

Le droit de savoir



PB-PP
BELGIE(N)-BELGIQUE

Sommaire

2. Les pensions
- 4 L'assurance groupe
6. La pension du PAC
Travailler après 65 ans
7. L'assemblée du FNRS
8. Le règlement de travail



S'il te plaît, dessine-moi un logo

LES BUREAUX DE LA CNE-UCL DÉMÉNAGENT!

A partir du 10 juillet 2018, voici la nouvelle adresse des bureaux de la délégation syndicale CNE du personnel de l'UCL :

Bâtiment M. de Hemptinne
Chemin du Cyclotron 2
1^{er} étage, aile B
Bureaux B 131 à B 134
L7.01.11
1348 Louvain-la-Neuve

Tél: 010 47 20 09 - 010 47 96 09
010 47 26 02 - 010 47 26 06

NE PAS BATTRE EN RETRAITE!

La marche du 16 mai 2018 pour les pensions à Bruxelles a été une réussite: 70.000 personnes y ont pris part. Pour rappel, les revendications essentielles des organisations syndicales sont :

- le droit à une vie digne après le travail, ce qui suppose de pouvoir ralentir et s'arrêter à temps, d'où la revendication de la pension à 65 ans;
- le droit à une pension légale sûre et suffisante, financée par la sécurité sociale : 1.500 € par mois;
- un alignement de la pension du secteur privé sur celle du secteur public et non l'inverse;
- le rétablissement des assimilations de périodes de chômage, de crédit-temps fin de carrière, etc. à des périodes de travail effectif.

Dans ce contexte, il était donc logique que ce numéro du Droit de Savoir soit largement consacré à une information sur les pensions.

On lira tout d'abord en pages 2 et 3, les principales différences entre le régime de pension du secteur privé et celui du secteur public et **quel est le régime de pension de chacune des catégories** du personnel de l'UCL et des autres universités subventionnées.

En pages 4 et 5, vous trouverez une information générale sur l'assurance de groupe dont bénéficient à l'UCL, les personnels à durée indéterminée PAT des budgets classiques et sur ressources extérieures ainsi que le personnel scientifique sur ressources extérieures, avec une explication des deux formules existantes: l'assurance groupe but à atteindre ou l'assurance groupe prime fixée.

Ensuite en page 6, on se penchera sur le dossier plus particulier concernant **la pension du personnel académique définitif** qui bénéficie d'une pension du secteur public et qui est également dans le viseur du gouvernement fédéral. D'où la lettre adressée au ministre des Pensions, M. Bacquelaine.

Dans ce contexte, nous avons été étonnés de la rubrique « *La pension à points? Davantage équitable!* » dans la communication du 7 juin 2018 adressée à toute la communauté UCL.

Il y était indiqué: « *La proposition de réforme des régimes belges de pension légale visant à introduire une pension à points fait l'objet de nombreuses interrogations et critiques, souvent basées sur une mécompréhension du mécanisme envisagé.* »

Est-ce à dire que tous les opposants au système de pension à points seraient des béotiens, des gens peu instruits, des incompetents notoires ?

Libre évidemment à des chercheurs de développer et de diffuser leurs études, sans prétendre cependant détenir « la vérité » et donc en acceptant que leurs recherches soient soumises au feu scientifique et social de la critique. Par contre, pourquoi l'UCL comme institution apporte-t-elle sa caution à cette recherche ?

Et à supposer que la pension à points voie le jour (rien n'est moins sûr!) et que l'on en constate ensuite dans les faits les effets négatifs évoqués aujourd'hui par celles et ceux qui dénoncent ce projet, comment l'UCL justifiera-t-elle alors sa position ?



QUEL RÉGIME DE PENSION POUR LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL ?

