

Le droit de savoir



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

Sommaire

2. Les renforts arrivent...
mais pas partout!
Un plan UCL pour le personnel
de plus de 45 ans
Le personnel des ex-ISA
3. Les comptes 2016 de l'UCL
Le nouveau code du bien-être
au travail
Les accidents de travail
- 4-5. Les traitements des personnels
des universités
6. Les traitements des personnels
ex-ISA et TI
Le comité de suivi pour le
personnel TI
7. Le congé-éducation payé
L'égalité des sexes à l'UCL
8. Un peu moins de parkings
gratuits à Louvain-la-Neuve?

AUX AFFILIÉ.E.S À LA CNE-CSC

Le Droit de savoir est distribué à tous les membres du personnel de l'UCL.

Si vous êtes affilié.e à la CNE-CSC, vous recevez en plus un feuillet d'information intitulé « **Le droit d'en savoir plus** », qui n'est donc envoyé qu'aux seuls membres affiliés.

Comme affilié.e, vous bénéficiez aussi annuellement de la prime syndicale, c'est-à-dire d'un remboursement partiel de vos cotisations syndicales, remboursement négocié il y a plusieurs années avec les autorités de l'UCL.

Si, en tant qu'affilié.e CNE-CSC, vous ne recevez ni le « Droit d'en savoir plus », ni la prime syndicale, merci de le signaler à la délégation CNE du personnel de l'UCL, à l'attention de : natacha.frenze@uclouvain.be.

DES TEMPS INCERTAINS...

Les temps sont incertains, on le sait, en Fédération Wallonie-Bruxelles.

La décision du CDH en juin dernier de vouloir mettre fin à la coalition gouvernementale dans les entités fédérées francophones n'a pas fini de susciter des interrogations. Dans une carte blanche parue immédiatement après cette décision, les secrétaires nationaux de la CNE du secteur non marchand et le secrétaire général de la CSC-Enseignement, inquiets de l'avenir des accords du non-marchand et du pacte d'excellence pour l'enseignement, indiquaient sans barguigner : « *nous ne pouvons interpréter la décision du CDH que comme un virage à droite, vers une politique d'austérité. On ne peut pas prendre l'excuse de la bonne gouvernance pour cacher une volonté de gouverner à droite* ».

Depuis lors, la composition du gouvernement wallon a changé mais, au moment du bouclage de ce numéro, celle des gouvernements de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Fédération Wallonie-Bruxelles est toujours la même.

Le 12 juillet, le protocole d'accord issu de la négociation Enseignement pour 2017-2018 a été signé par le gouvernement de la FWB et par la plupart des organisations syndicales, dont la CNE.

Si le financement de 92 nouveaux postes de conseillers académiques pour tout l'enseignement supérieur a fait l'objet d'un décret voté le 19 juillet, qu'advient-il des autres points positifs de ce protocole pour le personnel des universités? Il s'agit notamment :

de l'avancement sans examen pour les ingénieurs industriels et les architectes ; du financement du remplacement du personnel académique définitif en congé de maternité ; de l'harmonisation des jours de congés et de congés de circonstance ; de la suppression des classifications de fonction non négociées ; et du passage d'un PAT vers le statut de logisticien de recherche, sans perte d'ancienneté.

En cas de nouvelle majorité en FWB, le nouveau gouvernement reprendra-t-il à son compte les termes de ces accords? Les convoyeurs attendent.

Le temps est suspendu également pour le projet de fusion entre l'Université Saint-Louis Bruxelles (USL-B) et l'UCL. Certes, la décision de fusion a été prise le 18 mai 2017 par les instances des deux universités, mais il reste, après un futur avis du Conseil d'administration de l'ARES, à entériner cette fusion dans un décret pour qu'elle soit effective. Cependant, le consensus à ce sujet ne va pas de soi entre les partis et même entre les universités! On y reviendra. Pour l'instant, les convoyeurs attendent.

Au milieu de ces incertitudes, à l'UCL, de l'avis de la délégation CNE-UCL, le « temps social » actuel est mitigé, particulièrement à propos de demandes légitimes relatives à des situations individuelles. L'écoute sur ces questions par les autorités aboutit trop fréquemment à des fins de non-recevoir. Pourtant, n'avait-il pas été décidé par les autorités, dans le cadre du projet « Louvain 2020 », de « *plutôt faire mieux* »? Les convoyeurs attendent aussi une éclaircie dans le climat social.



LES RENFORTS ARRIVENT... MAIS PAS PARTOUT !



Dans le cadre de la prospective budgétaire et académique 2017-2021, le Conseil d'administration de l'UCL a approuvé le 14 décembre 2016 l'affectation d'une partie des ressources récurrentes du refinancement adopté par le gouvernement de la FWB. Sur ce montant récurrent, s'élevant à 3.515.000 euros,

2.215.000 euros ont été budgétés pour la création de nouveaux postes, 500.000 euros à des postes PAT ou de logisticiens de recherche jugés prioritaires, 100.000 euros aux promotions du PAT, 300.000 euros à des correctifs salariaux liés au statut des permanents FNRS et 400.000 euros à l'accroissement des budgets des trois secteurs.

