcul du traitement moyen de référence ne peut se baser automatiquement sur la dernière triennale de professeur ordinaire. Tous les académiques n'atteignent pas automatiquement cette dernière triennale, a fortiori s'ils n'ont pas été promus au grade de professeur ordinaire ou s'ils entrent tardivement dans la carrière définitive. Il faut donc tenir compte du déroulement variable des carrières du personnel académique (grades, temps de travail, entrée tardive, ...) qui peut impacter le montant du traitement moyen des cinq ou dix dernières années et donc, obliger le membre du personnel au rachat des années d'études.

Par ailleurs, la bonification des années d'études était auparavant gratuite. Elle ne le sera plus. Dès lors, si le rachat d'années d'études devient nécessaire pour maintenir le niveau de la pension, il s'agira d'un transfert d'une dépense de l'Etat vers une contribution individualisée, ce qui détricote petit à

petit le statut social du secteur public.

L'option du gouvernement fédéral vise à plus d'égalité entre les différents systèmes de pension (public, privé, indépendant), mais c'est en tirant le système vers le bas, alors qu'il serait possible – et évidemment préférable – de l'aligner vers le haut (en préservant le statut du secteur public).

Le secteur CNE des universités avait déjà indiqué que la réforme précédente en 2011 aurait, à plus long terme, des conséquences sur les politiques de personnel et sur la politique de promotion du personnel académique dans les institutions universitaires et avec un report des éventuels coûts d'impacts sur les Communautés ou sur les universités. Avec cette nouvelle réforme, cette observation est évidemment renforcée, en y ajoutant un report des coûts sur les personnes.

L'analyse de la réforme est poursuivie, entre autres sur les conséquences sur la pension de survie ainsi que pour les mandataires permanents FNRS qui ont une charge partielle académique.

Les simulations du Cabinet Bacquelaine figurent sur le portail de l'UCL.

Les simulations de la délégation CNE du personnel peuvent être obtenues en s'adressant par courriel à : natacha.firenze@uclouvain.be

¹ A la date de publication du numéro, ce projet n'était toujours pas déposé à la Chambre.

LE CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE

Le 24 mai 2018, D. Lebbe, permanent CNE pour le secteur universités, a demandé au Conseil National du Travail que celui-ci puisse conclure une convention collective de travail supplétive pour permettre aux membres du personnel administratif et technique des universités subventionnées de bénéficier du régime des emplois de fin de carrière et de crédit temps si, en 2018, ils sont âgés de 55 ans et totalisent un passé professionnel de 35 ans en application de l'article 6

§ 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 (Lire à ce sujet le Droit de Savoir n° 171, p.3.).

Suite à différentes péripéties, trop longues et trop complexes à détailler ici, l'examen de la demande a été reportée au Conseil National du Travail de décembre 2018! Si une solution n'est pas trouvée à ce CNT de décembre, plus rien ne sera malheureusement possible pour les membres du personnel concernés.

COMPRENDRE SA FI

1

Université catholique de Louvain

Service du personnel
Place de l'Université 1
1348 Louvain-la-Neuve
N° entreprise : 0419.052.272
N° aff. ONSS : 040869009
N° aff. UCM : 28600



Décompte salarial

2

Période du 01/10/2018 au 31/10/2018
Date de calcul : 24/10/2018
Index de calcul : 1,7069

3

Personne :
N° reg. national :
N° attrib. UCM : 245468
Etat civil : Marié
Handicap titul. : Non
Conjoint à charge : Oui Hand. : Non
Enfants : 2 Hand. : 1
Autres : 0 Hand. : 0

4

5

Matricule : 01000281	Date d'entrée : 29/09/2004	Base temps plein indice 100 : 2.961,26 EUR					
Barème : 113	Ancienneté pécuniaire : 01/01/1987	Taux d'occupation : 38,26%					
Type de contrat : Durée indéterminée		Gestionnaire de paie : Mme Anne Mattot - Tél. : 010/47.25.27					
Code	Description	Recalcul	Base	Taux	Jours	Heures	Montant (EUR)
1010	7 Rémunération de référence Traitement (Brut)		1.933,88				
/841	8 Rémunération brute sur base des prestations Heures ouvrées				23,00	66,39	1.933,88
/301	9 Cotisations personnelles à la Sécurité sociale ONSS rémunération norm.		1.933,88	13,07			-252,76

