

Le droit de *savoir*

BELGIQUE-BELGIE
PP - PB
1348 LOUVAIN-LA-NEUVE
000613

SOMMAIRE

- 2 L'avenir des prépensions à l'UCL
- 3 Le vote électronique
- 4 Bilan de la délégation syndicale
- 6 Liste des candidats CNE à la délégation syndicale
- 9 Bilan des CPPT
- 12 Liste des candidats aux CPPT
- 14 Bilan du Conseil d'entreprise
- 16 Liste des candidats au Conseil d'entreprise
- 18 Politique intégrée de la Recherche 2011-2015
- 19 Partenariat Wallonie-Bruxelles
Les pensions académiques
- 20 La CSC et le paysage Marcourt
- 21 A vos bécanes !
Vers une nouvelle réforme interne à l'UCL ?
- 22 Les enjeux du syndicalisme universitaire
- 24 L'Europe de l'austérité

Solid(ar)ité !

Aujourd'hui, de nombreuses voix s'élèvent pour affirmer que les causes de la crise économique sont « *les groupes dominants, les propriétaires des fonds d'investissements spéculatifs, les responsables des sociétés financières de notation, les ministres des finances et les membres des banques centrales qui pendant quarante ans ont soutenu la libéralisation, la déréglementation et la privatisation du système bancaire et financier* » (Riccardo Petrella, Crise et retour aux pratiques du rite sacrificiel, La Libre Belgique, 8 février 2012).

Plus de deux siècles auparavant, le troisième président des Etats-Unis d'Amérique disait déjà : « *Je pense que les institutions bancaires sont plus dangereuses pour nos libertés que des armées prêtes au combat. Si le peuple américain permet un jour que des banques privées contrôlent leur monnaie, les banques et toutes les institutions qui fleuriront autour des banques priveront le peuple de toute possession, d'abord par l'inflation, ensuite par la récession, jusqu'au jour où leurs enfants se réveilleront, sans maison et sans toit, sur la terre que leurs parents ont conquise* » (Thomas Jefferson, 1802).

Curieuse et décourageante récurrence de mécanismes cycliques qui n'ouvrirait d'autre voie que celle du fatalisme ? Certes non, mais le refus de la résignation ne conduira au changement que s'il s'appuie sur l'analyse, la connaissance et l'invention. Les acteurs du monde universitaire ne sont-ils pas bien placés pour suggérer aux décideurs les profondes mutations indispensables

en mettant à leur service la rigueur, l'indépendance et la force créatrice de leurs savoirs ?

Dans ce contexte, l'action de la délégation syndicale se fonde non seulement sur ses membres en leur qualité d'employés de l'université mais, plus largement, sur ceux-ci en tant qu'« *individus dotés de droits politiques (le citoyen) travaillant dans une institution assumant des missions essentielles pour la société* » (Michel Molitor, Exposé au colloque « Pouvoirs et contre-pouvoirs dans les universités. Quel rôle pour la concertation sociale ? », 26 janvier 2012). La délégation CNE du personnel se doit de rester attentive, aujourd'hui plus que jamais, à cette double dimension de son rôle. Si elle est en première ligne pour traiter, par exemple, de la question des récentes mesures gouvernementales et de leur impact sur le personnel universitaire (notamment en ce qui concerne les pensions de retraite), elle faillirait à sa mission en ne rappelant pas en même temps que la position du plus grand nombre d'entre nous demeure, à l'université, très privilégiée au regard de la situation des plus faibles de nos contemporains qui souffrent bien davantage de la crise.

En défendant nos droits légitimes, ne pas omettre de défendre ceux des autres, n'est-ce pas aussi rendre notre action plus solide et, au passage, confirmer le sens premier du mot *solidarité* ? Se mobiliser dans les prochaines semaines pour les élections sociales, tant comme éligibles que comme électeurs, constitue sans doute un début de réponse... dans la bonne direction !



QUE SERA LE SYSTÈME DE PRÉPENSION AU 1^{ER} JANVIER 2015 À L'UCL ?

Le volet socioéconomique de l'accord gouvernemental du 1er décembre 2011 est difficile à digérer pour beaucoup d'entre nous, académiques compris, puisqu'il touche le régime des pensions du secteur public, mais aussi pour les assurés sociaux dont la dégressivité des allocations de chômage risque de jeter beaucoup de monde dans la pauvreté. Concernant le personnel AT à l'UCL, voici quelques conséquences de ces mesures sur les systèmes de prépensions en vigueur.

a. La prépension à 60 ans (âge de la fin du contrat)

Pour prétendre à la prépension avec le complément de l'entreprise, la condition de carrière passera progressivement, pour les personnes ayant 60 ans à la fin de leur contrat, de 35 ans en 2012 à 40 ans à partir de 2015 pour les hommes et à une progression plus lente pour les femmes pour atteindre 40 ans de carrière nécessaires en 2024. À l'UCL, pour le moment, une convention collective interne assure la possibilité de prendre sa prépension avec complément de l'entreprise jusqu'en décembre 2014 si un homme peut justifier de 35 ans de carrière à la fin de son contrat à 60 ans et une femme de 28 ans de carrière.



b. La prépension à 58 ans (âge de la fin de contrat)

À l'UCL, puisqu'une convention collective a été signée en décembre 2011 en prolongation du système précédent et jusque fin 2014, les nouvelles conditions de carrière et d'âge pour la prépension à 58 ans ne s'appliqueront qu'à partir du 1^{er} janvier 2015 (si un renouvellement des textes est prévu). Pour le moment, les hommes doivent justifier d'une carrière de 38 ans à 58 ans et les femmes de 35 ans en 2012 ou en 2013 et de 38 ans à partir de 2014.

Concernant la prépension

Depuis le 1^{er} janvier 2012, on ne parle plus de « prépension » mais de « chômage avec complément de l'entreprise ». On entend la musique qu'il y a derrière ce changement...

Prépension	Années de carrière nécessaires		
	Hommes	Femmes	
2012	35 ans	28 ans	Actuellement possible à l'UCL
2014	35 ans	28 ans	
2015	40 ans	31 ans	Pour autant qu'une convention soit conclue à l'UCL
2016	40 ans	32 ans	
2017	40 ans	33 ans	
2018	40 ans	34 ans	
2019	40 ans	35 ans	
2020	40 ans	36 ans	
2021	40 ans	37 ans	
2022	40 ans	38 ans	
2023	40 ans	39 ans	
2024	40 ans	40 ans	

Prépension	Carrière	
	Hommes	Femmes
58 ans	38 ans	35 ans
2012	38 ans	35 ans
2014	38 ans	38 ans

Prépension à 56 ans moyennant une carrière longue de 40 ans

Jusqu'au 31 décembre 2015, les travailleurs âgés de 56 ans qui ont 40 ans de carrière pourront accéder d'office à la prépension en cas de licenciement par l'employeur. Cette possibilité n'est plus liée à la condition d'âge auquel on a commencé sa carrière ni à la signature d'une CCT d'entreprise. Lors des négociations avec le gouvernement, la CSC a obtenu le maintien de l'assimilation complète de cette prépension pour la pension.

Prépension à mi-temps

Ce type de prépension va disparaître car, depuis le 1^{er} janvier 2012, plus aucun nouveau travailleur ne peut en bénéficier. Cependant, ceux qui sont déjà en prépension mi-temps pourront continuer à l'être jusqu'à l'âge du passage à la prépension complète.

Sont encore en discussion au niveau fédéral :

1. L'assimilation des périodes de prépension

Pour les prépensions ayant pris cours ou « demandées » avant le 28 novembre 2011, les travailleurs bénéficient d'une assimilation complète pour la pension. Pour le moment, est en discussion l'assimilation des années avant 60 ans pour la pension à partir du 1^{er} janvier 2012 à concurrence d'un plafond maximal.

2. La disponibilité sur le marché de l'emploi

Les prépensionnés devraient rester disponibles sur le marché du travail jusqu'à 60 ans et non plus 58 ans.

Nous reviendrons dans un prochain Droit de Savoir sur les conséquences des réformes induites par l'accord gouvernemental sur les formules du crédit-temps.



LE RECOURS AU VOTE ÉLECTRONIQUE POUR LES ÉLECTIONS SOCIALES À L'UCL : UN CHOIX NÉGOCIÉ ET CONDITIONNÉ ! LES

Les membres du personnel de l'UCL multi-sites éliront leurs représentants pour les années 2012 à 2016 au Conseil d'entreprise (CE), au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et à la Délégation syndicale (DS).

Le CE et le CPPT sont des organes paritaires de concertation: ils se composent de représentants de l'employeur et de représentants des travailleurs. Les représentants du personnel sont élus pour un mandat de 4 ans sur des listes déposées par les organisations syndicales.

Les membres de la Délégation syndicale, élus également pour 4 ans à l'UCL, sont présents lors des négociations avec l'employeur sur des situations individuelles et collectives.

En mai 2012, le personnel de l'UCL élira donc :

- les représentants du personnel au Conseil d'entreprise (un seul CE pour tous les sites);
- les représentants du personnel au Comité de Prévention et de Protection au Travail du Hainaut (ex-FUCaM + ISA Tournai, + Charleroi);
- les représentants du personnel au Comité de Prévention et de Protection au Travail de LLN et Bruxelles (Woluwé et LOCI Bxl);
- les délégués syndicaux de tous les sites.

La période de vote a lieu du 23 avril au mardi 8 mai

Passer du vote papier au vote électronique n'était pas acquis d'office pour la délégation CNE. La proposition de ce passage était motivée par les autorités du fait que la procédure papier était lourde à gérer en termes de ressources humaines et qu'une université moderne pouvait passer ce cap raisonnablement. Le vote papier se faisant auparavant par correspondance, le vote électronique se ferait à partir du poste de travail. La délégation CNE n'a pas été d'emblée favorable à cette proposition mais elle l'a accueillie avec réserve pour plusieurs raisons.



Reconnaissons que cela simplifie la tâche administrative. Reconnaissons également que les envois « papier » n'arrivent pas toujours aux destinataires suite aux derniers changements de structure opérés depuis quelque temps. Le recours au vote électronique permet donc de simplifier la tâche administrative et de réduire les coûts liés aux multiples envois et aux opérations de dépouillement.