Sur les 2.715.000 euros (2.215.000 + 500.000) consacrés à l'augmentation du cadre du personnel, le Conseil d'administration a, sur proposition du Conseil rectoral, approuvé en juillet 2017 l'ouverture de 46 postes (34,55 équivalents temps plein) à la fois dans l'administration centrale (AC) et dans les trois secteurs de l'université, selon la répartition (en nombre de postes) précisée dans le tableau ci-contre.

Nombre de postes supplémentaires

	PAC	PAT	PST
AC	-	8	-
SSH	8	6	-
SSS	1	10	2
SST	3	3	5

Lors du Conseil d'entreprise de juin 2017, la délégation CNE a remis un avis favorable sur les choix concernant les postes ouverts, car ils permettent à la fois de renforcer l'administration centrale, dont la plupart des services sont sous-staffés, le support administratif dans les secteurs, le soutien pédagogique et l'encadrement des étudiants, ainsi que le recrutement académique.

Elle s'est cependant étonnée de l'absence totale d'ouverture de postes scientifiques temporaires dans le secteur des sciences humaines, malgré le nombre d'étudiants en croissance et la surcharge des assistants devant les encadrer. La CNE s'interroge également quant à la quasi absence d'ouverture de postes PAT dans les secrétariats facultaires, particulièrement dans les facultés accueillant de nombreux étudiants, où le personnel facultaire est notoirement en surcharge depuis des années. En SSS, les postes PAT sont davantage affectés aux instituts qu'aux facultés. La CNE estime que l'augmentation de l'enveloppe budgétaire destinée aux promotions est insuffisante face aux nombreux membres du personnel en attente.

UN PLAN UCL POUR LE PERSONNEL DE PLUS DE 45 ANS

Comme déjà évoqué dans le Droit de Savoir (n° 168, p.11), et comme tout employeur, l'UCL doit adopter dans le cadre de la convention collective de travail (CCT 104) de 2012, un plan permettant le maintien à l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans. Même si l'UCL est un employeur qui ne mène pas de politique discriminatoire en fonction de l'âge, comme le démontrent les critères d'embauche et la pyramide des âges du PAC et du PAT, il reste que les mesures gouvernementales récentes concernant les fins de carrière impactent directement le personnel de l'UCL quant à l'accès à la pension, à

la prépension ainsi qu'à certains types de crédits temps. Le Conseil d'entreprise a reçu les propositions de l'employeur et la délégation CNE a émis des propositions complémentaires, qui n'ont été que très partiellement retenues.

Ainsi, la délégation avait suggéré d'accorder des congés sabbatiques aux académiques de plus de 60 ans, de limiter le travail de nuit (gardes) pour les plus de 55 ans, d'accorder des jours de congé supplémentaires pour le PAT de plus de 60 ans, de prévoir un mécanisme interne de soutien

financier pour les personnels en fin de carrière afin de compenser les mesures fédérales de réduction des crédits-temps et des prépensions, d'offrir un check-up médical pour les plus de 55 ans et de rembourser le vaccin contre la grippe. Toutes ces mesures ont été refusées par l'employeur alors que certaines d'entre elles sont très peu coûteuses.

Le Conseil d'entreprise recevra annuellement un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des mesures qui, elles, ont été adoptées.

CHARGES ET MISSIONS DU PERSONNEL ENSEIGNANT DES EX-ISA

Rappel utile: en novembre 2015, après consultation du personnel du «cadre d'extinction» des ex-Instituts supérieurs d'Architecture, un protocole d'accord entre les autorités de l'UCL et la délégation CNE du personnel a été conclu au sujet de la clarification des heures de prestations à effectuer au service de l'institution et des modalités d'élaboration des lettres de mission qui sont adressées aux membres du personnel enseignant au début de chaque année académique. Un entretien individuel est prévu chaque année

portant sur l'évaluation des charges de l'année en cours en vue de l'établissement de la lettre de mission de l'année suivante. Les dispositions de cet accord étaient d'application à partir de l'année académique 2016-2017.

Les avis des membres du personnel concerné sur ce dispositif après une première année de mise en œuvre sont les bienvenus et peuvent être transmis à la délégation CNE-UCL.



LES COMPTES 2016 DE L'UCL SONT TRÈS BONS

Le Conseil d'entreprise a reçu en juin la présentation, selon la vue Banque Nationale de Belgique, des comptes de l'UCL qui se clôturent, pour l'année 2016, par un bénéfice d'exploitation de 32,5 millions d'euros. Figure dans ce chiffre la somme de 15 millions d'euros au budget ordinaire, issue d'un versement unique, non récurrent, effectué par la Communauté française suite à la résolution du litige l'opposant à l'UCL à propos de la fusion avec les FUCaM quant à l'application de l'article 107 du décret Bologne sur les nombres plafonds (voir Droit de savoir 166, p.6).