5

Matricule : 01105236	Date d'entrée : 29/09/2004	Base temps plein indice 100 : 2.961,26 EUR					
Barème : 113	Ancienneté pécuniaire : 01/02/1986	Taux d'occupation : 50,00%					
Type de contrat : Durée indéterminée		Gestionnaire de paie : Mme Anne Mattot - Tél. : 010/47.25.27					
Code	Description	Recalcul	Base	Taux	Jours	Heures	Montant (EUR)
1010	7 Rémunération de référence Traitement (Brut)		2.527,29				
/841	8 Rémunération brute sur base des prestations Heures ouvrées				23,00	86,93	2.527,29
/301	9 Cotisations personnelles à la Sécurité sociale ONSS rémunération norm.		2.527,29	13,07			-330,32
Primes / déductions imposables							
3190	Alloc. Enft handicapé		2,00				173,15
3210	Alloc. Fam. Complém.		2,00				82,17
			4,00				255,32

Calcul de rémunération

Code	Description	Recalcul	Montant (EUR)
/401	10 Base imposable Base impos. rémun. ord.		4.133,41
/411	11 Précompte professionnel Imposition rémun. ordin.		-819,54
/41T	RédTaxe empl. bas/modeste		7,00
			-812,54
/30E	12 Primes / déductions nettes Cotis.mens.ONSS spéciale		-43,58
9550	13 Rémunération du mois Salaire net		3.277,29
			A verser au compte IBAN : 3.277,29 EUR

CHE DE TRAITEMENT

- 1 Données d'identification relatives à l'employeur
- 2 Données relatives à la période de paie, à la date de calcul de la paie et à l'index appliqué
- 3 Données relatives au membre du personnel et informations ayant un impact sur le calcul du précompte professionnel. Ex: «Conjoint: Non» signifie que le conjoint a des revenus professionnels
- 4 Nom et adresse (interne ou externe) du membre du personnel
- 5 Cadre de calcul par matricule. Il n'y a qu'une fiche de traitement par personne, quel que soit le nombre de matricules. En cas de plusieurs matricules – c'est le cas si une personne est occupée sous deux statuts différents (par exemple, assistant mi-temps et chercheur sur ressources extérieures à mi-temps) – la fiche de rémunération comprend autant de cadres de calcul que de matricules.
- 6 Données liées au matricule du membre du personnel concerné par ce cadre, comme par exemple le traitement mensuel non indexé à temps plein et l'ancienneté pécuniaire (date à laquelle sont calculées les augmentations salariales - annales, biennales, triennales). Pour les académiques payés à l'heure, indication du nombre d'heures rémunérées. Est également mentionné le nom et le téléphone du gestionnaire de paie.
- 7 Rémunération de référence: rémunération brute indexée tenant compte du pourcentage de prestations (base temps plein indice 100 X index 2 X le taux d'occupation
- 8 Rémunération brute sur base des prestations. Il s'agit de la rémunération réelle du mois. Elle est déterminée en fonction de la rémunération brute de base (7) et des jours effectivement prestés (ou assimilés à des prestations) pour le mois concerné.
- 9 Déduction des cotisations personnelles à la sécurité sociale de la rémunération brute. Les cotisations personnelles sont de 13,07% (de 11, 05% pour le personnel académique et le personnel scientifique définitif) du salaire mensuel brut. Pour certains travailleurs à faible revenu, cette cotisation sociale personnelle est diminuée, avec une réduction d'autant plus importante que le salaire brut est faible.
- 10 La base imposable est constituée du résultat des additions et soustractions qui se trouvent dans le (s) cadre (s) de calcul 5
- 11 Précompte professionnel calculé sur 10. Ce précompte professionnel est une avance sur impôts et qui varie selon le montant de la rémunération, l'état civil, la situation familiale, le domicile, le type de rémunération, etc.
- 12 Primes nettes ou déductions nettes: montants non soumis à la sécurité sociale ni à l'impôt
- 13 Montant à verser = 10 - 11 ± 12 et n° de compte bancaire. Le calcul final de la rémunération nette à payer est réuni, même en cas de multi-matricules, en un seul cadre.

Derrière la rémunération mensuelle nette qui arrive tous les mois sur notre compte en banque, il y a une fiche de traitement avec un nombre important d'informations. Cette fiche contient en effet des éléments essentiels: la catégorie de personnel, la nature du contrat, le temps de travail, le barème, l'entrée en service, l'ancienneté pécuniaire prise en considération, les prestations effectives ou assimilées, etc.

A l'UCL, il n'y a plus de fiches papier, il faut la consulter son bureau virtuel: «Mon bureau/Mon guichet/Mes documents». Les fiches mensuelles sont archivées électroniquement. Il y a aussi un compte annuel récapitulatif pour toutes les années précédentes.