CATÉGORIES DE PERSONNEL	QUEL RÉGIME DE PENSION	AVEC ASSURANCE DE GROUPE	COMMENTAIRES
Personnel académique (ACA) et scientifique définitif (PSD), y compris le personnel logisticien de recherche définitif (LR) ainsi que le personnel enseignant et PAT des ex-Instituts supérieurs d'architecture et de traduction-interprétation	secteur public	non	Il est logique qu'il n'y ait pas d'assurance de groupe dans ce cas, puisque la pension du secteur public est plus favorable que celle du secteur privé.
Personnel académique temporaire (en période probatoire) et invité (APH)	secteur privé	non	Dérogation très partielle: les académiques en période probatoire (généralement trois ans) peuvent bénéficier d'une rente en faveur des enfants orphelins. Les années en période probatoire sont, après confirmation, reprises dans les années de carrière en secteur public.
Personnel scientifique temporaire du cadre (PST)	secteur privé	non	Le PST est engagé à durée déterminée (mandats 3 x 2 ans + possibilité de 3 années exceptionnelles)
Personnel scientifique sur ressources extérieures (PS/RE)	secteur privé	oui pour le personnel à durée indéterminée	La convention collective de travail conclue le 30/9/1998 entre les autorités UCL et la délégation syndicale CNE prévoit le droit à une assurance de groupe « primes fixes » (article 14 de la CCT PS/RE)
PAT sur budgets classiques (ordinaire, social, patrimoine non affecté)	secteur privé	Oui	Cette assurance de groupe a pour but, en vertu de la règle du statut équivalent (Art. 41 de la loi du 27 juillet 1971) de compenser la différence entre la pension privée du personnel des universités subventionnées et la pension publique du PAT dans les universités Fédération Wallonie Bruxelles (ULiège et UMons).
PAT sur ressources extérieures (PAT/RE)	secteur privé	oui pour le personnel à durée indéterminée	La convention collective de travail conclue le 30/9/1998 entre les autorités UCL et la délégation syndicale CNE prévoit le droit à une assurance de groupe « primes fixe » (article 12 de la CCT PAT/RE)
Boursiers de doctorat, de post doctorat, aspirants	secteur privé	non	Le statut de boursier de doctorat ne permet pas l'affiliation à une assurance de groupe.
Mandataires permanents FNRS	secteur privé	oui	Cette assurance-groupe est souscrite par le FNRS en tant qu'employeur
Mandataires FNRS intégrés dans le personnel académique	pension mixte	oui pour la partie de carrière en régime privé non pour l'autre partie	Pour les années en tant que « mandataires FNRS », la pension est calculée selon le régime de pension du secteur privé, auquel s'ajoute le capital constitué d'assurance de groupe du FNRS. Pour les années à partir de l'intégration au cadre académique définitif en fonction complète, la pension est celle du secteur public.

PENSION DU SECTEUR PUBLIC, PENSION DU SECTEUR PRIVÉ : CE QUI LES DISTINGUE

Le régime de pension du secteur public

• Mode de calcul

Compte tenu des modalités d'application de la loi de décembre 2011, il y a, dans le personnel académique définitif, trois catégories à distinguer :

- Pour les personnes ayant 55 ans et plus au 1er janvier 2012, donc ayant 61 ans au 1er janvier 2018 : calcul avec le tantième (ou fraction de la carrière) 1/30, sur la base du traitement moyen des 5 dernières années, multiplié par le nombre d'années de services admissibles.
- Pour les personnes ayant entre 50 et 54 ans au 1er janvier 2012, donc ayant entre 56 et 60 ans au 1er janvier 2018, le calcul se fait avec les anciens tantièmes 1/30 pour les années avant 2012 et les nouveaux tantièmes 1/48 à partir de 2012, sur base du traitement moyen des 5 dernières années.
- Pour les personnes ayant moins de 50 ans au 1er janvier 2012, ayant donc moins de 56 ans au 1er janvier 2018, pour les années avant 2012, calcul avec les anciens tantièmes 1/30 sur base du traitement moyen des 5 dernières années et à partir de 2012, calcul avec les nouveaux tantièmes 1/48, sur la base du traitement moyen des 10 dernières années.
- Pour les personnels scientifiques définitifs, les logisticiens de recherche définitif et le personnel définitif des ex ISA et des TI, le tantième de 1/55.

- **Limites :** 1) la pension ne peut excéder les 3/4 du traitement moyen des 5 (ou des 10) dernières années;
2) la pension ne peut excéder un maximum absolu qui s'élève à **6.537,80 €** bruts par mois.