Dans le cadre des affectations dites « techniques », ce montant de 15 millions est destiné aux mesures définies par le Conseil rectoral en soutien à l'enseignement, la recherche et les projets immobiliers, planifiés dans les « prospectives budgétaires et académiques » entre 2017 et 2021, qui ont fait l'objet d'un accueil favorable par la délégation CNE au Conseil d'entreprise de décembre 2016 avant décision par le Conseil d'administration (voir Droit de savoir 167, p.2-3).

Une autre affectation de 7,5 millions d'euros concerne des bourses de formation pour les étudiants en médecine générale et en médecine spécialisée de la « double cohorte » de 2017-18, en recherche de stages dans les hôpitaux, semble excessive à la délégation CNE, par rapport aux autres besoins de l'UCL, notamment en matière de personnel. D'autant qu'il ne s'agit pas d'une obligation décrétable ni d'une décision concertée au niveau de

l'ARES avec les autres établissements de l'enseignement supérieur concernés.

Il existe encore quelques autres affectations techniques. Au total, l'ensemble de celles-ci ramène le résultat 2016 à 5, 2 millions d'euros.

La délégation CNE souhaite une concertation quant à l'affectation technique des surplus annuels engrangés, gonflant les bénéfices reportés, qui est décidée en finale par le conseil d'administration. Une partie de l'affectation de ces montants doit davantage revenir à l'accroissement plus important du cadre des différentes catégories du personnel, vu les besoins du terrain, ainsi qu'à l'octroi de promotions.

Dans le même ordre d'idées, la délégation CNE a été surprise de constater en 2016 des non-dépenses en personnel, de l'ordre de 3,4 millions d'euros par rapport au budget initial, causées par divers facteurs (démissions, non remplacement suite à des maladies de longue durée, à des crédits-temps, à des congés de maternité, à des postes ouverts ne trouvant pas de candidats valables, etc...).

Autre étonnement: l'absence d'utilisation par les services de l'enveloppe supplémentaire de 500.000 euros dédiée à des remplacements à court terme et à des renforts de personnel dans les services en ayant besoin. La délégation CNE est préoccupée d'obtenir des autorités une meilleure couverture des postes à

remplacer, afin que la charge de travail ne repose pas sur les collègues au sein des divers services concernés.

Evolution des dépenses globales de personnel de l'UCL de 2013 à 2016

2013	263,1 M€
2014	259,6 M€
2015	258,6 M€
2016	257,8 M€

Il convient enfin de signaler que le révisoriat d'entreprise de l'UCL, suite à un appel d'offres public, est amené à changer. Au terme de son mandat, le réviseur Ernst & Young, qui assurait très bien cette tâche depuis des années, est remplacé par PricewaterhouseCoopers, désigné pour 4 ans à partir de l'exercice comptable 2018. La présence d'un réviseur au sein du Conseil d'entreprise est essentielle, car elle garantit une transparence et une fiabilité dans la présentation des comptes sous la forme légale établie par la BNB. Il faut souligner à cet égard la qualité de l'information communiquée en cette matière par les autorités et le réviseur, au Conseil d'entreprise.

De manière générale, malgré les incertitudes de l'environnement politique et économique, la délégation CNE s'est réjouie de la bonne santé financière de l'UCL, qui garantit la pérennité de ses missions ainsi que du volume global de l'emploi.

LE NOUVEAU CODE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Publié au Moniteur belge le 2 juin 2017 et entré en vigueur le 12 juin 2017, le nouveau 'Code du bien-être au travail' a l'avantage de rassembler en un même document et de répartir sous forme de livres, titres, chapitres et sections, toutes les réglementations pertinentes relatives au bien-être des travailleurs. L'accès à la législation est dès lors facilité pour tous les acteurs du bien-être au travail, y compris pour les travailleurs eux-mêmes.

La page <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=1958> du « Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale » vous donne accès en ligne aux Tables de concordance entre ce nouveau Code et les textes qui étaient d'application antérieurement (haut de page) ainsi qu'au texte intégral du nouveau Code, livre par livre (liens en milieu de page sous la rubrique 'Structure du Code')

A FAIRE ABSOLUMENT EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

En cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail, voici ce qu'il faut absolument faire :

- Noter les coordonnées des témoins directs/indirects
- Prévenir/faire prévenir le plus vite possible son responsable (et en cas d'accident grave aussi le service des assurances/service de gardiennage)
- Consulter le plus vite possible un médecin pour faire acter qu'il s'agit d'un accident du travail/sur le chemin du

travail, faire établir un constat des lésions (même légères ou préventivement), et, en fonction des lésions, demander au médecin un certificat d'incapacité de travail

- Dans un délai de maximum 2 jours, faire parvenir à son responsable ET au Service des assurances (ASSU) ET au Service de sécurité et de radioprotection (SERP) la déclaration la plus détaillée possible de l'accident, les coordonnées des témoins, l'attestation médicale constatant les lésions et le certificat d'incapacité de travail éventuel.