Référence est faite ci-après en grande partie à ce qui figure dans la note explicative sur la fiche de paie sur le site intranet de l'UCLouvain: /myucl/travailler/fiche-de-paie-0-1.html

Quelques notions clefs

- **Salaire coût:** c'est le salaire brut augmenté des cotisations patronales de sécurité sociale (35% en secteur privé; 11% en secteur public). Le montant du salaire coût n'apparaît pas sur la fiche de traitement.
- **Salaire brut:** c'est le salaire avant déduction des cotisations sociales personnelles et du précompte professionnel (pré-impôt).
- **Salaire imposable:** c'est le salaire brut après déduction des cotisations sociales personnelles, en ajoutant les éventuels avantages bruts non soumis aux cotisations sociales mais soumis à l'impôt.
- **Salaire net:** c'est le montant versé sur le compte en banque après déduction des cotisations sociales et du précompte professionnel.

N'hésitez pas, le cas échéant, à demander des explications complémentaires sur votre fiche de traitement à votre gestionnaire de paie au Service du personnel ou à la délégation syndicale.

LES TRAITEMENTS DES PERSONNELS DES UNIVERSITÉS

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} Octobre 2018, rattachées à l'indice-pivot 107,20 d'août 2018.														1,7069
	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	25/6
	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^e classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé principal Programmeur	Assistant social de 1 ^{er} classe Infirmier gradué de 1 ^{er} classe	Agent spécialisé en chef	Chef programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal
0	1.955,82	2.022,92	2.159,15	2.283,54	2.324,99	2.439,04	2.611,08	2.625,60	2.725,10	2.869,53	2.971,01	2.677,44	2.932,96	3.047,14
1	1.977,19	2.060,25	2.196,48	2.320,87	2.368,53	2.476,37	2.654,61	2.662,93	2.762,43	2.913,92	3.015,40	2.752,07	2.971,03	3.123,25
2	2.019,93	2.134,90	2.233,81	2.395,52	2.455,59	2.551,02	2.698,14	2.700,25	2.799,80	2.958,31	3.059,79	2.903,39	3.009,09	3.199,36
3			2.271,13				2.741,67	2.737,58	2.837,86	3.002,70	3.104,18		3.047,16	3.275,48
4														
5	2.056,97	2.170,88	2.308,46	2.432,85	2.530,22	2.588,35	2.816,67	2.774,91	2.875,93	3.078,81	3.180,29	3.004,86	3.085,23	3.376,95
6														
7	2.094,01	2.206,86	2.358,21	2.482,60	2.604,85	2.638,10	2.892,78	2.825,19	2.926,67	3.154,93	3.256,41	3.106,33	3.135,97	3.478,43
8														
9	2.131,04	2.293,93	2.445,29	2.582,10	2.679,48	2.737,60	2.968,89	2.926,67	3.028,14	3.231,04	3.332,52	3.207,81	3.237,44	3.579,90
10														
11	2.168,08	2.381,00	2.532,36	2.681,60	2.754,11	2.837,88	3.045,01	3.028,14	3.129,61	3.307,15	3.408,63	3.309,28	3.338,91	3.681,37
12														
13	2.205,12	2.468,07	2.619,43	2.768,67	2.829,36	2.926,67	3.121,12	3.116,94	3.218,41	3.383,27	3.484,75	3.410,76	3.427,71	3.782,85
14														
15	2.242,16	2.555,15	2.706,50	2.856,89	2.905,47	3.015,47	3.197,23	3.205,73	3.307,21	3.459,38	3.560,86	3.512,23	3.516,50	3.884,32
16														
17	2.279,20	2.642,22	2.793,57	2.945,69	2.981,59	3.104,27	3.273,35	3.294,53	3.396,00	3.535,49	3.636,97	3.613,70	3.605,30	3.985,79
18														
19	2.316,24	2.729,29	2.882,28	3.034,48	3.057,70	3.193,06	3.349,46	3.383,32	3.484,80	3.611,61	3.713,09	3.715,18	3.694,10	4.087,27
20														
21	2.353,27	2.816,72	2.971,07	3.123,28	3.133,81	3.281,86	3.425,57	3.472,12	3.573,59	3.687,72	3.789,20	3.816,65	3.782,89	4.188,74
22														
23	2.390,31	2.905,52	3.059,87	3.212,08	3.209,93	3.370,65	3.501,69	3.560,91	3.662,39	3.763,83	3.865,31	3.918,12	3.871,69	4.290,22
24														
25	2.427,35	2.994,31	3.148,67	3.300,87	3.286,04	3.459,45	3.577,80	3.649,71	3.751,18	3.839,95	3.941,43	4.019,60	3.960,48	4.391,69
26														
27	2.464,39	3.083,11		3.389,67	3.362,15	3.548,24	3.653,92	3.738,51	3.839,98	3.916,06	4.017,54	4.121,07	4.049,28	4.493,16
28														
29	2.501,43	3.171,91		3.478,46		3.637,04		3.827,30	3.928,78				4.138,07	
30														
31								3.916,10	4.017,57				4.226,87	