• Documentation-Brochures disponibles sur le site du Service public fédéral des Pensions :

- *Pensions de retraite du régime des fonctionnaires*
- *La régularisation des périodes d'études - régime des fonctionnaires*
- *Pensions de survie du régime des fonctionnaires*

PRIME DE 35 ANS DE CARRIÈRE PAT

Comme expliqué dans le droit de Savoir n°168, un des critères d'obtention de la prime de 35 ans de carrière est « d'être méritant » dans son travail. Cette notion de « mérite » est particulièrement floue et laisse donc une large place à l'arbitraire. Car des décisions de refus de la prime au motif « de ne pas être méritant » sont prises sans que la décision ne soit motivée de manière claire et précise. Dès lors, il faut que les autorités, lorsqu'elles décident de ne pas octroyer cette prime, aient aussi le courage de justifier formellement leur décision. Sans quoi, il s'agit d'une double humiliation pour les membres du personnel concernés.

Une note du secteur universités de la CNE sur la pension du personnel académique définitif (11 juin 2018) est disponible sur demande à natacha.firenze@uclouvain.be

Le régime de pension du secteur privé

• Mode de calcul

Pour chaque année de carrière, on fait le total des rémunérations (plafonnées) déclarées à la sécurité sociale ; on applique sur ce montant le taux de pension (60 % au taux isolé ou 75 % au taux ménage pour les pensionnés mariés dont le conjoint ne dispose pas de revenus professionnels propres). Ensuite, on additionne les montants ainsi obtenus pour chaque année et on divise par 45. En résumé, un an de pension (pour un isolé) = 1/45 X rémunération brute plafonnée de l'année X 60 % X coefficient de réévaluation pour les années les plus anciennes. Le total donne le montant de la pension annuelle.

Le montant de la pension mensuelle brute maximum dans le secteur privé est au 1er janvier 2018 de 2.373,82 €, au taux isolé et de 2.966,02 €, au taux ménage.

• Références

- *La pension de retraite du régime des salariés*
- *La régularisation des périodes d'études - régime des salariés*

• Adresse du Service fédéral des Pensions (des deux régimes)

Depuis avril 2016, l'Office national des Pensions (ONP) et le Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP) ont fusionné pour former le Service fédéral des pensions (SPF). Le site internet de la nouvelle institution est : www.servicepensions.fgov.be

L'adresse pour toutes les informations générales est info.fr@servicepensions.fgov.be

Courriel : cc@service.pensions.fgov.be

LE TROISIÈME RAPPORT D'ACTIVITÉS DE L'ARES

Pour qui veut s'informer rapidement, mais aussi globalement, sur ce que fait l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES), il convient de se référer à ce troisième rapport d'activités pour l'année académique 2016-2017. Il offre un bilan systématique des travaux du Conseil d'administration et de toutes les instances de l'ARES, par exemple: la Chambre des universités, la Commission de la Coopération au Développement, la Commission d'Aide à la Réussite, la Commission pour le développement durable, le Comité Femmes et Sciences, les relations avec l'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'Enseignement supérieur (AEQES). A noter que la Commission sur la valorisation de la recherche n'a tenu étonnamment aucune réunion durant cette année académique.

Le rapport d'activités 2016-2017 est accessible sur le site de l'ARES :

<<https://www.ares-ac.be/fr/rapports-d-activites>>



L'ASSURANCE GROUPE DE L'UCL

Rappelons d'abord qu'en Belgique, trois piliers permettent le financement de la pension de retraite :

- le premier pilier est la pension légale financée par la sécurité sociale, qui s'appuie sur les principes de solidarité et de répartition: « *les actifs d'aujourd'hui paient les pensions des retraités actuels* »;
- le deuxième pilier est constitué par l'assurance de groupe financée par l'employeur;
- le troisième pilier est assuré par une épargne-pension individuelle. Les 2^{ème} et 3^{ème} piliers sont basés sur le principe de la capitalisation: « *ce qui est versé comme cotisations l'est pour soi* ».