LES TRAITEMENTS DES PERSONNELS DES UNIVERSITÉS

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} juillet 2017, rattachées à l'indice-pivot 105,10 de mai 2017.															1,6734
	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	Assistant social de 1 ^e classe	Agent spécialisé en chef	Chef programmeur	Assistant social principal	Assistant social en chef	Ingenieur technicien	Premier agent spécialisé en chef	Premier agent spécialisé en chef principal	
						Programmeur	Infirmier gradué de 1 ^e classe			Infirmier gradué principal	Infirmier en chef	Conducteur		Ingenieur technicien principal	
														Conducteur principal	
0	1.917,44	1.983,22	2.116,78	2.238,72	2.279,36	2.391,17	2.559,83	2.574,07	2.671,62	2.813,21	2.912,70	2.624,89	2.875,39	2.987,33	
1	1.938,39	2.019,81	2.153,37	2.275,32	2.322,04	2.427,76	2.602,51	2.610,66	2.708,21	2.856,73	2.956,22	2.698,06	2.912,72	3.061,95	
2	1.980,29	2.093,00	2.189,97	2.348,51	2.407,40	2.500,95	2.645,19	2.647,26	2.744,85	2.900,25	2.999,74	2.846,40	2.950,04	3.136,57	
3			2.226,56				2.687,86	2.683,85	2.782,17	2.943,77	3.043,26		2.987,36	3.211,19	
4															
5	2.016,60	2.128,27	2.263,15	2.385,10	2.480,56	2.537,55	2.761,39	2.720,45	2.819,49	3.018,39	3.117,87	2.945,89	3.024,68	3.310,68	
6															
7	2.052,91	2.163,55	2.311,93	2.433,88	2.553,73	2.586,32	2.836,01	2.769,74	2.869,23	3.093,01	3.192,49	3.045,37	3.074,42	3.410,16	
8															
9	2.089,22	2.248,91	2.397,29	2.531,42	2.626,89	2.683,87	2.910,63	2.869,23	2.968,71	3.167,63	3.267,11	3.144,85	3.173,90	3.509,64	
10															
11	2.125,53	2.334,27	2.482,66	2.628,97	2.700,06	2.782,18	2.985,25	2.968,71	3.068,19	3.242,25	3.341,73	3.244,33	3.273,38	3.609,12	
12															
13	2.161,84	2.419,64	2.568,02	2.714,34	2.773,83	2.869,23	3.059,86	3.055,76	3.155,24	3.316,87	3.416,35	3.343,82	3.360,44	3.708,60	
14															
15	2.198,15	2.505,00	2.653,38	2.800,82	2.848,45	2.956,29	3.134,48	3.142,82	3.242,30	3.391,49	3.490,97	3.443,30	3.447,49	3.808,09	
16															
17	2.234,47	2.590,36	2.738,75	2.887,88	2.923,07	3.043,34	3.209,10	3.229,87	3.329,35	3.466,11	3.565,59	3.542,78	3.534,54	3.907,57	
18															
19	2.270,78	2.675,72	2.825,71	2.974,93	2.997,69	3.130,39	3.283,72	3.316,92	3.416,40	3.540,72	3.640,21	3.642,26	3.621,59	4.007,05	
20															
21	2.307,09	2.761,44	2.912,76	3.061,98	3.072,31	3.217,45	3.358,34	3.403,97	3.503,46	3.615,34	3.714,83	3.741,74	3.708,65	4.106,53	
22															
23	2.343,40	2.848,49	2.999,82	3.149,03	3.146,93	3.304,50	3.432,96	3.491,03	3.590,51	3.689,96	3.789,45	3.841,23	3.795,70	4.206,02	
24															
25	2.379,71	2.935,55	3.086,87	3.236,09	3.221,55	3.391,55	3.507,58	3.578,08	3.677,56	3.764,58	3.864,07	3.940,71	3.882,75	4.305,50	
26															
27	2.416,02	3.022,60		3.323,14	3.296,17	3.478,61	3.582,20	3.665,13	3.764,62	3.839,20	3.938,69	4.040,19	3.969,81	4.404,98	
28															
29	2.452,33	3.109,65		3.410,19		3.565,66		3.752,19	3.851,67				4.056,86		
30															
31								3.839,24	3.938,72				4.143,91		