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} Octobre 2018, rattachées à l'indice-pivot 107,20 d'août 2018														1,7069
	25/3A	10/1	10/1S	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	15/1
	Analyste de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Attaché après 4 ans de grade Ingénieur industriel après 4 ans de grade	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché Informaticien Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur Ingénieur inspecteur
0	3.199,34	3.034,44	3.142,14	3.732,10	3.288,13	4.176,07	3.732,10	4.588,32	4.036,53	4.937,15	5.190,85	4.366,33	5.423,42	5.613,67
1	3.237,41	3.123,23	3.230,94	3.820,90	3.376,93	4.264,87	3.820,90	4.683,45	4.226,81	5.127,43	5.381,13	4.556,61	5.613,70	5.803,95
2	3.275,47	3.300,83	3.319,74	3.998,49	3.465,73	4.353,67	3.998,49	4.778,59	4.417,09	5.317,71	5.571,41	4.746,89	5.803,98	5.994,23
3	3.313,54		3.408,53		3.554,53	4.442,46		4.873,73	4.607,37	5.507,99	5.761,69	4.937,17	5.994,26	6.184,51
4									4.797,65	5.698,28	5.951,97	5.127,45	6.184,54	6.374,79
5	3.351,61	3.437,20	3.544,90	4.153,88	3.690,89	4.597,85	4.134,86	5.064,01	4.987,93	5.888,56	6.142,25	5.317,73	6.374,82	6.565,08
6														
7	3.402,35	3.573,56	3.681,27	4.309,27	3.827,26	4.753,24	4.271,23	5.254,29	5.178,21	6.078,84	6.332,53	5.508,02	6.565,11	6.755,36
8									5.368,49	6.269,12	6.522,81	5.698,30	6.755,39	6.945,64
9	3.503,82	3.709,93	3.817,64	4.464,66	3.963,63	4.908,63	4.407,60	5.444,57	5.558,78	6.459,40	6.713,10	5.888,58	6.945,67	7.135,92
10									5.749,06	6.649,68	6.903,38	6.078,86	7.135,95	7.326,20
11	3.605,29	3.846,30	3.954,01	4.620,05	4.100,00	5.064,02	4.543,97	5.634,85	5.939,34	6.839,96	7.093,66	6.269,14	7.326,23	7.516,48
12														
13	3.694,09	3.982,67	4.090,38	4.775,44	4.236,37	5.219,41	4.680,34	5.825,13	6.129,62	7.030,24	7.283,94	6.459,42	7.516,51	7.706,76
14														
15	3.782,88	4.119,04	4.226,74	4.930,83	4.372,74	5.374,80	4.816,70	6.015,41						
16														
17	3.871,68	4.255,41	4.363,11	5.086,22	4.509,10	5.530,19	4.953,07	6.205,69						
18														
19	3.960,48	4.391,78	4.499,48	5.241,61	4.645,47	5.685,58	5.089,44	6.395,97						
20														
21	4.049,27	4.528,14	4.635,85	5.396,99	4.781,84	5.840,96	5.225,81							
22														
23	4.138,07	4.664,51	4.772,22	5.552,38	4.918,21		5.362,18							
24														
25	4.226,86				5.054,58		5.498,55							
26														
27	4.315,66													
28														
29	4.404,45													
30														
31	4.493,25													
32														
33	4.582,05													



Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} Octobre 2018, rattachées à l'indice-pivot 107,20 d'août 2018.												1,7069		
	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6	8D	8F 14/1	I29	I30	I31	Personnel académique			
	Directeur général	Assistant de recherche	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir.civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Premier assistant Chargé de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié	Chef de travaux agrégé Maître de recherche	Maître de langues	Maître de langues principal	Premier maître de langues		Chargé de cours	Professeur	Professeur ordinaire
0	6.670,74	3.034,46	3.317,73	3.732,10	4.176,07	4.296,60	4.366,36	3.034,46	3.732,10	4.036,53		4.916,01	5.751,11	6.438,20
1		3.132,77	3.406,52	3.820,90	4.264,87			3.132,77	3.820,90					
2	6.861,02	3.329,38	3.584,12	3.909,70	4.353,66	4.480,52	4.556,64	3.329,38	3.909,70	4.226,81				
3				3.998,49	4.442,46				3.998,49			5.264,84	6.253,21	7.114,72
4	7.051,30					4.664,45	4.746,91			4.417,09				
5		3.513,31	3.720,48	4.153,88	4.597,85			3.513,31	4.153,88					
6	7.241,58					4.848,37	4.937,19			4.607,37		5.613,67	6.755,31	7.791,23
7		3.697,23	3.856,85	4.309,27	4.753,24			3.697,23	4.309,27					
8	7.431,86					5.032,30	5.127,46			4.797,65				
9		3.881,16	3.993,22	4.464,66	4.908,63			3.881,16	4.464,66			5.962,51	7.257,42	8.467,75
10	7.622,14					5.216,23	5.317,74			4.987,93				
11		4.065,08	4.129,59	4.620,05	5.064,02			4.065,08	4.620,05					
12	7.812,42					5.400,15	5.508,01			5.178,21		6.311,34	7.759,52	9.144,27
13		4.249,01	4.265,96	4.775,44	5.219,40			4.249,01	4.775,44					
14	8.002,70					5.584,08	5.698,29			5.368,49				
15		4.432,94	4.402,33	4.930,83	5.374,79			4.432,94	4.930,83			6.660,17	8.261,62	9.820,78
16	8.192,98					5.768,00	5.888,56			5.558,78				
17		4.616,86	4.538,70	5.086,22	5.530,18			4.616,86	5.086,22					
18	8.383,27					5.951,93	6.078,84			5.749,06		7.009,01	8.763,73	
19		4.800,79	4.675,06	5.241,61	5.685,57			4.800,79	5.241,61					
20	8.573,55					6.135,85	6.269,11			5.939,34				
21		4.984,71			5.840,96			4.984,71	5.396,99			7.357,84		
22	8.763,83					6.319,78	6.459,39			6.129,62				
23		5.168,64						5.168,64	5.552,38			7.706,67		
24								6.649,66		6.319,90				
25		5.352,56							5.352,56	5.707,77				
26								6.839,94		6.510,18				
27														
28							7.030,21							
29														
30														

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1^{er} octobre 2018, rattachées à l'indice-pivot 107,20 d'août 2018

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,7069 (août 2018).

1. LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

- Le barème 25/6 est également applicable aux grades d'assistant social en chef principal et d'infirmier en chef principal.
- Allocations familiales complémentaires

Pour le PAT et le personnel ILV, le montant des allocations familiales complémentaires mensuelles est à l'index 1,7069 pour 1 enfant : 50,27 € – 2 enfants : 82,17 € – 3 enfants : 147,71 €

2. LE PERSONNEL ACADÉMIQUE PAYÉ À L'HEURE

Le traitement sur base horaire est calculé en fonction des heures hebdomadaires annuelles d'enseignement. Il n'y a pas dans ce cas d'augmentation triennale.

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est, à l'index 1,7069 :

- pour un chargé de cours à temps partiel: 614,47 €
- pour un professeur à temps partiel: 670,90 €
- pour un professeur extraordinaire: 728,32 €

3. LES BAREMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

Le statut pécuniaire du personnel chargé de l'enseignement et de l'encadrement pédagogique à l'Institut des Langues Vivantes est fixé par la convention collective conclue entre les Autorités de l'UCL et la délégation syndicale CNE du personnel scientifique le 31/12/1999. Trois grades sont reconnus : celui de maître de langues, celui de maître de langues principal et celui de premier maître de langues.

4. LES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Les boursiers

Les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par l'UCL dans le cadre de projets de recherche FSR, ainsi que les montants des autres bourses octroyées par l'UCL sur ressources extérieures ne sont pas repris ici. Ils peuvent être obtenus sur demande à la délégation du personnel. Le montant minimum net des bourses est de 1905,60 €.

4.2. Les chercheurs sur ressources extérieures

A l'UCL, le statut pécuniaire de ce personnel est fixé par l'article 14 de la convention collective du 30.09.1998 relative au personnel scientifique sur ressources extérieures. Les échelles barémiques applicables aux chercheurs sont au minimum celles prévues par le décret du 19 juillet 1991.