Malgré cela, la délégation CNE a émis certaines craintes et réserves qui ont été entendues :

- Le périmètre des électeurs n'est pas uniquement celui de l'UCL, il est plus large. Dès lors, les personnes de l'Unité technique d'exploitation auront une adresse mail uclouvain.be et seront contactées pour l'activer afin de pouvoir participer au vote.
- Tout le personnel de l'UCL ne bénéficie pas de la chance d'avoir un ordinateur attribué (les laborantins, les personnes du service de gestion des espaces extérieurs, le personnel des restaurants, pour ne citer qu'eux). Certaines personnes parmi celles-ci ont d'ailleurs souffert de la suppression des fiches de paie en version papier. Ces personnes devront avoir la possibilité de voter pendant le temps de travail à partir d'un ordinateur mis

à disposition par l'employeur. C'est ainsi que certains « bureaux de vote » seront disponibles : un ordinateur sera accessible pendant une période déterminée pour utiliser l'outil de vote. Des séances d'information sur l'outil de vote sont actuellement organisées par le Service du personnel.

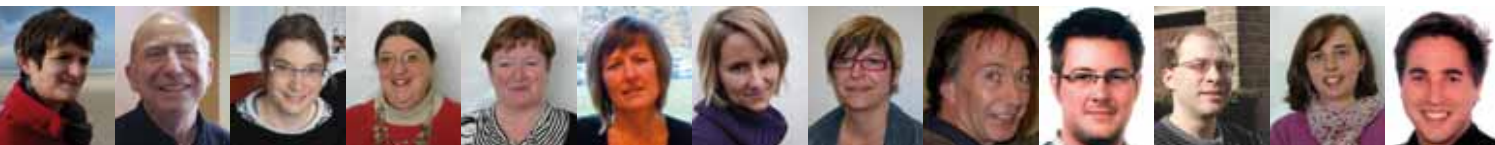
- Avec le vote par correspondance, tel que pratiqué précédemment, les électeurs devaient « accuser réception » des enveloppes, des bulletins de vote et d'une note explicative. La délégation CNE a demandé qu'avec le vote électronique une confirmation par mail soit prévue, avec retour de mail, ceci dans le but « d'accuser réception » et de confirmer avoir pris connaissance de la nouvelle procédure. Un rappel aux personnes qui n'auront pas accusé réception sera organisé. L'objectif derrière cette procédure : être certain que tous les électeurs aient pris connaissance de la possibilité de participer au vote.
- La délégation CNE a demandé que soit prévue une évaluation du recours au vote électronique, postérieure au vote, comprenant l'évaluation des économies réalisées.
- Enfin, la délégation a demandé que des garanties lui soient données sur la possession des fichiers de résultats de vote, et sur leur traitement. Ces garanties ont été fournies aux délégations du personnel.

Attention : ne pas confondre

CNE : Centrale Nationale des Employés. C'est une centrale de la CSC. C'est nous !
CNC : Confédération nationale des Cadres. C'est une organisation représentant les cadres, uniquement présente au Conseil d'entreprise, et ne faisant pas partie d'une organisation syndicale. Ce n'est pas nous !

Le nombre de mandats effectifs à pourvoir par instance

MANDATS	Conseil d'entreprise	CPPT Hainaut	CPPT Bruxelles-Brabant wallon	Délégation syndicale
Cadres	13	6	15	30
Employés	6			
Jeunes	3	0	3	
TOTAL	22	6	18	30



LE TRAVAIL DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE CNE

Les grands objectifs de la CNE-UCL

- Faire de l'université un cadre de travail où démocratie, solidarité, justice sociale et progrès sont l'affaire de tous.
- Développer conjointement la qualité de la vie professionnelle et la qualité de l'enseignement, de la recherche et du service à la société.
- Défendre les intérêts collectifs et individuels du personnel auprès des autorités de l'université et des pouvoirs publics.
- Parvenir à l'équivalence complète des statuts du personnel des universités subventionnées avec ceux du personnel des universités de la Fédération Wallonie Bruxelles (ULg et UMONS).
- Défendre l'enseignement supérieur en tant que bien public et donc à financer comme tel.

Quelques réalisations à épingle

- Le mémorandum au futur recteur
En janvier 2009, la délégation CNE du personnel a établi à l'occasion de l'élection du recteur de l'UCL un mémorandum exprimant ses attentes à l'égard du futur recteur : « *une université apaisée, un changement négocié* », ainsi que « *vingt actions prioritaires pour rencontrer les défis de la communauté universitaire et de la société* ». (Droit de Savoir n° 138 et www.desy.ucl.ac.be)
- En janvier 2012, les secteurs CNE et CSC Services publics des universités ont organisé un colloque sur la concertation sociale dans les universités. Voir la plupart des interventions de ce colloque sur le site www.desy.ucl.be
- L'information du personnel, et en particulier, la publication régulière du Droit de Savoir. Ainsi que toutes les autres informations ciblées.



Des résultats récents (dans et hors UCL)

- Revalorisations salariales régulières, en plus de l'index, depuis 2005, comme pour tout le personnel de l'enseignement
- Suppression du niveau barémique le plus bas (400/1) dans le PAT et relèvement du début de l'échelle 300/1 à 1.736 € bruts à l'index actuel
- Octroi du barème de docteur aux

assistants du cadre dès l'obtention du diplôme de docteur

- Extension au PAT sur ressources extérieures des dispositions prévues pour les chercheuses en congé de maternité : prolongation du contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à celle du congé
- Convention concernant l'organisation du télétravail à l'UCL
- Accord avec le Vice-recteur à la politique du personnel sur la politique de mutation du PAT
- Remplacement des examens d'avancements du PAT par la preuve de l'acquisition de nouvelles compétences (brevets de compétence)
- Révision en 2010 du règlement administratif du PAC
- Recondiction des conventions de prépension pour le PAT du cadre et sur ressources extérieures
- Adoption d'un règlement de travail spécifique pour le personnel des restaurants universitaires.



Les principaux dossiers en cours

- Négociation des statuts des personnels, à la suite de la fusion UCL-FUCAM
- Négociation des critères et des procédures des promotions du PAT et clarification des règles régissant



DU PERSONNEL DE L'UCL EN QUELQUES LIGNES

l'octroi au PAT des indemnités pour fonction supérieure ; demande de convenir d'un rythme d'octroi des promotions, après X années (à définir), si le comportement professionnel est correct

- Modalités d'intégration (volontaire) dans le PAC des chercheurs permanents du F.R.S- FNRS
- Modalités de remplacement du personnel académique en congé de maladie de longue durée
- Mise en concordance de l'encadrement avec l'augmentation du nombre d'étudiants
- Fixation de mesures visant à une répartition équitable des tâches et de la charge de travail, sur base d'une analyse objective et concertée
- Harmonisation des barèmes du personnel scientifique temporaire (8 A - 8 L), qui a fait l'objet de très nombreuses communications et réunions ainsi que d'une visite surprise aux ministres Marcourt et Nollet en novembre 2011 (dossier toujours en cours)
- Fixation de normes pour le travail d'encadrement des assistants, afin de garantir que la moitié de leur temps de travail soit effectivement affectée à la réalisation de leur thèse de doctorat



- Mise en œuvre à l'UCL de la charte européenne des chercheurs (Euraxess)
- Mise en place d'une instance de négociation sociale au sein du F.R.S-FNRS pour les mandataires.

De nombreux dossiers plus spécifiques

Par exemples :

- la modification du régime de pension du personnel académique définitif
- le suivi de l'intégration des personnels des Instituts d'architecture de Bruxelles et de Tournai
- la demande de suppression des préavis conservatoires, parfois lancés à des membres du personnel sur ressources extérieures
- la situation statutaire du personnel de l'IPM
- les horaires du samedi du personnel des bibliothèques
- l'octroi d'une assurance de groupe au personnel de l'ex-hôtel « Relais » reclassé à l'UCL et au personnel de A.S.B.L. Innovations Sociales et Animations (secteur social de l'université)
- les conditions de travail dans les Restaurants universitaires.

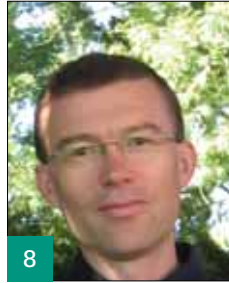
Parmi les points en souffrance

- la demande d'une négociation sur la prise en compte dans les années d'affiliation à l'assurance de groupe, des périodes de travail sous contrat à durée déterminée (postes provisoires, période d'essai, etc.) de membres du PAT sur budgets classiques, nommés ensuite définitivement
- la détermination concertée de normes claires pour l'octroi d'avantages en nature
- la concertation sur le plan de formation continue de l'ensemble du personnel.

Les actions et préoccupations de la délégation syndicale sont donc nombreuses et tout n'est pas mentionné ici. Pour en savoir plus, rien de tel que la consultation des différents numéros du Droit de Savoir ou du site de la CNE-UCL.

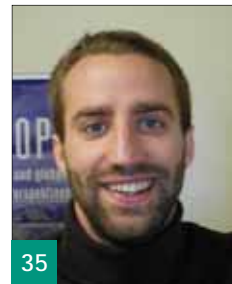
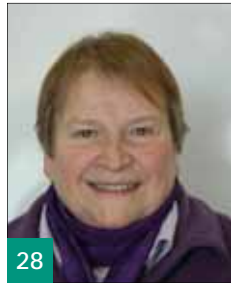
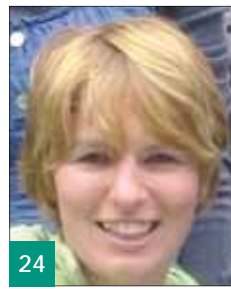
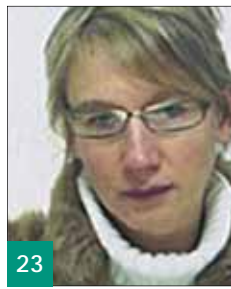
Les membres de la délégation syndicale se répartissent les différentes questions. Car il est évident qu'une seule personne ne peut pas tout faire. Par ailleurs, rien n'empêche un membre du personnel, qui n'est pas membre de la délégation, de s'intéresser aussi à l'une des questions et, ainsi de donner un coup de main à la délégation.