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} juillet 2017, rattachées à l'indice-pivot 105,10 de mai 2017.															1,6734
	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	Attaché après 4 ans de grade	Ingenieur	Attaché principal	Ingenieur principal	Premier attaché	Informaticien après 5 ans de grade	Conseiller	Informaticien expert	Ingenieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur	
Ingenieur industriel principal															
Conducteur en chef															
Ingenieur technicien en chef															
	Ingenieur industriel	Ingenieur industriel après 4 ans de grade													
0	3.136,55	2.974,88	3.080,47	3.658,85	3.223,60	4.094,11	3.658,85	4.498,27	3.957,31	4.840,25	5.088,97	4.280,64	5.316,98	5.503,50	
1	3.173,87	3.061,94	3.167,53	3.745,91	3.310,65	4.181,17	3.745,91	4.591,54	4.143,85	5.026,80	5.275,52	4.467,18	5.503,53	5.690,04	
2	3.211,19	3.236,04	3.254,58	3.920,02	3.397,71	4.268,22	3.920,02	4.684,80	5.026,80	5.275,52	5.462,06	4.653,73	5.690,07	5.876,59	
3	3.248,51		3.341,64		3.484,76	4.355,27		4.778,07	4.330,40	5.213,35	5.462,06	4.653,73	5.690,07	5.876,59	
4									4.516,95	5.399,89	5.648,61	4.840,27	5.876,62	6.063,14	
5	3.285,83	3.369,74	3.475,33	4.072,36	3.618,46	4.507,61	4.053,71	4.964,62	4.703,49	5.586,44	5.835,16	5.026,82	6.063,16	6.249,68	
6									4.890,04	5.772,99	6.021,70	5.213,37	6.249,71	6.436,23	
7	3.335,57	3.503,43	3.609,02	4.224,70	3.752,15	4.659,95	4.187,40	5.151,17	5.076,59	5.959,53	6.208,25	5.399,91	6.436,26	6.622,77	
8									5.263,13	6.146,08	6.394,80	5.586,46	6.622,80	6.809,32	
9	3.435,05	3.637,12	3.742,71	4.377,04	3.885,84	4.812,29	4.321,09	5.337,71	5.449,68	6.332,63	6.581,34	5.773,01	6.809,35	6.995,87	
10									5.549,68	6.332,63	6.581,34	5.773,01	6.809,35	6.995,87	
11	3.534,53	3.770,81	3.876,40	4.529,38	4.019,53	4.964,63	4.454,79	5.524,26	5.636,22	6.519,17	6.767,89	5.959,55	6.995,90	7.182,41	
12									5.822,77	6.705,72	6.954,44	6.146,10	7.182,44	7.368,96	
13	3.621,59	3.904,51	4.010,10	4.681,71	4.153,22	5.116,97	4.588,48	5.710,81	6.009,32	6.892,26	7.140,98	6.332,65	7.368,99	7.555,51	
14												6.519,19			
15	3.708,64	4.038,20	4.143,79	4.834,05	4.286,92	5.269,31	4.722,17	5.897,35				6.705,74			
16												6.892,29			
17	3.795,69	4.171,89	4.277,48	4.986,39	4.420,61	5.421,65	4.855,86	6.083,90							
18															
19	3.882,75	4.305,58	4.411,17	5.138,73	4.554,30	5.573,99	4.989,55	6.270,44							
20															
21	3.969,80	4.439,27	4.544,87	5.291,07	4.687,99	5.726,33	5.123,25								
22															
23	4.056,85	4.572,97	4.678,56	5.443,41	4.821,68		5.256,94								
24															
25	4.143,91				4.955,38		5.390,63								
26															
27	4.230,96														
28															
29	4.318,01														
30															
31	4.405,07														
32															
33	4.492,12														

LES TRAITEMENTS DES PERSONNELS DES UNIVERSITÉS

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1^{er} juillet 2017, rattachées à l'indice-pivot 105,10 de mai 2017. 1,6734

	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6 C	8D	8F 14/1	I29	I30	I31	Personnel académique		
	Directeur général	Assistant Assistant de recherche	Assistant 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 Directeur de recherches	Professeur agrégé	Professeur ordinaire
0	6.539,82	2.974,90	3.252,61	3.658,85	4.094,11	4.212,27	4.280,67	2.974,90	3.658,85	3.957,31	4.819,52	5.638,23	6.311,84
1		3.071,28	3.339,67	3.745,91	4.181,16	4.392,59	4.467,21	3.071,28	3.745,91				
2	6.726,36	3.264,04	3.513,77	3.832,96	4.268,22	4.355,27		3.264,04	3.832,96	4.143,85			
3				3.920,02	4.355,27				3.920,02		5.161,51	6.130,48	6.975,08
4	6.912,91			4.072,36	4.507,61		4.572,90	4.653,75		4.330,40			
5		3.444,36	3.647,47					3.444,36	4.072,36				
6	7.099,46			4.224,70	4.659,95		4.753,22	4.840,29		4.516,95	5.503,50	6.622,73	7.638,32
7		3.624,67	3.781,16					3.624,67	4.224,70				
8	7.286,00			4.377,04	4.812,29		4.933,53	5.026,83		4.703,49			
9		3.804,99	3.914,85					3.804,99	4.377,04		5.845,49	7.114,98	8.301,56
10	7.472,55			4.529,38	4.964,63		5.113,85	5.213,37		4.890,04			
11		3.985,30	4.048,54					3.985,30	4.529,38				
12	7.659,09			4.681,71	5.116,97		5.294,17	5.399,91		5.076,59	6.187,47	7.607,23	8.964,80
13		4.165,62	4.182,23					4.165,62	4.681,71				
14	7.845,64			4.834,05	5.269,31		5.474,48	5.586,45		5.263,13			
15		4.345,93	4.315,93					4.345,93	4.834,05		6.529,46	8.099,48	9.628,04
16	8.032,19			4.986,39	5.421,65		5.654,80	5.772,99		5.449,68			
17		4.526,25	4.449,62					4.526,25	4.986,39				
18	8.218,73			5.138,73	5.573,99		5.835,11	5.959,53		5.636,22	6.871,45	8.591,73	
19		4.706,57	4.583,31					4.706,57	5.138,73				
20	8.405,28			5.726,32			6.015,43	6.146,07		5.822,77			
21		4.886,88						4.886,88	5.291,07		7.213,43		
22	8.591,83					6.195,75	6.332,62		6.009,32				
23		5.067,20						5.067,20	5.443,41				
24								6.519,16		6.195,86	7.555,42		
25		5.247,51						5.247,51	5.595,75				
26								6.705,70		6.382,41			
27													
28							6.892,24						

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,6734 (juillet 2017).