Dans le cadre du 2^e pilier, une partie des membres du personnel employés par l'UCL bénéficie d'une assurance groupe souscrite par l'employeur auprès de AG Assurances.

Les bénéficiaires de l'assurance de groupe

- **Les membres du personnel PAT sur contrat à durée indéterminée, à charge des budgets classiques** (budget ordinaire, budget social, patrimoine non affecté). Cette assurance a été souscrite pour compenser, dans le cadre de l'équivalence, le différentiel entre la pension du secteur public (octroyée aux membres PAT du personnel des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, par exemple, ceux de l'Université de Liège) et la pension du régime du secteur privé, octroyée au personnel PAT des universités subventionnées. Cette formule d'assurance de groupe est dénommée « **but à atteindre** », c'est-à-dire celui d'obtenir pour le personnel PAT nommé définitivement à l'UCL le même montant total de pension (pension du secteur privé + capital d'assurance de groupe) que celui qu'obtient le personnel PAT de l'ULiège.

Les membres du personnel employé(e)s par les Fucam avant la fusion avec l'UCL ont conservé leur propre assurance de groupe, à moins qu'ils n'aient opté à l'époque pour celle de l'UCL.

- Depuis octobre 1998, suite aux conventions collectives de travail conclues à l'UCL, **le personnel PAT et scientifique sur ressources extérieures**, lorsqu'il est à durée indéterminée, bénéficie d'une assurance de groupe à **prime fixée**, soit un pourcentage de la rémunération brute.

Qui paie la prime ?

À l'UCL, la prime est entièrement prise en charge par l'employeur. Les primes à payer par l'employeur sont calculées en fonction du salaire réel au 1^{er} janvier de chaque année. L'indemnité pour fonction supérieure (IFS) est comprise dans ce calcul.

Ces informations sont transmises automatiquement par l'employeur à l'assureur.

L'assureur ne permet pas à l'employé(e) de verser lui-même des primes complémentaires dans le cadre de l'assurance-groupe souscrite par l'UCL.

Où trouver le contrat d'assurance groupe ?

Sur l'intranet de l'UCL, après s'être identifié, le contrat d'assurance groupe ainsi que ses avenants et des notices explicatives peuvent être trouvés sur le site de l'administration ADFI, rubrique assurances.

En quoi consistent les garanties octroyées ?

L'assurance groupe procure aux membres du personnel concernés quatre garanties :

- un complément à la pension légale de retraite;
- une indemnité en cas de décès avant l'âge de la pension;
- une rente en faveur des enfants bénéficiant toujours d'allocations familiales en cas de décès prématuré d'un membre du personnel affilié(e);
- une rente d'invalidité.

Comment est calculé le capital-vie à 65 ans ?

Le capital versé au moment de l'âge de retraite légale, 65 ans actuellement, dépend du montant de la rémunération et des primes versées par l'UCL pondérées par le nombre d'années de service.

Pour le PAT sur budgets classiques, l'estimation du capital « but à atteindre » à 65 ans est communiquée chaque année aux membres du personnel affilié(e)s. Pour le PAT sur ressources extérieures, le plan retraite est financé par l'employeur moyennant une prime fixe liée au niveau de rémunération.

Dans le cas du **capital constitué selon le « but à atteindre »**, le taux d'intérêt garanti par l'assureur a baissé progressivement, de 4,75% à 0,50% par an actuellement. A ce taux s'ajoute des participations bénéficiaires versées annuellement par l'assureur. L'UCL, en tant qu'employeur, doit verser le complément à l'assureur afin de garantir le capital final, soit le « but à atteindre ».

Dans le cas du **capital constitué de primes fixées**, le taux minimal (imposé par la législation à l'employeur) est actuellement de 1,75%. L'assureur peut y ajouter a posteriori des participations bénéficiaires.

La fiche détaille une simulation du capital qui serait versé au moment de la pension; il ne s'agit pas d'un extrait de compte. Les montants figurant sur cette fiche peuvent donc varier d'une année à l'autre.

Au moment du versement du complément retraite, des impôts ou taxes en sont déduits; ces dernières sont en partie dépendantes de la législation fiscale du lieu de résidence légale de l'affilié(e) (la Belgique ou un autre pays). La fiche fournie annuellement par AG Assurances détaille donc les estimations brutes avant taxation.