Les candidates
et candidats
de la liste
CNE-CSC
à la délégation
syndicale du
personnel de
l'UCL

1	Denis	DOCHAIN	PAC	EPL	LLN
2	Ninette	GUEUNING	PAT	DDUV	Woluwé
3	Sonia	ZEGHERS	PAT	GTPH	Mons
4	Hervé	POURTOIS	PAC	FIAL/ ISP	LLN
5	Sébastien	ANTOINE	PS	IACS	LLN
6	Valérie	DUPONT	PAT	IUFC	Mons
7	Marie-Clotilde	ROOSE	PAC	LOCI	Tournai
8	Philippe	LEFEBVRE	PAC	EPL	LLN
9	Sylvie	MALLENTJER	PAT	SST	LLN
10	Aurélie	FRANKART	PS	DRT	LLN
11	Jacques	GILLARDIN	PAT	PSP	LLN
12	Sophie	ALAIME	PAT	ADAE	LLN
13	Pierre	VANDERSTRAETEN	PAC	LOCI	St Gilles
14	Françoise	VAN HAEPEREN	PAC	FIAL	LLN
15	Paul	LEBRUN	PAT	GTPH	LLN
16	Pierre	BAUDEWYNS	PAC	ESPO	LLN
17	Nancy	CLAUSE	PAT	LOGE	LLN
18	Arnd	AMAND	PAC	LOCI	Tournai
19	Marie	VAN DEN BROECK	PS	TRAV	LLN
20	Catherine	LETOCART	PAT	DESY	LLN



21	Christine	DEWAELE	PAT	DIC	LLN
22	Valérie	DELPORTE	PAT	ADAE	LLN
23	Catherine		PAT	DESY	LLN
24	Julie	LOUETTE	PS	FIAL	LLN
25	Thierry	GROSBOIS	PAT	DESY et AIDE	LLN
26	Yves	HERGOT	PAT	ASS-ATEL	Woluwé
27	David	VANDEBURGH	PAC	LOCI	LLN
28	Danielle	VAN GRUNDERBEECK	PAT	SISU	LLN
29	Joseph	CASTRONOVO	PAT	GTPH	Mons
30	Magali	BALLATORE	PS	IACS	LLN
31	Thomas	PERILLEUX	PAC	LSM	LLN
32	Hubert	ROLAND	PAC	FIAL	LLN
33	Marianne	GERMEN	PAT	SRU	Woluwé
34	Thierry	WALOT	PAT	ELIB	LLN
35	Martin	DEGAND	PS	INCA	LLN
36	Thierry	SPREUTEL	PAT	BST	LLN
37	Pierre-Paul	VAN GEHUCHTEN	PAC	DRT	LLN
38	Julie	HERMESSE	PS	IACS	LLN
39	Daniel	DESIRANT	PAT	GPLO	LLN
40	Christian	DZIENISZ	PAT	LOGE	Woluwé

Les candidates
et candidats
de la liste
CNE-CSC
à la délégation
syndicale du
personnel de
l'UCL



Les candidates
et candidats
de la liste
CNE-CSC
à la délégation
syndicale du
personnel de
l'UCL

41	Pierre	TILLY	PS	TRAV	LLN
42	Matthieu	DE NANTEUIL	PAC	LSM	LLN
43	Mustapha	LHADDAD	PAT	GTPW	Woluwé
44	Mylène	BAUM-BOTBOL	PAC	FSP	Woluwé
45	Michel	SAELEN	PAT	SISE	LLN
46	Ali	EL KADDOURI	PAT	SSS/DDUV	Woluwé
47	Charlotte	MBELU-MUKWANGA	PAT	ADFI	LLN
48	Taïeb	MASSAOUDI	PAT	IONS/COSY	Woluwé
49	Eric	VAN OVERSTRAETEN	PAC	LOCI	Tournai
50	Anne	BEUKHELIL	PAT	GTPH	Mons
51	Ginette	HERMAN	PAC	PSP	Charleroi
52	Françoise	VAN DE MEERSSCHE	PAT	GPLO	LLN
53	Pierre-Luc	PLASMAN	PS	FIAL	LLN
54	Georges	BASTIN	PAC	EPL	LLN
55	Claude	LIMELETTE PIETRZYK	PAT	ADMG	Mons
56	Christian	HENDRICK	PAT	IONS/COSY	Woluwé
57	Baptiste	CAMPION	PS	ESPO	LLN
58	Nathalie	KRUYTS	PAT	IPM	LLN
59	Jacques	LAFFINEUR	PS	DRT	LLN
60	Agnès	NAMUROIS	PAT	DESY	LLN

BILAN DES COMITÉS POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL DE L'UCL 2008-2012

À partir de ces élections sociales 2012, l'UCL comptera deux Comités pour la prévention et la protection au travail : l'un pour les sites de Louvain-La-Neuve, Woluwé et St.Gilles, l'autre pour les sites de Mons, Tournai et Charleroi. Organes paritaires constitués de représentants de l'employeur et de délégués élus des travailleurs, les deux Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), ont notamment pour missions d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Les actions des deux CPPT s'organiseront autour d'un plan global de prévention unique pour les différents sites de l'UCL. Ce plan global porte sur cinq ans et se décline dans un plan annuel d'actions. La mise à jour continue de ces plans permet une gestion dynamique des risques.

Les CPPT ont bien d'autres missions : ils apportent un suivi systématique aux problèmes rencontrés lors des visites périodiques des lieux de travail, des exercices d'évacuations des auditoriums et des bâtiments ou, tout simplement, soulevés spontanément par les travailleurs. Ils assurent un suivi de la politique de surveillance de la santé et de la protection de la maternité, se préoccupent de l'ergonomie des postes de travail, de l'embellissement des lieux de travail, des visites périodiques des lieux de travail...

Accueil et accompagnement des nouveaux engagés

Actuellement sur les sites de Louvain-la-Neuve et Woluwé sont organisées plusieurs fois par an des séances d'information et de formation portant notamment sur le travail de laboratoire ou sur le bien-être dans les activités de bureau. La participation à ces séances est obligatoire au sens de la Loi. Le service interne de prévention organise ces séances en deux temps : une séance générale donnée par SERP et le CESI ; l'autre plus spécifique, donnée au sein des pôles de recherche eux-mêmes par un travailleur expérimenté. Ces séances seront étendues à tous les sites de l'UCL.

Embellissement des lieux de travail

Par aile ou par niveau de bâtiment, il est maintenant prévu de trouver une cafétéria ou, plus précisément un « espace de convivialité ». Ceux-ci ont fait l'objet d'un inventaire complet, par l'ADPI, sur chacun des sites en vue de l'amélioration de leur aménagement. Une évaluation et un état des lieux ont été dressés en mars 2012. L'objectif est d'étendre ces lieux de convivialité à tous les sites.

Formation de la ligne hiérarchique et valorisation de la fonction d'intermédiaire de sécurité

La ligne hiérarchique est, de par la Loi, chargée de l'exécution de la politique du bien-être définie par l'employeur. Des séances de formation à cette politique doivent être organisées dans chaque entité. Les prochains services approchés seront ceux du Secteur Santé et de la Faculté de Droit ; cette dernière jouera ainsi le rôle de faculté pilote dans le Secteur des Sciences Humaines où la notion d'intermédiaire de sécurité est quasi inexistante. RHUM a pour mission de mettre à jour la description de cette fonction afin qu'à l'avenir, elle soit reconnue officiellement et valorisée

au sein de l'ensemble des sites de l'université.

Entreprise et environnement

Un groupe de travail, initié au début de 2009, avait pour objectif d'établir un état des lieux des actions entreprises en matière d'environnement et ayant un impact sur le bien-être au travail. Plusieurs thèmes y avaient été abordés comme le groupement des achats, notamment des produits chimiques, la promotion de « l'eau du robinet », l'usage du papier recyclé. Les activités du groupe de travail se sont arrêtées à la suite de changements dans l'organisation de l'université et à la mise en place de la Task Force Développement durable dans le cadre du Conseil du Service à la société.

Pause de midi, une préoccupation du bien-être au travail

La pause de midi est une facette souvent négligée du bien-être au travail. Sortir de son bureau, laboratoire, atelier, bâtiment, pratiquer une activité physique ou sportive - seul ou en groupe - rencontrer des amis, ou simplement prendre l'air... tout cela procure une détente utile et nécessaire.



BILAN DES COMITÉS POUR LA PRÉVENTION ET

Il ne faut pas considérer le temps « libre » de midi comme un temps qui peut être comblé par des réunions, ou séminaires, même accompagnés de sandwiches ! Le repos de l'esprit pendant la pause de midi est un élément déterminant du bien-être au travail. Un des objectifs atteint est aussi la publication d'une brochure très complète rédigée par le groupe « Bouger Manger » composé de personnes des ASBL Univers Santé et Restaurants Universitaires, mais aussi du Service des Sports, d'AIDE, du CPPT et de l'AGL (www.uclouvain.be/bouger-manger.html).

Suivi des exercices d'évacuation

La prévention incendie est une mission ingrate dont l'importance n'apparaît souvent qu'au moment de l'accident. Les exercices d'évacuation des bâtiments et des auditoriums appartiennent à ces mesures de prévention qui requièrent la collaboration de tous. Avec la participation de membres du CPPT, le Service interne pour la prévention et la protection au travail organise périodiquement de tels exercices. Ceux-ci révèlent souvent des manquements plus ou moins graves qui appellent une intervention des services concernés.

Un bénéfice important observé au fil du temps lors de ces exercices est l'évolution comportementale positive des membres du personnel et des étudiants. En effet, évacuer en bon ordre, sans panique, le bâtiment ou l'auditorium lors du retentissement de l'alarme incendie devient maintenant un réflexe naturel qu'il convient de saluer, avec la très bonne collaboration et compréhension du personnel enseignant. Ces exercices d'évacuation devront être étendus à tous les sites de l'UCL.

Convention collective N° 100, mise en place de la législation « alcool et drogues au travail »

Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues au travail fait partie d'une politique générale visant à promouvoir le bien-être des travailleurs; elle est d'ailleurs rendue obligatoire par la Loi depuis 2011. Un groupe de travail constitué de représentants de l'employeur et de membres du CPPT s'est penché sur cette CCT 100; il en a résulté une déclaration d'intention et des procédures, d'abord préventives, intégrées au règlement de travail du personnel. Un dépliant réalisé par ce groupe de travail a été distribué à tous les membres du personnel; régulièrement la campagne de prévention lancée en septembre 2011 est appelée à se répéter.

Fusion avec les Fucam, arrivée des ISA : connaissance des CPPT et planglobal des différentes entités

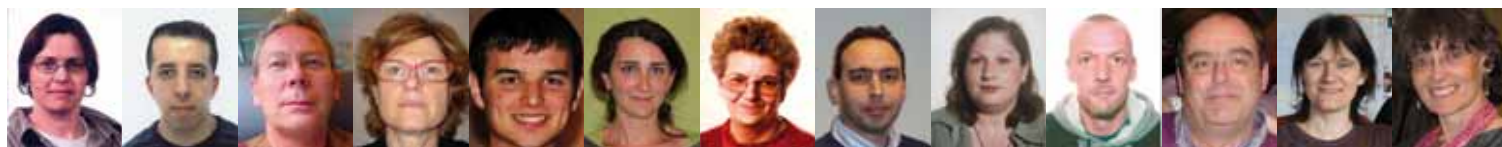
Suite à la fusion avec les Fucam et à l'intégration des Instituts supérieurs d'architecture de Bruxelles et de Tournai, un travail harmonisé et de bonnes pratiques sur les différentes entités et les différents sites s'imposent dans les matières des CPPT locaux.