Ce décret définit les titres, niveaux et barèmes suivants :

TITRES	NIVEAU	BARÈME
Assistant de recherche ⁽¹⁾	Niveau A	8 A
Chargé de recherche	Niveau B	8 C
Chercheur qualifié	Niveau C	8 D
Maître de recherche	Niveau D	8 F
Directeur de recherche Chargé	Niveau E	Barème de de cours

Le personnel scientifique sur ressources extérieures qui devient titulaire d'un diplôme de docteur avec thèse et qui n'a pas demandé ou n'a pas obtenu la reconnaissance de sa qualification telle que déterminée par le décret du 19 juillet 1991, bénéficiera au minimum du barème 8B (10/3).

⁽¹⁾ L'existence de deux barèmes différents pour le personnel scientifique temporaire a été supprimée en septembre 2012 suite à l'accord obtenu par les délégations syndicales avec les pouvoirs publics. L'échelle 8L n'est maintenue dans le tableau que pour mémoire.

PERSONNEL ENSEIGNANT ET ADMINISTRATIF DU CADRE D'INTÉGRATION DES INSTITUTS SUPÉRIEURS D'ARCHITECTURE ET DES HAUTES ÉCOLES DE TRADUCTION - INTERPRÉTARIAT

Les traitements du personnel des ex-Instituts Supérieurs d'Architecture et des Hautes écoles Traduction-Interprétariat															
Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} Octobre 2018, rattachées à l'indice-pivot 107,20 d'août 2018.															1,7069
	301/1 631	301/1 632	310/1 633	330/1 661	200/1 671	201/1 672	202/1 673	201/1 678	220/1 697	415 501	422 502	436 557	445 558	450 540	480 537
	Agent adm. niveau 3 rang1			Agent adm. niveau 3 rang 2	Agent adm. niveau 2 rang1				Agent adm. niveau 2 rang 2	Assistant	Maître assistant	Chef de travaux Chargé de cours	Professeur Chef de bureau d'étude	Directeur adjoint	Directeur
	Après 3ans	Après 9ans	Après 15ans		A l'entrée	Après 3ans	Après 9ans	Après 15ans							
0	1955,82	1986,10	2044,86	2447,30	2030,61	2044,86	2059,10	2116,08	2757,13	3034,45	3376,93	4004,84	4991,08	5060,85	5098,89
1	1977,20	2007,46	2066,23	2468,66	2069,79	2084,03	2098,29	2155,26	2796,31	3132,76	3475,24	4103,14	5089,38	5159,15	5203,54
2	2019,93	2050,20	2108,96	2511,39	2148,14	2162,38	2176,64	2233,62	2874,66	3329,37	3671,85	4299,76	5286,00	5355,76	5412,83
3									2965,47						
4															
5	2056,97	2087,25	2146,01	2548,43	2238,95	2253,21	2267,45	2324,43		3513,30	3855,78	4483,68	5469,92	5539,69	5603,11
6									3056,28						
7	2094,01	2124,29	2183,05	2585,48	2329,77	2344,02	2358,26	2415,25		3697,23	4039,71	4667,61	5653,86	5723,62	5793,39
8									3147,09						
9	2131,05	2161,32	2220,08	2622,52	2420,58	2434,83	2449,08	2506,06		3881,16	4223,64	4851,54	5837,78	5907,55	5983,66
10									3237,90						
11	2168,08	2198,36	2257,12	2659,55	2511,39	2525,65	2539,89	2596,88		4065,08	4407,57	5035,47	6021,71	6091,48	6173,94
12									3328,71						
13	2205,13	2235,40	2294,16	2696,59	2602,22	2616,46	2630,71	2687,69		4249,02	4591,49	5219,40	6205,64	6275,40	6364,22
14									3419,52						
15	2242,17	2272,44	2331,20	2733,63	2693,03	2707,28	2721,52	2778,50		4432,94	4775,43	5403,33	6389,57	6459,34	6554,50
16									3510,33						
17	2279,21	2309,47	2368,23	2770,67	2783,85	2798,09	2812,33	2869,32		4616,88	4959,35	5587,25	6573,50	6643,26	6744,77
18									3601,14						
19	2316,24	2346,51	2405,27	2807,70	2874,66	2888,90	2903,15	2960,13		4800,80	5143,28	5771,19	6757,42	6827,19	6935,05
20									3691,95						
21	2353,28	2383,55	2442,31	2844,74	2965,47	2979,72	2993,96	3050,94		4984,72	5327,21	5955,11	6941,35	7011,12	7125,33
22									3782,76						
23	2390,32	2420,58	2479,35	2881,78	3056,29	3070,53	3084,77	3141,76		5168,66	5511,14	6139,05	7125,28	7195,04	7315,61
24									3873,57						
25	2427,36	2457,62	2516,39	2918,82	3147,10	3161,34	3175,59	3232,57		5352,58	5695,07	6322,97	7309,21	7378,98	7505,89
26									3964,38						
27	2464,39	2494,67	2553,43	2955,85	3237,91	3252,16	3266,40	3323,38		4055,19	5352,58	5695,07	6322,97	7309,21	7378,98
28									4055,19						
29	2501,43	2531,71	2590,47	2992,90	3328,73	3342,97	3357,21	3414,20		4145,68					
30									4145,68						
31				2992,90	3419,54	3433,78	3448,04	3505,01							

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,7069 (août 2018). Le premier numéro de chaque échelle est celui du Moniteur belge et le second, celui utilisé par le Service du personnel.