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 1,6734 pour 1 enfant : 49,28 € – 2 enfants : 80,56 € – 3 enfants : 144,82 €

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 1,6734 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 602,41 €
- pour un professeur à temps partiel : 657,73 €
- pour un professeur extraordinaire : 714,03 €

3. LES BARÈMES 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 1868,23 €.

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	Niveau E	Barème de Chargé 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.



LES TRAITEMENTS DES PERSONNELS EX-ISA ET TI

Echelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicable au 1 ^{er} juillet 2017 rattachés à l'indice-pivot 105,10 de mai 2017.															1,6734
	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	Profes- seur Chef de bureau d'étude	Directeur adjoint	Directeur
	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans		A l'entrée	Après 3 ans	Après 3 ans	Après 15 ans							
0	1917,44	1947,12	2004,73	2399,26	1990,76	2004,73	2018,69	2074,55	2703,01	2974,89	3310,65	3926,24	4893,12	4961,52	4998,82
1	1938,39	1968,07	2025,67	2420,21	2029,17	2043,13	2057,10	2112,96	2741,43	3071,28	3407,03	4022,61	4989,50	5057,89	5101,41
2	1980,29	2009,96	2067,57	2462,11	2105,98	2119,95	2133,92	2189,78	2818,24	3264,02	3599,79	4215,37	5182,25	5250,65	5306,59
3									2907,27						
4															
5	2016,60	2046,28	2103,89	2498,42	2195,01	2208,98	2222,95	2278,81		3444,35	3780,10	4395,68	5362,57	5430,97	5493,14
6									2996,30						
7	2052,91	2082,59	2140,20	2534,74	2284,05	2298,01	2311,97	2367,84		3624,66	3960,43	4576,01	5542,89	5611,29	5679,69
8									3085,32						
9	2089,22	2118,90	2176,51	2571,05	2373,08	2387,04	2401,01	2456,87		3804,99	4140,74	4756,32	5723,21	5791,60	5866,22
10									3174,35						
11	2125,53	2155,22	2212,82	2607,36	2462,11	2476,08	2490,04	2545,91		3985,30	4321,07	4936,64	5903,53	5971,93	6052,77
12									3263,38						
13	2161,85	2191,53	2249,13	2643,67	2551,14	2565,11	2579,08	2634,94		4165,63	4501,38	5116,96	6083,85	6152,24	6239,31
14									3352,41						
15	2198,16	2227,84	2285,44	2679,98	2640,17	2654,15	2668,11	2723,97		4345,94	4681,71	5297,28	6264,17	6332,57	6425,86
16									3441,44						
17	2234,47	2264,15	2321,75	2716,29	2729,21	2743,17	2757,14	2813,01		4526,26	4862,02	5477,60	6444,48	6512,88	6612,40
18									3530,46						
19	2270,78	2300,46	2358,06	2752,60	2818,24	2832,20	2846,17	2902,03		4706,58	5042,33	5657,92	6624,80	6693,19	6798,94
20									3619,49						
21	2307,09	2336,77	2394,37	2788,91	2907,27	2921,24	2935,20	2991,06		4886,89	5222,66	5838,23	6805,12	6873,52	6985,49
22									3708,52						
23	2343,41	2373,08	2430,69	2825,22	2996,31	3010,27	3024,23	3080,10		5067,22	5402,97	6018,56	6985,44	7053,83	7172,03
24									3797,55						
25	2379,72	2409,39	2467,01	2861,53	3085,33	3099,30	3113,27	3169,13		5247,53	5583,30	6198,87	7165,76	7234,16	7358,58
26									3886,58						
27	2416,03	2445,71	2503,32	2897,84	3174,36	3188,33	3202,30	3258,16		5247,53	5583,30	6198,87	7165,76	7234,16	7358,58
28									3975,60						
29	2452,34	2482,02	2539,63	2934,16	3263,40	3277,36	3291,33	3347,20		5247,53	5583,30	6198,87	7165,76	7234,16	7358,58
30									4064,32						
31				2934,16	3352,43	3366,39	3380,36	3436,22							

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,6734 (juillet 2017). 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: Arrêt 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.

LE COMITÉ DE SUIVI POUR LE PERSONNEL TRADUCTION INTERPRÉTARIAT

La convention organisant le transfert du personnel de la catégorie Traduction et Interprétariat de la Haute Ecole Vinci à l'UCL ainsi qu'à l'USL-B, signé en juin 2015, prévoit la mise sur pied d'un comité de suivi paritaire dont l'objectif est de veiller à l'application de cette convention d'intégration. Il est prévu que ce comité se réunisse au moins une fois par an dans chacune des deux ins-

titutions. Une réunion conjointe de ces deux comités se tient au moins une fois par an également.