Surveillance médicale des membres du personnel

Une enquête annuelle de mise à jour des risques professionnels est réalisée. Des séances d'information sur « comment remplir la fiche de risque » sont organisées sur les sites de Louvain-la-Neuve et Woluwé. Cela vise notamment les travailleurs soumis à des activités à risques définis (risques provoqués par des agents chimiques, biologique, physiques, rayonnements ionisants, etc), les personnes qui occupent un poste de sécurité ou de vigilance, les personnes qui sont en contact avec des denrées alimentaires, les personnes handicapées, les travailleurs intérimaires, les jeunes au travail et les personnes travaillant plus de quatre heures par jour devant écran de visualisation.

Accessibilité des bâtiments aux personnes à mobilité réduite

Tant à Woluwé qu'à Louvain-la-Neuve, un groupe de travail examine les possibilités d'accès des bâtiments universitaires aux personnes à mobilité réduite ainsi que leur cheminement sur chacun de nos sites. Il en résulte des propositions d'amé-



lioration comme la pose de dalles podotactiles, l'aménagement de plans inclinés, ... Ces bonnes initiatives seront étendues à tous les sites universitaires.

Protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

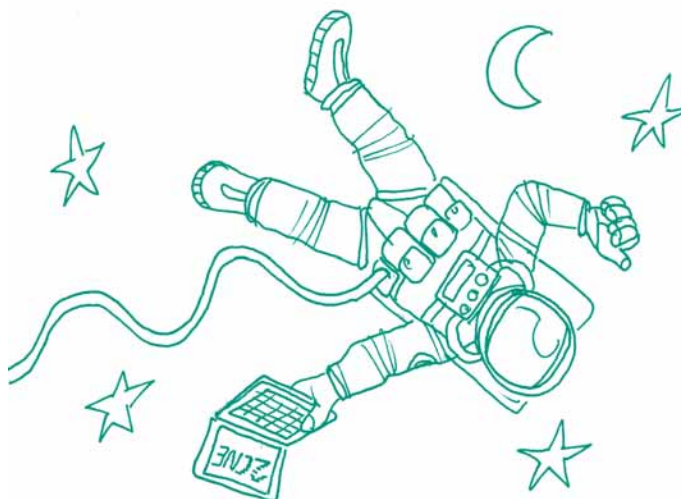
La loi, entrée en vigueur le 1er juillet 2002, impose aux employeurs de mettre en place une politique de prévention contre la violence et le harcèlement en entreprise. Une conseillère en prévention et des personnes de confiance ont été désignées par les Autorités pour suivre les plaintes sur tous les sites.

Charge psychosociale

Une enquête sur le stress a été menée dans deux entités (Faculté d'agronomie et les restaurants universitaires). Un groupe de travail a réalisé une analyse approfondie des résultats. Ces derniers ont été présentés au personnel et à la ligne hiérarchique. En agronomie, trois axes prioritaires avaient alors été détectés : l'informatique, le rythme et la surcharge de travail ainsi que les relations hiérarchiques.

Pour chacun des points, des pistes de solutions ont été émises. Les résultats de cette enquête avaient aussi mis en évidence, un taux élevé de stress chez les doctorant(e)s. Une enquête électronique a été lancée auprès de cette population avec un taux de réponse remarquable de près de 25 %. Des focus groupes de doctorants des différents secteurs se sont réunis afin de mieux cerner les questions de stress.

Un outil, un peu comme un baromètre, permettant de quantifier la charge psychosociale et le bien-être au travail de manière régulière est



en cours de développement par une équipe de la faculté de psychologie et le CESI ; il sera soumis prochainement pour approbation au CPPT.

L'enquête sur le stress des doctorants

Les doctorants ont été une des préoccupations du CPPT. Une enquête a été menée auprès de 450 d'entre eux, objectivant leur situation « à risque » en matière de stress. L'enquête a permis de mettre en évidence les facteurs associés au stress, comme le secteur, le sexe, le type d'encadrement ou le sentiment de solitude et isolement de certains dans l'institution. Ces résultats ont permis de dégager des axes de travail afin d'améliorer cette situation : à destination des doctorants, à destination des académiques, volonté de réintroduire du collectif, etc. La poursuite du travail est néanmoins nécessaire, pour traduire ces pistes en actions concrètes.

Université sans fumée

Depuis début 2006, il est dorénavant interdit de fumer sur le lieu de travail. La loi n'a cependant pas tout réglé. Quiconque, fumeur ou non-fumeur, est confronté à une situation difficile dans

ce domaine peut s'en ouvrir en toute liberté à la personne de contact pour le tabac.

Visites périodiques

Les lieux de travail sont visités périodiquement par une délégation de l'employeur, du médecin du travail et des représentants des travailleurs. C'est l'occasion de rencontrer les travailleurs sur leur lieu de travail et de mettre en évidence des problèmes de sécurité, de situations potentiellement à risques (par exemple encombrement d'une sortie de secours, extincteur mal signalé...) mais aussi d'inconfort. Les situations problématiques font l'objet d'un suivi aux réunions mensuelles du CPPT ; elles sont résolues par différents services de l'Université (GTPL, GTPW, GTPH, SERP,...).

Visibilité du CPPT

L'intranet de l'UCLouvain constitue la source d'information la plus riche à propos du CPPT. Les liens les plus importants sont repris ci-dessous. Chaque membre du personnel y trouve notamment le calendrier, l'ordre du jour et les procès-verbaux des réunions. Ces derniers sont normalement disponibles dans les huit jours qui suivent leur approbation. L'accès à certains documents peut demander que vous vous authentifiez sur le portail avec votre identifiant global et votre mot de passe.

Le site du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)
<http://www.ucl.ac.be/cppt>

Le site du Service Interne pour la Prévention et la Protection au travail (SIPP) :
<http://www.serp.ucl.ac.be/serp-sipp>



Les candidates et
candidats de la
liste CNE-CSC
au COMITÉ POUR LA
PRÉVENTION ET LA
PROTECTION AU TRAVAIL

BRUXELLES LLN

Collège EMPLOYÉS



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12



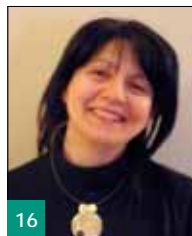
13



14



15



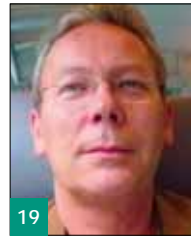
16



17



18



19



20



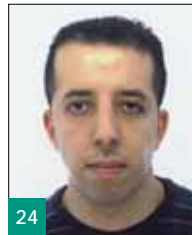
21



22



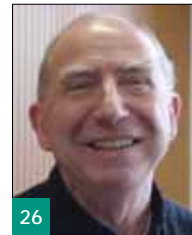
23



24



25



26



27



28



29



30

COLLÈGE EMPLOYÉS

1	Ruth	KALF	PAT	BST	LLN
2	Yves	HERGOT	PAT	ASS/ATEL	Woluwe
3	Geneviève	BLONDIAU	PS	LOCI	St Gilles
4	Isabelle	GROESSENS	PAT	AIDE	LLN
5	Xavier	HAVAUX	PAT	IREC/CARD	Woluwe
6	Natacha	FIRENZE	PAT	ELIB	LLN
7	Ginette	HERMAN	PAC	PSP	LLN
8	Catherine	LETOCART	PAT	DESY	LLN
9	Thierry	ROLAND	PAT	GPLO	Woluwe
10	Pauline	MODRIE	PS	ELIM	LLN
11	Sébastien	PYR DIT RUYS	PS	DDUV	Woluwe
12	Thomas	PERILLEUX	PAC	LSM	LLN
13	Sylvie	MALLENTJER	PAT	SST	LLN
14	Marianne	GERMEN	PAT	SRU	Woluwe
15	Nadine	FRASELLE	PAT	IPSY	LLN
16	Giovanna	GISELLU	PAT	GTPW	Woluwe
17	Daniel	DESIRANT	PAT	GPLO	LLN
18	Nicole	DEVILEZ	PAT	ISV	LLN
19	Jovino	CAMBON CAMBON	PAT	IMMC	LLN

2

Notre boulot
défendre le vôtre



BXL - LLN

Collège
JEUNES



1

20	Denis	DOCHAIN	PAC	EPL	LLN
21	Taieb	MASSAOUDI	PAT	ANIM	Woluwe
22	Astrid	LEDUC	PAT	IMMC	LLN
23	Marie Paule	KESTEMONT	PAC	ILSM/IACCHOS	LLN
24	Ali	EL KADDOURI	PAT	DDUV	Woluwe
25	Catherine	DELBAR	PAT	DESY	LLN
26	Christian	HENDRICK	PAT	IONS/COSY	Woluwe
27	Baptiste	CAMPION	PS	ESPO	LLN
28	Alain	NINANE	PAT	SGSI	LLN
29	Pascale	STEYNS	PAT	RHUM	LLN
30	Agnès	NAMUROIS	PAT	DESY	LLN



2



3

COLLÈGE JEUNES

1	VANZIELEGHEM	Thomas	PS	ELIM	LLN
2	WIELANT	François	PAT	INMA	LLN
3	CLERX	Marie	PS	IACCHOS	LLN

Les candidates et candidats
de la liste CNE-CSC
au COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET
LA PROTECTION AU TRAVAIL

HAINAUT

Collège EMPLOYÉS



1



2



3



4



5



6

COLLÈGE EMPLOYÉS

1	Anne-Sophie	HAZEBROUCQ	ADAE	Mons
2	Christina	NASTRI	LOCI	Tournai
3	Joseph	CASTRONOVO	GTPH	Mons
4	Sonia	ZEGHERS	GTPH	Mons
5	Jean-Philippe	VANDAMME	SIHN	Mons
6	Robert	PASBECQ	LOCI	Tournai
7	Anne	STELLEMAN	GTPH	Mons
8	Anne	BEUKHELIL	GTPH	Mons
9	Bertrand	GAUTHY	SIHN	Mons
10	Claude	LIMELETTE-PIETRZYK	ADMG	Mons
11	Jean-Marc	MOTTE	LOCI	Tournai
12	Amir	AMIRI NEJAD	LOCI	Tournai



7



8



9



10



11



12

Notre boulot
défend le vôtre

2



LES PRINCIPALES ACTIVITES DU CONSEIL D'ENTREPRISE DE L'UCL 2008-2012

Les informations régulières

Grâce à une amélioration des relations sociales à l'UCL et aussi au travail intensif des délégués du personnel, le Conseil d'entreprise peut mettre à son actif :

- une information très précise et détaillée concernant les statistiques d'emploi dans toutes les catégories de personnel ;
- une information très complète sur les finances de l'université, y compris des ex-Instituts supérieurs d'architecture de Bruxelles et de Tournai : comptes de résultats, comptes de bilan, rapport du réviseur d'entreprise, bilan social ;
- une information sur les comptes des entités périphériques de l'UCL, par exemple : l'ICP, l'asbl Restaurants universitaires, le Certech, ainsi que la société anonyme SOPARTEC, en ce

compris les sociétés dans lesquelles SOPARTEC a une participation d'au moins 25 % (comme la S.A. Aula Magna, le Fonds d'investissement Vives,...) ;

- l'examen d'un rapport annuel d'activités des bibliothèques ;
- la communication d'un rapport annuel sur les activités de formation continue du personnel (toutes catégories).