Ne figurent ci-dessus que les échelles applicables aux membres actuels du personnel UCL des ex-ISA ou de la Haute Ecole Vinci, section Traduction-Interprétation. Au cas où votre échelle ne serait pas mentionnée dans le tableau ci-dessus, vous pouvez vous adresser à la délégation CNE de l'UCL.

Bases légales

Personnel enseignant : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 mai 1999.
Personnel administratif : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009.

Voir ces textes mis à jour sur Gallilex.cfwb.be : références législatives respectivement n° 23308 et n° 34471.



QUELQUES ÉCHOS DE L'ORGANE DE CONCERTATION ET NÉGOCIATION SOCIALE AU SEIN DU FNRS

Le Droit de savoir n°173 (juin 2018) a rendu compte du travail effectué au sein de l'organe de concertation et de négociation sociale (OCN) du FNRS au cours des dernières années, en soulignant les points positifs et ceux qui n'avancent pas.

Sélection de trois points de difficultés rencontrés lors de la dernière réunion de mai 2018.

- **Prolongation de la bourse ou du mandat pour cause d'absences diverses**

S'il y a accord pour prolonger la bourse ou le mandat en cas de congé d'allaitement et de congé prophylactique ainsi que le mandat CCD en cas de maladie, en ce qui concerne d'autres situations (chercheur ayant un enfant gravement malade, mandataire devant s'occuper de son enfant lors du décès de son conjoint, par exemple), les autorités du FNRS considèrent qu'il s'agit d'une adaptation du temps de travail du chercheur et ne souhaitent pas les prendre en considération.

En ce qui concerne la prolongation dans le cadre d'un congé parental, ce point sera examiné par le Conseil d'administration, mais «avec réticence»! Car les autorités du FNRS considèrent que, si le FNRS décidait d'accepter la prolongation d'une bourse en raison d'un

congé parental, cela créerait un précédent qui pourrait ensuite être invoqué par d'autres travailleurs ayant suspendu leurs activités pour un autre motif.

Cette question est maintenue à l'ordre du jour des réunions prochaines de l'OCN.

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

La position du Conseil est de favoriser un meilleur financement au travers des outils d'appels appuyés par des demandes compétitives qui est le socle du fonctionnement du FNRS.

La représentation syndicale au sein de l'OCN a rappelé que pour les nouveaux mandats de chercheurs qualifiés, les frais sont assurés les trois premières années mais qu'ensuite, le chercheur ne reçoit plus rien. La demande concerne le financement de matériel de base comme un ordinateur, du matériel de bureau, des livres ou des courts déplacements. Le banc syndical déplore qu'aujourd'hui un chercheur qui a besoin de 2.000€ pour son fonctionnement de base doit faire une demande de 10.000€. Par la demande syndicale, l'octroi d'un montant de 2.000€ (par

droit de tirage) permettrait au final de réaliser des économies sur d'autres postes comme les CDR.

Les autorités du FNRS indiquent que la demande du banc syndical est trop lourde pour le FNRS en termes budgétaires.

Ce point sera également repris ultérieurement.

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

Malgré la disposition du règlement intérieur de l'OCN qui indique que « tous les actes, annexes et documents seront hébergés sur le site intranet du FNRS... », la visibilité de l'OCN, de ses compétences et de ses travaux sur le site du FNRS est totalement lacunaire. Le lien actuel n'offre qu'un accès réservé aux seuls membres de l'OCN. En conséquence, les mandataires FNRS ne peuvent pas, pour l'instant, trouver la moindre information sur l'OCN sur le site du FNRS. Or l'OCN existe pour tous les mandataires.

Il a quand même été convenu que les autorités du FNRS reviendront lors de la prochaine réunion de l'OCN avec une proposition d'accès pour tous les mandataires FNRS à un espace spécifique dans le cadre de la mise en place du nouveau site du FNRS.