A l'UCL, suite à la consultation du personnel organisée par la délégation CNE, la première réunion de ce comité de suivi s'est tenue le 1^{er} décembre 2016. Parmi les nombreux points qui y ont été abordés, relevons des questions sur les charges d'enseignement, sur les enca-

drements de mémoires, sur les cours du samedi, sur les implications possibles en matière de recherche et sur la possibilité d'académisation de membres porteurs du titre de docteur.

A l'USL-B, une consultation semblable a été faite auprès du personnel. La réunion conjointe des deux comités ne s'est pas encore tenue au moment de la rédaction du présent numéro.



LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

De quoi s'agit-il ?

Le congé éducation payé (CEP) donne le droit aux travailleurs de suivre une formation (générale ou professionnelle) pendant les heures normales de travail, jusqu'à 120 heures par an, tout en conservant sa rémunération, jusqu'à un certain plafond.

Avec la sixième réforme de l'Etat, les Régions sont, depuis 2015, désormais compétentes pour la réglementation générale du dispositif et la détermination des formations qui donnent droit au CEP.

Pour qui ?

Le CEP est accessible aux travailleurs à temps plein ou à 4/5ème; ainsi qu'aux travailleurs à mi-temps, pour autant qu'il s'agisse d'une formation professionnelle.

Quelles formations ?

Un certain nombre de formations sont agréées d'office. C'est le cas pour l'enseignement de promotion sociale (avec exceptions), certains cours de l'enseignement des arts plastiques, l'enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master organisé le soir ou le week-end, les formations organisées par une organisation syndicale ou par une organisation d'éducation permanente. Ces formations ne doivent pas obligatoirement avoir de lien direct avec la fonction exercée.

Modalités

Le travailleur qui s'inscrit à une formation dans le cadre d'un CEP a donc le

droit de s'absenter du travail, mais doit évidemment suivre avec assiduité la formation à laquelle il s'est inscrit. Le travailleur continue de percevoir sa rémunération, éventuellement à concurrence d'un plafond salarial qui est de 2.815 € bruts en 2017.

Il faut remettre à l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année en cours une attestation d'inscription à la formation choisie et, chaque trimestre, une attestation d'assiduité, qui lui sera remise par l'organisme de formation

Le CEP peut se prendre dans ou en dehors des heures de travail. Dans ce dernier cas, les heures de formation peuvent être récupérées.

L'employeur est remboursé par les pouvoirs publics (par le Forem en Wallonie) du coût des heures suivies en CEP.

Le congé-éducation à l'UCL

Dans les universités, le CEP concerne essentiellement le PAT.

A l'UCL, le Conseil d'entreprise a examiné en septembre 1985 la question de la planification du CEP. Il a décidé de laisser aux membres du personnel et aux responsables d'entités le soin de planifier le CEP en fonction du rythme des études du membre du personnel concerné et des besoins du service. En cas de difficulté surgissant au sein d'une entité, c'est le Conseil d'entreprise qui décide de la planification du congé dans le service concerné. Ce qui n'est pas encore arrivé jusqu'à présent.

Peu (trop peu?) de membres du personnel de l'UCL ont recours à cette possibilité de formation continue: en

moyenne, moins de 1 % des membres du PAT y ont recours. Pourtant, il s'agit d'un dispositif remarquable pour qui souhaite un investissement personnel important en formation continue. Avec une réserve cependant, car l'acquisition d'un diplôme de niveau universitaire n'est malheureusement pas valorisée automatiquement dans la progression de carrière du PAT.

Quelques exemples de formations suivies par des membres du personnel dans le cadre du CEP: bachelier en informatique; master en sciences du travail; cultures cellulaires, immunologie et virologie; gestion de la faune (section agent technique de la nature et des forêts); comptabilité générale approfondie; langues (italien).

Sources d'informations :

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html>

<http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-paye.html>

http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-paye

Pour être complet, il y a aussi d'autres possibilités de formations: le crédit-temps formation (ce système est moins flexible et la rémunération est réduite); les formations (d'une durée plus courte) du service FORM (<https://uclouvain.be/fr/catalogue-formations>).

ÉGALITÉ DES SEXES À L'UCL : DES PROGRÈS, MAIS DU TRAVAIL !

Le 22 mai dernier, à l'initiative du COR-SCI, s'est tenue à Louvain-la-Neuve une journée d'étude sur les politiques de genre à l'Université - « Les Savanturières ». Le point de départ était ce constat d'évaporation progressive des femmes au fil des échelons de la carrière universitaire. S'il y a aujourd'hui à l'UCL à peu près 54% d'étudiantes, il y a 45% de doctorantes, 43% de docteurs, mais surtout 14 maigres % de professeurs ordinaires.

Pour la Vice-rectrice à la politique du personnel à l'UCL, une amélioration de l'égalité des chances entre sexes est en cours depuis quelques années. En 2016, par exemple, il y a eu 52% de femmes sur l'ensemble des professeur.e.s enga-

gé.e.s (tandis qu'il y avait à peu près 30% de candidates), et 9 femmes sur 17 nouveaux postes académiques en 2017 au moment où s'est tenue la journée d'étude.