Le Plan de Développement de l'UCL

Le Conseil d'entreprise a examiné systématiquement les suites concrètes du plan de développement de l'UCL, particulièrement les conséquences des nouvelles structures et des nouvelles règles de rattachement, d'affection voire d'appartenance pour le personnel, l'identification précise du responsable

hiérarchique auquel se référer. Et même la question de la modification des adresses courrier et des boîtes aux lettres !

Le Conseil d'entreprise a reçu une information sur l'analyse de la gouvernance, de l'organisation et de la répartition des responsabilités au sein du secteur des sciences de la santé.

Il est saisi tout récemment d'une nouvelle proposition de modalisation (dite d'amélioration) des structures sur laquelle la délégation CNE prendra prochainement l'avis du personnel.

Un chantier considérable : (feu !) l'UCLouvain

Dans le cadre de conseils d'entreprise conjoints rassemblant les délégués des quatre universités, les quatre délégations CNE du personnel des universités de l'Académie Louvain se sont constamment concertées pour remettre, après consultations régulières du personnel, un avis commun sur l'imposante masse des documents fondateurs du projet Louv4in.

Elles avaient également fait le point en juin 2010 sur le climat au sein des personnels des quatre institutions et sur les doutes qui apparaissaient çà et là ainsi que sur les lenteurs de la négociation sociale sur l'harmonisation des statuts des personnels.

Chacun sait ce qui s'est passé en décembre 2010, avec un arrière-goût de l'amer...

(Voir Le Droit de Savoir, n° 142 à 144)

La fusion UCL-FUCAM

Les avis élaborés précédemment dans le cadre du projet de fusion à quatre, concernant les règlements organique et ordinaire de la nouvelle UCL, ont été réutilisés et globalement repris en 2011 dans le cadre de la fusion UCL-FUCaM. Dans ces avis, les deux délégations CNE du personnel ont notamment exprimé trois demandes :

- l'installation d'une assemblée générale de l'UCL (comme dans les asbl) ;
- la suppression du Pouvoir organisateur ;
- l'élection au suffrage universel direct des représentants du personnel au Conseil d'administration.

Ces trois demandes ont été rejetées par les instances décisionnelles.

La réforme des procédures d'évaluation des mandats de recherche du F.R.S.-FNRS

Le Conseil d'entreprise a remis un avis sur la réforme des procédures d'octroi *ex ante* des mandats et projets de recherche. Sur la base des critiques



LES PRINCIPALES ACTIVITES DU CONSEIL D'ENTREPRISE DE L'UCL 2008-2012



émises antérieurement sur le fonctionnement du FNRS, la délégation CNE a considéré que cette réforme comportait des avancées importantes, notamment une objectivation des critères de sélection clairs et publics, la suppression des discriminations liées au genre et à l'âge, ainsi que la motivation des décisions. Elle a suggéré une évaluation de la réforme elle-même, ainsi que divers aménagements sur des points de détail. Elle a demandé la communication d'une note sur les procédures de décision dans chaque université après les classements des candidats par les commissions du FNRS (avec les différences éventuelles avant et après la réforme).

Elle se réjouit par ailleurs de la création au sein du FNRS d'un Fonds de recherche pour les sciences humaines.

Quelques-uns des nombreux avis donnés au cours des quatre dernières années

Le Conseil d'entreprise permet aux représentants du personnel de donner leur avis sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation ou les conditions de travail, la politique du personnel, la formation continue. Ces avis doivent être préalables à la décision de la Direction de l'Université.

- Avis sur la modification des responsabilités de l'administrateur général et sur la création du mandat de vice-

recteur à la politique du personnel

- Avis sur la politique culturelle de l'UCL
- Analyse des résultats de l'enquête de satisfaction du SGSI
- Avis sur la modification de structure ADPI/GTPW
- Avis sur la procédure d'élection des vice-recteurs et pro-recteurs (règlements organique et ordinaire)
- Avis sur le projet de développement de l'offre universitaire dans le Hainaut
- Avis sur les administrations de la Communication et de l'Enseignement de l'UCLouvain
- Avis sur le projet d'administration ARES et maintenant AREC

Les actions positives

- La délégation CNE demande la création, au sein du conseil rectoral, d'un pro-recteur à la politique du genre et aux actions positives. Le but des « actions positives » consiste à corriger les disparités qui affectent les carrières respectives des femmes et des hommes dans la vie professionnelle ; en particulier celles qui affectent le recrutement, les conditions de travail, de promotion et ce, dans les catégories de personnel académique, scientifique, administratif et technique, à tous les grades et tous les niveaux hiérarchiques. (Le Droit de Savoir, n° 144)
- Après avoir insisté, depuis plus de 10 ans, auprès des autorités de l'UCL sur

la nécessité de créer une crèche à destination des jeunes parents membres du personnel de l'Université, une crèche UCL « Pomme d'Happy » pour les jeunes enfants de 3 mois à 3 ans a vu le jour en mars 2011. Elle devrait d'ailleurs s'agrandir, car toutes les places disponibles sont aujourd'hui occupées !

- On peut aller un pas plus loin : prendre à bras-le-corps le problème de la sous-représentation des femmes dans les organes dirigeants. Le 16 juin 2011, la Chambre des représentants a adopté une loi visant à garantir la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie nationale. Car, en Belgique, moins de 7 % des sièges dans le conseil d'administration d'entreprises cotées en bourse sont occupés par des femmes. Cette loi ne devrait-elle pas également viser les universités ?

Au Conseil d'entreprise, en tous cas, du côté des déléguées et des délégués, l'équilibre femme-homme est assuré !

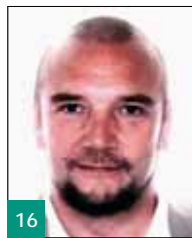
Le paysage de l'enseignement supérieur

La délégation CNE du personnel :

- est représentée au Conseil interuniversitaire francophone (CIUF), au Conseil de la Politique Scientifique (CPS) et à l'Agence d'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (Aeqes) ;
- a établi une synthèse de la Déclaration de Politique Communautaire de 2009 (Droit de Savoir 140) ;
- a participé aux travaux de la Table Ronde pour le pilotage de l'enseignement supérieur initiée par le ministre Marcourt (Droit de Savoir 141 et 142) ;
- a élaboré un avis sur les notes successives du ministre Marcourt sur le paysage de l'enseignement supérieur (Droit de Savoir 146 et 147), et a participé à la rédaction d'un *avis commun aux trois centrales CSC intervenant dans l'enseignement supérieur sur cette note Marcourt*. (voir page 20)



Les candidates et
candidats de la
liste CNE-CSC
au CONSEIL
D'ENTREPRISE



COLLÈGE CADRES

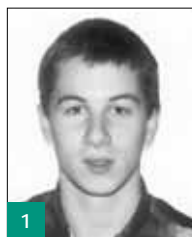
1	Ghislaine	DECLEVE	PAT	BSS	Woluwe
2	Jean-Luc	DEPOTTE	Ch.Enc.	ESPO	Mons
3	Pierre	BAUDEWYNS	PAC	ISPOLE	LLN
4	Laetitia	SIMAR	PAT	INCA et ISP	LLN
5	Krysia	SOBIESKI	PS	LOCI	St Gilles
6	Sébastien	ANTOINE	PS	IACCHOS/LAAP	LLN
7	Valérie	DUPONT	PAT	IUFC	Mons
8	Thierry	GROSBOIS	PAT	DESY et AIDE	LLN
9	Agnès	MORY	PAC	LOCI	Tounai
10	Magali	BALLATORE	PS	IACS/IACCHOS	LLN
11	Brice	CHAMPETIER	PS	IACS et OPES	LLN
12	Catherine	LETOCART	PAT	DESY	LLN
13	Anne	LEKEUX	PAT	ADEF/SIC	LLN
14	Marie-Thérèse	COENEN	PAT	FOPES	LLN
15	Jean-Pierre	GERARD	PAT	TECO	LLN
16	Jean-Emile	CHARLIER	PAC	ESPO et PSP	Mons
17	Marie-Paule	KESTEMONT	PAC	ILSM/IACCHOS	LLN
18	Annick	SONCK	M.Lang	ILV	LLN
19	Philippe	CATOIRE	PAT	ADEF/CIO	LLN
20	Christian	GNEKPE	PS	ESPO et FOPA	LLN
21	Michel	SAELEN	PAT	SISE	LLN
22	Joseph	GODEAU	PAT	IUFC OPES TRAV	LLN
23	Pierre-Paul	VAN GEHUCHTEN	PAC	DESO	LLN
24	Agnès	NAMUROIS	PAT	DESY	LLN
25	Catherine	DELBAR	PAT	DESY	LLN
26	Denis	DOCHAIN	PAC	INMA	LLN

Les candidates et candidats de la liste CNE-CSC au CONSEIL D'ENTREPRISE



COLLÈGE EMPLOYÉS

1	Valérie	DELPORTE	PAT	ADAE + SSH/IACS	LLN
2	Charlotte	MBELU - MUKWANGA	PAT	ADFI GPED	LLN
3	Bastien	BODART	PAT	AC/DIC	LLN
4	Anne-Marie	PESSLEUX	PAT	IMMAQ/CORE	LLN
5	Olivier	DELCOURT	PAT	LS/SGSI/SIPR	LLN
6	Isabelle	HENNAU	PAT	IMMC	LLN
7	Emmanuelle	PAUL	PAT	ADRI	LLN
8	Renaud	FRIPPIAT	PAT	ADEF/SIC	LLN
9	Yves	HERGOT	PAT	ASS/ATEL	Woluwe
10	Michel	VAN DER KELEN	PAT	SGSI SIWS	LLN
11	Françoise	VAN DE MEERSSCHE	PAT	GPLO	LLN
12	Boris	MAROUTAEFF	PAT	SIMM	LLN



COLLÈGE JEUNES

1	Francois	WIELANT	PAT	SST/ICTM	LLN
2	Jennifer	DEJOND	PS	SSH/IACS	LLN

Le Gouvernement wallon a adopté une note-cadre qui fixe les objectifs stratégiques en matière de recherche pour la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la période 2012 à 2015.