ENQUÊTE AUPRÈS DES MANDATAIRES FRESH ET FRIA

Trois boursières FRESH, dont une déléguée CNE, ont réalisé une courte enquête en mai-juin 2018 auprès des mandataires FRESH/FRIA. Il y a eu 154 réponses de quatre universités différentes.

Les problèmes essentiels qui ressortent de cette enquête sont :

- la différence de montant de la bourse entre aspirant FNRS d'une part et FRESH/FRIA d'autre part ;
- l'absence d'un pécule de vacances pour les FRESH/FRIA alors qu'un pécule de vacances existe pour les aspirants ;
- le problème du paiement rétroactif des trois mois de bourse (d'octobre

à décembre, la bourse FRESH/FRIA débutant au 1er janvier. En pratique, beaucoup de personnes s'arrangent pour ne pas perdre trois mois de doctorat et de bourse, mais seulement parce qu'elles obtiennent une autre bourse, ou qu'elles sont sur un autre contrat à l'université. Pour les personnes qui sont soit sans emploi, ou qui ont un contrat à l'extérieur de l'université, ces trois mois sont perdus ;

- la prolongation de la bourse en cas de congé maladie ou de congé parental.

Ces questions sont reprises par les délégations syndicales au sein de l'OCN (Organe de concertation et de négociation au sein du FNRS).



PRIME DE FIN D'ANNÉE 2018

Le montant de la prime de fin d'année s'élève pour un temps plein à 2,5 % du traitement annuel brut (sur la base du mois d'octobre 2018), auquel s'ajoute un montant forfaitaire de 598,80 €.



EN ATTENDANT LA FUSION...



A la suite du blocage politique empêchant pour l'instant les modifications législatives jugées indispensables par les deux universités partenaires pour concrétiser la fusion, le Conseil d'administration de l'UCL et l'Assemblée générale de l'USL-B ont décidé, début mars 2018, d'instruire différents projets issus du « schéma directeur de fusion » adopté en 2017, au sein de plusieurs groupes de travail. Les propositions issues de ces groupes ont été soumises à un Comité stratégique; elles doivent respecter la condition sine qua non de mise en oeuvre sans nécessité de modification législative. Il faut souligner qu'il

ne s'agit pas de groupes de travail paritaires, mais uniquement issus de l'employeur. Ainsi, le groupe de travail « concertation sociale » ne rassemble étrangement que des délégués des deux employeurs, à l'exclusion des délégations syndicales.

Certains projets sont déjà en cours, dans le domaine de l'enseignement et de la recherche, d'autres seront mis en oeuvre en 2018-2019. La délégation CNE au Conseil d'entreprise a souligné que ces projets doivent respecter les périmètres de compétence du CPPT (bien-être au travail), du Conseil d'entreprise et de la délégation syndicale. Ainsi, le groupe « concertation sociale » a décidé d'enclencher le processus de négociation de plusieurs conventions collectives de travail avec la délégation syndicale. La priorité est accordée à l'élaboration d'un nouveau statut pour le PAT de l'UCL, en étroite concertation avec l'USL-B. Par ailleurs, la comparaison entre les assurances groupe de l'UCL et de l'USL-B est en cours; une négociation doit s'ouvrir afin d'assurer l'harmonisation des deux assurances groupe. Les revendications de la CNE à ce sujet, (Droit de savoir 173, p. 5), sont connues des autorités.

Quant au projet de décret permettant la fusion, dans un article de "La Libre" du 10 novembre 2018, la question suivante a été posée au Ministre Marcourt: « Les feux sont au vert pour que l'IHECS (Institut des hautes études des communications sociales) rejoigne l'ULB. L'équilibre est-il ainsi rétabli pour ouvrir la porte à la fusion entre l'UCLouvain et Saint-Louis qui attend toujours d'être consacrée dans un décret? ». Voici la réponse du Ministre: « Cela ne facilite en rien la fusion: des difficultés restent en question et je n'ai jamais lié les deux dossiers. J'apprécie d'ailleurs assez mal les pratiques de marchands de tapis. On progresse néanmoins. Il n'y a pas encore de fumée blanche, mais on travaille sur le décret. J'ai bon espoir d'y arriver ».



Contacts

CNE-UCL à LLN
Bâtiment M. de Hemptinne
1^{er} étage, aile B
Bureaux B 131 à B 134 - L7.01.11
Chemin du Cyclotron 2
1348 Louvain-La-Neuve
Tél. : 010 47 20 09 et 010 47 26 02

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
natacha.firenze@uclouvain.be
ysaline.geels@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
7.400 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	16,74€
Crédit-temps complet	7,73€
Mi-temps	11,40€

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 [] [] [] [] [] [] [] [] [] []