Au-delà du recrutement, il reste cependant une série de choses auxquelles il faut faire attention. Par exemple, lutter contre cette tendance à ce que la plupart des tâches professorales considérées comme « féminines », comme les tâches administratives ou de suivi des étudiants, soient assurées par des femmes.

En outre, il faudrait peut-être se défaire de l'idée souvent véhiculée selon laquelle un.e bon.ne professeur.e s'in-

vestit sans compter dans son travail. Travailler à l'université doit pouvoir être compatible avec un investissement social et familial. À cet égard, il resterait encore aujourd'hui dans l'université un certain déni des problèmes de genre, ou du moins de leur gravité.

Quant aux quotas de femmes, une conclusion importante de la journée est qu'ils sont plus désirables dans le recrutement du personnel académique que dans les fonctions (doyen.ne, président.e, etc.), car dans ce dernier cas, les quotas peuvent avoir l'effet pervers de surcharger les quelques femmes qui sont parvenues à déjouer les nombreux obstacles à une carrière académique.



UN PEU MOINS DE PARKINGS GRATUITS À LOUVAIN-LA-NEUVE ?

Lors d'une consultation du personnel organisée en novembre 2016, ainsi que via le Droit de Savoir (n° 167, p. 6; n° 168, p. 9), la délégation CNE a régulièrement informé le personnel de l'UCL à propos de l'évolution des négociations avec les autorités de l'université quant à l'accès aux parkings du haut de la ville concernés par l'installation de barrières moyennant le paiement d'un abonnement annuel de 25 euros pour couvrir les frais d'entretien.

Au début de l'été 2017, la délégation CNE a décidé de signer la convention collective sur les parkings et la mobilité du personnel, malgré le fait qu'une partie des demandes du personnel ne soit pas rencontrée, pour éviter des perturbations dommageables après la rentrée académique pour les personnels concernés. Les conditions d'accès aux parkings de la nouvelle zone A3 du haut de la ville ont dès lors été communiquées au personnel via Youcl express ce 8 août par l'employeur.

Nous déplorons notamment le strict cloisonnement entre les zones A1, A2 et A3, imposé à l'ensemble du personnel de l'UCL. Pour des raisons techniques, il n'a pas été possible d'obtenir une grande zone A2 permettant au personnel de se garer indifféremment dans le haut ou le bas de la ville. Il reste, en zone périphérique, des parkings gratuits avec vignettes, mais nous craignons que ces derniers soient envahis par des voi-

tures d'étudiants ou par des personnes non autorisées.

Malgré ces limitations, la nouvelle convention comporte des avancées importantes :

- augmentation du nombre de parkings payants réservés uniquement au personnel;
- accès privilégié pour les étudiants porteurs d'handicap, au même titre que les membres du personnel;
- moyennant demande adressée à l'employeur, un membre du personnel en situation de handicap, une maladie de longue durée ou une organisation spécifique du travail peut cumuler notamment la gratuité des transports publics avec l'accès aux parkings de la zone A.
- les utilisateurs des vélos électriques (limités à 25 Km/h pour des raisons fiscales) bénéficient désormais d'une intervention de 0,22 euro par Km de la part de l'UCL;

Afin de suivre l'impact de ces nouvelles mesures, la convention prévoit une «évaluation annuelle et concertée» de la politique de mobilité, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire du conseil d'entreprise. N'hésitez donc pas à informer vos délégués CNE des difficultés rencontrées, afin que nous puissions les répercuter auprès des autorités de l'université.



Contacts

CNE-UCL à LLN

Bâtiment Kellner - Local D-113 - Bte L07.06.01
Croix du Sud, 3 - Parking 20
1348 Louvain-La-Neuve
Tél. : 010 47 26 02 - Fax : 010 47 25 76

CNE-UCL à Woluwé

Centre Faculté - Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu - 1200 Bruxelles
Tél. : 02 764 50 99

CNE-UCL à Mons

Bâtiment B, 2^e étage, local B216
Chaussée de Binche, 151 - 7000 Mons
Tél. : 065 32 32 40

Courriels

agnes.namurois@uclouvain.be
natacha.firenze@uclouvain.be
thierry.grosbois@uclouvain.be
catherine.letocart@uclouvain.be

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCL, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur(s).

Tirage

7.500 exemplaires imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m². La version électronique du *Droit de Savoir* est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCL.

BULLETIN D'AFFILIATION

à renvoyer à la CNE - UCL



Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille) Homme / Femme*

 Rue N° App. Boîte
 Code postal Localité Nat. Téléphone
 E-mail Date de naissance
 N° registre national N° compte bancaire

Je souhaite payer mes cotisations par : Mandat (domiciliation) OU par Virement (biffer ce qui ne convient pas)

Temps de travail
 Employeur
 Date / / Signature

* Biffer la mention inutile

Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur ordinateur. Si vous souhaitez plus d'information sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

Cotisations mensuelles

Membres actifs	
Ordinaires temps plein	16,74€
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