Huit mots-clés caractérisent la recherche comme levier de la connaissance, du développement et de l'innovation : complémentarité des outils de financement, rayonnement, refinancement structurel, valorisation active des résultats, développement des métiers scientifiques, vision prospective, priorités thématiques stratégiques ou enjeux de société, relations sciences-société.

envers la contrainte énergétique et avec le souci de favoriser la concurrence. Une vision systémique de la recherche en santé est promue avec un souci de prévention. Enfin, l'allongement de la durée de la vie et la qualité de vie sont traités sous l'angle d'un développement durable et solidaire.

« L'objectif général de la stratégie consiste à faire bénéficier l'économie et le développement social et humain des résultats des recherches parfois menées en amont, parfois directement développées par les entreprises et découlant de leur initiative ». (p. 6)

des compétences scientifiques et technologiques et d'un cadastre des équipements et infrastructures de recherche, sont des outils essentiels du développement des services aux chercheurs publics et privés. Il s'agit en outre de développer une pédagogie des sciences en partant des problèmes de société.

Le développement de nouvelles technologies n'a donc de sens qu'en bonne synergie avec la demande sociétale. La capacité de prospective et la motivation de l'ensemble des acteurs de la recherche dépendent de la capacité de faire participer les parties prenantes aux stratégies énoncées et à leur évolution.

En se référant aux travaux de la Commission européenne, l'approche énonce ceci : « L'innovation sociale consiste à exploiter l'ingéniosité des organismes de bienfaisance, des associations et des entreprises sociales pour trouver de nouveaux moyens de répondre aux besoins sociaux que le marché ou le secteur public ne parviennent pas à satisfaire de manière suffisante (...) Non seulement les innovations sociales répondent aux besoins sociaux et permettent de relever les défis auxquels sont confrontées nos sociétés, mais elles donnent aussi aux citoyens les moyens d'accéder à l'autonomie et génèrent des relations sociales et des modèles de collaboration d'un nouveau genre. Elles sont donc à la fois innovantes en soi et utiles pour la capacité de la société à innover ». (p. 18)

Enfin, la vocation de plus en plus interdisciplinaire de la recherche appelle des modes d'évaluation spécifiques. L'évaluation des recherches et de leurs impacts repose sur des principes d'équité, de cohérence avec la stratégie wallonne, d'efficacité pour utiliser et gérer au mieux les ressources disponibles.

La note-cadre « Vers une politique intégrée de la recherche » (110 pages !) est publiée dans le *Moniteur belge* du 25 novembre 2011 (2^e édition).



La Fédération Wallonie-Bruxelles et la Wallonie ont choisi d'investir dans cinq thèmes stratégiques que sont : le développement durable, les énergies renouvelables, les recherches dans le domaine technologique, la santé et le vieillissement.

Le développement durable est abordé en ce qui concerne tant les voies et moyens pour y parvenir que les réalisations observées au niveau d'une communauté humaine déterminée. Côté énergie, il s'agit de s'attacher aux technologies permettant de consommer mieux et moins mais aussi de pouvoir poser des choix au niveau des comportements. Les innovations technologiques sont examinées sous l'angle de leur pertinence

La vision de la recherche réunit ainsi la recherche fondamentale et la recherche appliquée. La recherche fondamentale, source de connaissance, fondée sur le libre choix du chercheur mais ancrée dans les défis existants et à venir de la société et en bonne intelligence avec l'Union européenne, permet l'éclosion de nouvelles voies de recherche. La société en retire des bénéfices à long terme qui ne peuvent pas toujours être mesurés en termes utilitaristes. En outre, passer de l'idée à l'application et contribuer à l'émergence de nouvelles préoccupations sociétales nécessitent quelques principes directeurs. A cet égard, l'intégration verticale et horizontale de la recherche, sa cohérence interne, la réalisation d'un inventaire



PARTENARIAT WALLONIE-BRUXELLES POUR LES CHERCHEUSES ET LES CHERCHEURS

Le *Partenariat* a pour objectif en vingt-cinq mesures l'implémentation des principes de la *Charte européenne des chercheuses et d'autres recommandations européennes dans les politiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne*.

Il s'agit donc d'une série de propositions concernant le recrutement, la sécurité sociale, les conditions de travail, la formation, l'égalité hommes-femmes et la promotion des docteurs dans le monde professionnel. Il s'agit, essentiellement, d'impulser des dynamiques, en lien avec le F.R.S.-FNRS, les institutions universitaires ou les entreprises.

Cette initiative apparaît extrêmement positive, mettant ces questions importantes au premier plan de l'agenda des deux gouvernements. La CNE-UCL soutient la mise en œuvre de ces différents principes, de nature à introduire plus de transparence et d'égalité dans les carrières (voir notamment DDS 145 et 147), et salue notamment la volonté d'harmoniser les conditions de travail pour tous les scientifiques, ou encore la proposition de créer une structure permanente de concertation entre les différents niveaux de pouvoir (p. ex fédéral et régional) concernés par la recherche scientifique.

Mais on regrettera le côté parfois frileux et timoré de certaines propositions

faites dans le cadre de ce Partenariat. Ainsi, la mesure n°9 (« Favoriser qualité et continuité de la carrière et lisibilité du statut ») apparaît purement incantatoire, puisque le partenariat ne donne aucune indication concrète sur ce vers quoi les gouvernements souhaitent tendre, sur la manière de favoriser cette continuité, ou plus généralement sur la mise en œuvre. Rien sur les contrats, rien au sujet du manque de mandats post-doctoraux, en particulier en CDI. De la même manière, on peut s'étonner de ce que, pour favoriser l'égalité hommes-femmes, on propose de soutenir financièrement (« dans la mesure des moyens disponibles », mesure n°17) des associations qui luttent contre les discriminations, mais sans fixer un cadre clair et éventuellement contraignant afin d'encadrer les pratiques discriminatoires qui pourraient exister dans les institutions.

On déplorera quelques absences dans le document. En particulier, le chapitre « Formation » apparaît centré exclusivement sur la question des doctorants, oubliant les chercheurs post-doctoraux et permanents, et leur positionnement assez spécifique par rapport à la connaissance, comme si seuls les doctorants avaient besoin de formation. Concernant ces derniers,



s'il est proposé d'évaluer les écoles doctorales (mesure n°12), il n'est nullement question de moyens associés aux écoles doctorales alors que celles-ci ne sont pour ainsi dire pas financées et fonctionnent beaucoup sur base de la bonne volonté de quelques académiques impliqués. Si l'évaluation des pratiques et de la « performance » des écoles doctorales en tant que lieu d'acquisition de compétences par les doctorants est très positive, il serait nécessaire d'évaluer dans quelle mesure ces écoles ont les moyens d'atteindre ces objectifs de formation et d'excellence, et de proposer des mesures correctrices si ce n'était pas le cas.

Enfin, on rappellera que si le document n'en parle pas, l'implémentation ou le suivi de certaines de ces mesures doit faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel concerné.

LES PENSIONS ACADÉMIQUES

Les délégations syndicales du personnel des universités ont examiné l'ensemble de la réforme de la fin de carrière et des pensions, votée, sans concertation sociale préalable, en décembre 2011. A l'intérieur de cette réforme, figure celle de la pension du personnel académique définitif.

Nous vous renvoyons au diaporama présenté lors de la réunion du 9 janvier à Louvain-la-Neuve : <http://www.desy.ucl.ac.be/CNE-UCL/LaPensionDuPersonnelAcademique>

Il n'est pas aisé d'analyser les conséquences des modifications intervenues, et par voie de conséquence, d'en tirer des conclusions en termes de propositions d'actions concrètes. Voici, toutefois, les éléments majeurs qui nous paraissent devoir être mis en évidence.

L'objectif poursuivi par le Gouvernement dans sa réforme des pensions, - outre des critiques plus générales, notamment contre la logique d'austérité - n'est pas du tout pertinent pour ce qui

concerne le personnel académique. Le gouvernement justifie de manière générale cette réforme par la volonté d'augmenter en Belgique, en conformité avec les exigences de la Commission européenne, le taux d'emploi des plus âgés. Or, il est patent que le pourcentage des membres du personnel académique nommés définitivement qui partent en pension anticipée avant 65 ans est extrêmement faible.

suite de l'article en page 23 ►



POSITION COMMUNE DE LA CSC SUR LE PAYSAGE MARCOURT

Comme annoncé dans le Droit de Savoir 147, le 13 décembre 2011, les trois centrales de la CSC concernées (CSC-Enseignement, CNE, CSC-Services publics), en réaction aux notes de juillet et novembre 2011 du ministre Marcourt sur le paysage de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles, ont adopté une position commune.

Elle a été communiquée début janvier aux deux ministres responsables pour l'enseignement supérieur (Marcourt) et pour la recherche (Nollet). Elle a été ensuite diffusée auprès des groupes parlementaires du parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En voici quelques extraits :

Remarques préalables

Les trois centrales de la CSC concernées (CSC-Enseignement, CNE, CSC-Services publics) partagent les constats et l'analyse de départ quant à la situation actuelle de l'enseignement supérieur qui privilégie un fonctionnement compétitif et non participatif des différents établissements. La CSC confirme son insatisfaction quant à cette situation qui doit faire l'objet de changements constructifs, équilibrés et concertés en vue d'aboutir à de nettes améliorations du paysage dans sa globalité. Au vu des propositions actuelles du Ministre Marcourt, la CSC reste cependant très sceptique quant aux conséquences potentielles de cette réforme ainsi qu'à propos de certaines affirmations non clarifiées ni démontrées.

La CSC rappelle les principes fondamentaux sur lesquels une réforme globale de l'enseignement supérieur doit impérativement se fonder :

- Une réelle démocratisation de l'enseignement supérieur, donnant à chaque étudiant une égalité des chances jusqu'à la fin de sa formation ;
- La lutte contre la marchandisation de l'enseignement et de la recherche ;
- La suppression de la concurrence entre établissements et la limitation du morcellement de l'enseignement

supérieur qui exacerbe cette concurrence ;

- L'indispensable adéquation des moyens financiers afin de répondre au développement d'un enseignement et d'une recherche de qualité.

Enfin, la CSC rappelle l'importance de la concertation sociale quant aux modalités de réorganisation et de structuration du paysage. Elle restera attentive aux mécanismes et aux règles en matière de concertation sociale et de représentativité des différents acteurs dans les nouvelles structures.

[...]

Nos positions dans l'état actuel des choses

Syndicalement et après analyse, en l'état actuel, ce plan n'est pas acceptable car nous ne percevons pas d'avancées dans les thématiques qui nous concernent au premier plan: retrouver des moyens pour favoriser la démocratisation de l'enseignement supérieur, rapprocher les statuts des membres du personnel, favoriser la concertation sociale.

1. Le projet tel que déposé ne montre pas comment les collaborations et les économies d'échelle vont permettre de retrouver des moyens à affecter à l'encadrement des missions dévolues à l'enseignement supérieur à savoir l'enseignement la recherche, les services à la société et la formation continuée, en sachant que selon la forme et le type d'enseignement supérieur considéré, ces missions revêtent une importance relative différente et peuvent se matérialiser de façons variées ;
2. Nous ne trouvons pas de règles en matière de concertation sociale dans les nouvelles structures, ni de clarification des règles actuelles. Parmi celles-ci, nous serons particulièrement attentifs à la représentation directe des différentes catégories des personnels, représentation dévolue aux organisations syndicales représentatives ;

3. Nous rappelons que la réforme envisagée ne peut en aucun cas porter atteinte aux statuts du personnel en place. Nous ne pourrions accepter aucune dégradation des conditions de travail actuelles. Si changement il y a, cela ne pourra se faire que par une amélioration de celles-ci ;
4. Nous n'apercevons aucune trace de rapprochement des statuts des membres du personnel. Un tel rapprochement ne peut par ailleurs se concevoir que vers le haut ;
5. Nous souhaitons l'établissement de statuts identiques par décret pour chacune des catégories du personnel des universités de la FWB et estimons que l'idéal pour les statuts du personnel des universités serait une seule entité au niveau de la FWB ;
6. Nous ne devinons aucune indication - légale et statutaire- quant à la provenance et la gestion des personnels travaillant au sein et pour les nouvelles structures ;
7. Enfin, il est indispensable que les missions dévolues à l'enseignement supérieur soient clarifiées non seulement au sein de la Fédération Wallonie Bruxelles mais également par rapport au débat indispensable à mener quant aux objectifs réels des conférences ministérielles de Bologne : une meilleure lisibilité de l'offre, des parcours et de l'accessibilité.

L'entièreté de la position est disponible sur : <http://www.desy.ucl.ac.be/CSCUniversités>



A VOS BÉCANES, LE 10 MAI !

Le printemps est arrivé. Il est temps de ressortir nos vélos et de les astiquer pour les remettre sur la route et nous remettre en selle. Venir à vélo au boulot, c'est profiter du bon air et des paysages de nos régions. C'est faire du sport sans perdre de temps ni d'argent. C'est faire le plein d'énergie avant le boulot et décompresser après.

Bref, toutes excellentes raisons qui ont poussé le groupe mobilité du Conseil d'entreprise à organiser une « journée vélo » le jeudi 10 mai durant la

quinzaine du vélo organisée par la ville d'Ottignies-Louvain-la-Neuve. Les travailleurs de l'UCL et ceux du parc scientifique seront invités à parcourir le chemin vers Louvain-la-Neuve par petits groupes sous la conduite d'un « cycliste quotidien » qui pourra les guider sur un parcours le plus agréable et direct possible. A l'arrivée, ils seront accueillis par les autorités de la ville et de l'UCL avec un petit déjeuner et différentes petites attentions les encourageant à la pratique quotidienne du vélo : veste fluo, carte d'itinéraires, etc.

Ce sera également l'occasion de découvrir les différents projets développés sur le site de Louvain-la-Neuve en faveur du vélo (voies cyclables, parkings, range-vélos, douches, ...). N'oubliez pas que le



kilomètre à vélo est remboursé à 0,21 € par l'employeur. Si vous faites 10 km aller-retour par jour, cela fait 10,50 € par semaine. Cela vaut la peine, non ?

VERS UNE NOUVELLE RÉFORME INTERNE DE L'UCL ?

Le conseil rectoral a présenté une note intitulée « Pour une réalisation encore meilleure de nos missions académiques par une gestion différenciée et coordonnée de l'enseignement et de la recherche » (22 février 2012). Cette note propose une adaptation de la gouvernance interne de l'UCL. Les trois secteurs existants (SSH, SSS et SST) seraient restructurés en plusieurs entités (appelés Collèges). Le projet de « modalisation » des structures de l'université, élaboré par le conseil rectoral, touche principalement les sciences humaines, proposant de reconfigurer le secteur.

La note cherche à répondre aux difficultés engendrées par la mise en oeuvre du plan de développement, tout en préservant l'existence des instituts de recherche. Elle prend en compte les tensions existantes au sein du secteur des sciences humaines, engendrées notamment par l'expansion du nombre d'étudiants (avec la surcharge de travail du personnel qui en découle) et l'impact de la fusion avec les FUCAM dans certaines facultés ou instituts. Le SSH, devenu très lourd à gérer, devrait être

divisé entre plusieurs entités centrées sur des champs disciplinaires cohérents. Un premier tour d'information, organisé par les autorités, a déjà eu lieu (Présidents d'institut et Doyens de faculté, représentants des corps, délégation syndicale, etc.). De nombreuses séances d'information destinées au personnel, surtout en SSH, ont déjà eu lieu dans le courant du mois de mars. La note a été soumise à débat lors d'un Conseil académique extraordinaire de ce lundi 26 mars.

Dès à présent, plusieurs points délicats doivent trouver une solution :

- le déséquilibre des votes au Conseil académique entre les collèges de SSH et ceux de SSS et de SST engendré par la scission du SSH entre plusieurs collèges ;
- le nombre de collèges au sein du secteur des sciences humaines ;
- l'intégration éventuelle de la Faculté de Théologie dans un collège ;
- l'intégration des sciences de la communication (COMU) dans le collège ESPO ou le collège Lettres.

La note du conseil rectoral vise également à mettre en oeuvre d'ici début

2013 une réforme interne destinée à préparer l'UCL aux défis majeurs qui nous attendent dans les années à venir : modification des financements fédéraux belges suite à la nouvelle réforme de l'Etat en cours, création de pôles de recherche et d'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, fusion entre les universités, rapprochement entre les hautes écoles et les universités, rapprochement des statuts des personnels, etc.

La note de conseil rectoral tient déjà compte, du moins partiellement, de remarques ou propositions contenues dans les avis déposés par la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise depuis plusieurs années à propos du plan de développement, du projet de fusion à quatre (UCLouvain) et de la fusion avec les FUCaM. La délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise est informée régulièrement par les autorités de l'avancement de cette réforme. Elle organisera dans les mois qui viennent une consultation de la communauté universitaire pour élaborer un avis argumenté à ce sujet.



LES ENJEUX DU SYNDICALISME UNIVERSITAIRE

Le jeudi 26 janvier s'est tenu à Louvain-la-Neuve un colloque organisé par les secteurs université de la CNE et de la CSC/Services publics, colloque consacré aux pouvoirs et contre-pouvoirs dans les universités. Les objectifs des organisateurs, rappelés par Gérard Valenduc (FUNDP et UCL), étaient de s'interroger sur la place de l'engagement syndical dans une université largement en mutation : le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, la gouvernance des institutions ou encore les métiers sont l'objet d'évolutions profondes par rapport auxquelles le rôle des organisations syndicales est à réfléchir et à renforcer.

La matinée était consacrée aux transformations du paysage universitaire. Remettant l'université dans une large perspective historique, Jean-Luc Demeulemeester (ULB) a expliqué que de corporation (de professeurs ou d'étudiants) au Moyen-âge, l'université s'est transformée aux XIXe et XXe siècles sous l'influence d'un modèle allemand instaurant des institutions universitaires financées par l'état mais autonomes, où des professeurs à vie animés par la passion de la connaissance menaient recherche et enseignement en toute liberté. Ce modèle constitue, encore aujourd'hui, une référence. Sous l'influence des besoins de l'industrie (dès la fin du XIXe siècle), et plus récemment de la massification, ce modèle a évolué. Depuis les années 1980, il est remis en cause dans ses fondements mêmes par les politiques d'inspiration néo-libérale : ainsi s'opère un glissement utilitariste au profit (de plus en plus exclusif) des besoins de l'économie dans un contexte de concurrence internationale. L'université, et en particulier la recherche de pointe, apparaît pour les gouvernements comme un outil stratégique permettant de faire face, par l'innovation, à

la concurrence des pays émergents, avec le paradoxe que le financement public se réduit, entraînant une dépendance plus importante aux financements privés. Tout cela affecte directement la liberté académique ou la stabilité des carrières. Mais si les réformes menées un peu partout sont assez semblables, Catherine Paradeise (Paris EstLATTs et IFRIS) a montré qu'elles sont implémentées de manière parfois très différente d'une institution à l'autre. Les institutions ont à s'adapter aux contraintes extérieures nouvelles fixées par les pouvoirs publics (évaluation externe, financement à la performance, etc.), mais aussi à négocier, en leur sein, les rapports de pouvoir et de collaboration entre professionnels et managers. La gestion managériale mise en avant aujourd'hui se heurte en effet à une tradition de collégialité (à nuancer) qui prédominait jusqu'alors, et de nouveaux modèles de gouvernance doivent être imaginés. Jean-Yves

Mérindol (ENS-Cachan) a montré que, dans ce cadre, les institutions doivent développer leurs propres normes destinées à orienter et à évaluer les activités de leur personnel, tout en s'intégrant dans un contexte plus. L'Etat bailleur de fonds et stratège hésite donc entre fragmentation et centralisme. Au niveau syndical, il s'agit donc de pouvoir articuler des dimensions nationales, axées sur des métiers, et les situations spécifiques dans les établissements autonomes. Pierre Verjans (Ulg) a montré que ces hésitations sont bien présentes en Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment dans le projet « Marcourt » de réforme du paysage de l'enseignement supérieur qui, de manière assez floue, met en avant de manière contradictoire l'autonomie des institutions et leur rassemblement dans une structure faîtière.

L'après-midi envisageait, au cas par cas, les enjeux du syndicalisme universitaire dans différents contextes nationaux. Malgré les différences propres à chaque pays, on peut noter bon nombre d'éléments convergents : on assiste partout aux transformations décrites ci-dessus avec un impact sur le travail (transformation des métiers, surcharge de travail, etc.), les statuts (réduction du personnel, précarisation par multiplication des temps partiels, des boursiers, des CDD), ou la gestion des institutions (recteurs-managers, logique d'évaluation productiviste, etc.), et à une difficulté pour les organisations syndicales à mobiliser dans ce contexte. Mais parfois avec des succès, comme l'a montré Max Roy (Université du Québec à Montréal) qui a insisté sur le maintien d'une solidarité collective dans les

Colloque organisé dans le cadre de la Chaire Max Bastin (UCL), par les secteurs CNE et CSC - Services publics des universités, avec le soutien du FRS-FNRS

COLLOQUE

Pouvoirs et contre-pouvoirs dans les universités

Quel rôle pour la concertation sociale ?

Jeu
di
26
janvier
2012

Les politiques universitaires comparées en Belgique et en Europe
Orateurs : Jean-Luc Demeulemeester (ULB), Catherine Paradeise (LATTs,Fr), Jean-Yves Mérindol (ENS Cachan, Fr), Pierre Verjans (Ulg)

Enjeux du syndicalisme universitaire face aux mutations des universités
Orateurs : Max Roy (FOPPU, Québec), Viviane Vernay (CGT, Lyon 2), Luc De Lentacker (LBC, KUL), Margarita Castro (Syndicat des services publics, Université de Genève), Martine Evraud (CSC-Services publics, Ulg), Thierry Grosbois (CNE, UCL), Michel Molitor (UCL)

Intervention de clôture par Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général CNE

Contre-pouvoir sociale

Université catholique de Louvain
Louvain-la-Neuve - Auditorium Montesquieu 01 - Place Montesquieu - 1348 LLN

Participation gratuite, mais inscription obligatoire via le site <http://www.desy.ucl.ac.be>



DANS UNE UNIVERSITÉ EN MUTATION

mouvements menés au Québec. Inversement, Margarita Castro (Syndicat des services publics, Université de Genève) a exposé le cas d'un référendum initié par le syndicat pour combattre une série de dispositions implémentées dans le canton de Genève à la faveur du processus de Bologne (comme la création de disparités salariales ou la révision à la baisse des statuts du personnel), et qui a été perdu. Dans ce cadre, le syndicat doit faire preuve de créativité pour poursuivre son action en contournant ou s'adaptant au nouveau contexte. Viviane Vernay (Secrétaire générale CGT - Lyon 2) a souligné la faiblesse et l'éparpillement de la représentation syndicale dans les universités françaises (ce qui est vrai dans la plupart des pays), et la nécessité d'aborder les enjeux de l'université de manière plus large et interprofessionnelle : les enjeux de l'université sont liés aux enjeux des salariés du reste de l'économie. Luc De Lentacker (permanent LBC à la KUL) a, justement, proposé une collaboration syndicale plus étroite au niveau belge, dans un contexte de mise en concurrence des institutions par le biais de mécanismes pervers de financement. Martine Evraud (CSC-ULg) et Thierry

Grosbois (CNE-UCL) ont fait un constat semblable en rappelant les problèmes de l'« enveloppe fermée », et en exposant les enjeux d'une action syndicale au niveau interuniversitaire, comme la demande d'une carrière scientifique et académique plus intégrée, dont ne traite pas la proposition de réforme du ministre Marcourt.

Michel Molitor (UCL) a montré que la participation au fonctionnement des universités reposait sur des présupposés différents suivant que l'on se situe dans une dynamique corporative ou syndicale. L'engagement syndical présuppose une adhésion volontaire à une vision du monde élaborée au sein des organisations, ce qui n'existe pas dans les corps auxquels l'appartenance est automatique. Le syndicalisme universitaire est-il pour autant spécifique ? Si dans l'université peut-être plus qu'ailleurs les militants se préoccupent autant des missions de l'institution que de la problématique des salaires ou des conditions de travail, Felipe Van Keirsbilck (secrétaire général CNE) s'est toutefois dit tenté de répondre par la négative : l'université est confrontée à

un contexte qui est, de plus en plus, celui du secteur non-marchand : nécessité de traiter avec les directions et les pouvoirs publics, complexité des organisations, interrogations sur la manière qu'ont les organisations de remplir leurs missions, etc. L'université n'est pas isolée de la société ni de l'économie et, à ce titre, le syndicalisme universitaire a un rôle à jouer : interroger l'université, c'est interroger le modèle de société que nous voulons.

Pour conclure, on retiendra que les intervenants ont montré que, si l'attachement aux missions de service public de l'université est généralement fort chez les universitaires, la logique de marché peut se faire sans privatisation formelle de nos institutions. À côté de son rôle indispensable de contre-pouvoir dans les conséquences de l'évolution des conditions de travail, le syndicalisme universitaire doit poursuivre son rôle de prévention face aux possibles dérives économiques et utilitaristes au sein des institutions, sous la pression d'exigences de rentabilité économique concurrentielle à court terme.

LES PENSIONS ACADÉMIQUES

suite de l'article de la page 19

L'objectif est donc atteint pour ce personnel qui, généralement, travaille jusqu'à 65 ans.

Par ailleurs, chacun le sait, la carrière académique est une carrière spécifique, avec nomination définitive aux alentours de 35 ans en moyenne, donc plus courte, ce qui constituait précisément la justification d'un tantième plus favorable pour le calcul de la pension. La mesure du changement de tantième de 30 à 48 diminue donc brutalement l'attractivité de la profession académique.

Les modalités d'application de la réforme sont différenciées selon les âges, ce qui risque d'entraîner des attitudes éclatées au sein même du personnel académique à l'égard de la réforme.

Pour les membres du personnel académique de plus de 50 ans, l'impact négatif est réduit, et est nul pour les plus de 55 ans.

Le tantième 30 est maintenu pour les personnes de 55 ans et plus. La moyenne quinquennale reste d'application pour les personnes de 50 ans et plus.

Pour les autres membres du personnel, - n'oublions pas que nous sommes sur des impacts à échéance de 2027 et des années suivantes - l'introduction de la moyenne décennale est indéniablement négative. Cependant, la modification du tantième (de 30 à 48) a pour effet d'activer la prise en compte des bonifications pour diplôme et des compléments d'âge qui n'intervenaient pas tant que le tantième appliqué pour le calcul des la pension du PAC était de 30. Ceci tempère l'impact négatif de la moyenne décennale. En ajoutant que, dans le cadre d'une carrière complète, au grade de professeur ordinaire, le maximum absolu peut toujours être atteint.

Les délégations syndicales CNE du personnel des universités subventionnées ont demandé au Premier ministre le 20 janvier que puisse se tenir une réunion en vue d'examiner ce qui peut être amélioré ou, plus exactement à nos yeux, « réparé ». Les collègues des autres organisations syndicales ont été informés de cette initiative. Le Premier Ministre a répondu à cette demande, mais avec le service minimum : « Votre courrier m'est bien parvenu. C'est avec grande attention que je l'examinerai avec mon équipe. » À notre connaissance, le CREF, qui a fait une démarche similaire, n'a pas été davantage entendu.

Un message a été adressé au personnel académique par notre délégation.



L'EUROPE DE L'AUSTÉRITÉ EXCESSIVE CONTRE L'EUROPE SOCIALE ?

Pourquoi les États qui ont sauvé les banques - et devaient le faire - ne se sont-ils pas donné les moyens de contrôler le fonctionnement et les choix de celles-ci ?

Pourquoi des mesures drastiques, institutionnelles et financières ne sont-elles pas prises pour éviter aux États l'évaluation des trois agences de notation dont on sait le peu de crédibilité, puisqu'elles avaient noté « AAA » les produits *subprimes* jusqu'au moment de la catastrophe de 2008 ?

Pourquoi le traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance dans l'Union économique et monétaire, du 1^{er} mars 2012, est-il adopté par les chefs d'État sans réel débat démocratique préalable ?

Pourquoi appeler « règle d'or » ce qui est un frein (en béton armé plutôt qu'en or) à l'endettement ? Et alors que la seule vraie règle d'or, c'est, sauf erreur : « Ne fais pas à autrui ce que tu ne voudrais pas que l'on te fasse » ! Pourquoi aussi mal nommer les choses ?

Pourquoi la Commission européenne a-t-elle entrepris de valider les budgets nationaux de chaque État avant qu'ils ne

soient soumis aux parlements nationaux ?

Pourquoi des exigences portant sur des règles identiques de déficit et pas des exigences semblables visant une harmonisation des conditions de vie ... ou des politiques fiscales plus justes ?

Pourquoi la Commission européenne veut-elle faire primer les mesures économiques sur les droits sociaux fondamentaux ? Alors que, selon la jurisprudence de l'Organisation internationale du Travail et conformément à la Charte sociale européenne, les droits sociaux doivent l'emporter sur les règles de compétitivité.

S'étonnera-t-on encore, face à ces questions graves, de la nécessité d'actions de protestation telles que la grève générale du 30 janvier dernier ?



Et comment ne pas applaudir à la création de Finance Watch dont le but est de « surveiller la finance » et de la remettre au service de la société ! En reconstruisant une expertise indépendante sur les questions financières, avec les compétences d'économistes intrépides (ou « atterrés ») comme ceux qui,

bien avant la crise actuelle, critiquaient la finance spéculative. Avis aux économistes, fiscalistes, qui souhaitent appuyer cette organisation, dont la CNE est membre.

Sources : articles du « Droit de l'employé » et du Monde du 18 novembre 2011, « Réinventons l'idéal européen » par Yves Zarka.



Le Droit de Savoir est une publication de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel.
Permanence de la CNE-UCL à LLN
Bâtiment Kellner
Local D-113 - Bte L07.06.01
Croix du Sud, 3 · Parking 20
1348 Louvain-La-Neuve
Tél.: 010/47.26.02 - Fax : 010/47.25.76
Permanence de la CNE-UCL à Woluwé
Centre Faculté · Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles -
Tél: 02/764.50.99
Courriels :
agnes.namurois@uclouvain.be
catherine.delbar@uclouvain.be
thierry.grosbois@uclouvain.be
catherine.letocart@uclouvain.be
claire.pietrzyk@uclouvain-mons.be

Bulletin d'affiliation

A renvoyer à la CNE-UCL



Réservé à l'administration
Centrale (nom, code)

Matricule

NOM et PRENOM (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille)

Homme/Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° registre national

N° compte

Temps de travail :

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer les mentions inutiles

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 au 01/01/2011

Membres actifs

Ordinaires temps plein 15,14

Crédit-temps complet 6,88

Mi-temps 10,73