À l'occasion de sa mise à la retraite, l'affilié(e) peut opérer le choix d'un paiement en une seule fois du capital ou sous la forme d'une rente mensuelle. Cette seconde option est cependant déconseillée car la rente mensuelle n'est plus versée par l'assureur en cas de décès; il est de loin préférable de demander son capital-vie et de l'utiliser dans une formule de son choix.

Comment est calculé le capital-décès ?

En cas de décès prématuré du membre du personnel, ses ayants droit bénéficient d'un capital-décès. Le capital-décès est une assurance calculée au jour du décès, pondérée notamment par le pourcentage de temps de travail.

Par ordre de priorité, les bénéficiaires sont le conjoint, à défaut les enfants puis les ascendants. L'affilié(e) peut cependant demander à l'assureur un changement de l'ordre des bénéficiaires en cas de décès.

Malheureusement, ce capital-décès n'est d'application que pour les personnes mariées ou en cohabitation légale. En ce compris, pour ce qui est des personnes mariées, les séparés de fait et les séparés judiciairement de corps et de biens.

Par contre, ce capital-décès n'est pas versé aux personnes officiellement isolées: célibataires, simples cohabitants, veufs/veuves et divorcés. L'UCL verse d'ailleurs des cotisations nettement moindres pour le capital décès des isolés. Un changement d'état civil au cours de la carrière a donc des conséquences majeures sur le calcul de l'assurance décès. Ainsi, un membre du personnel qui devient isolé en cours de carrière, à la suite du décès de son conjoint, de la fin de la cohabitation légale ou à d'un divorce, perd le bénéfice de son capital-décès, qui rejoint à cette occasion le fonds général d'indemnisation de l'UCL géré par l'assureur.

Si l'employé(e) de l'UCL est une personne isolée et qu'il décède avant 65 ans, ses héritiers ne percevront pas un capital, mais un forfait de 2.478,94 € maximum (modulé en fonction du pourcentage de temps de travail). Il s'agit d'un montant fixe, non indexé.



Il existe d'autres clauses d'exclusion. Le capital-décès ne sera pas versé aux bénéficiaires en cas de risques liés à l'aviation, d'événements de guerre ou d'émeute, de suicide, de sports extrêmes, d'un délit criminel... Certaines de ces exclusions peuvent être couvertes par la souscription d'une assurance risque individuelle, indépendante de l'assurance groupe souscrite par l'UCL.

Au moment du versement du capital-décès, des impôts peuvent en être déduits, mais ces derniers dépendent en partie de la législation fiscale du lieu de résidence légale des bénéficiaires (la Belgique ou un autre pays). La fiche fournie annuellement par AG Assurances détaille donc les estimations brutes avant taxation.

En quoi consiste la rente d'orphelin ?

En cas de décès de l'affilié(e), le plan prévoit, pour chaque enfant bénéficiaire d'allocations familiales le paiement d'une rente d'orphelin jusqu'à l'âge de 25 ans. Elle est payable mensuellement à chaque fin de mois. Le montant de la rente, sur base annuelle, s'élève à 1264,26 euros, par enfant. Ce montant est fixe, non indexé. La rente est doublée pour les orphelins de père et mère.

Contrairement au capital-décès, le statut marital n'influence pas le bénéfice de la rente d'orphelin, les enfants d'isolés en bénéficient également.

Que se passe-t-il en cas de départ en cours de carrière ?

Au moment de la fin du contrat de travail, l'employeur en informe l'assureur dans les 30 jours. L'assureur communique par écrit à l'affilié(e) le montant des réserves transférables.

Ces réserves, si elles sont acquises, ne peuvent être perçues. L'affilié(e) devra toutefois indiquer l'endroit vers lequel il souhaite transférer celles-ci. A titre d'exemple, l'affilié(e) peut transférer ses réserves auprès de l'assureur de son nouvel employeur ou maintenir ses réserves auprès l'assureur de l'UCL,... Notons qu'en cas de maintien des réserves auprès de l'assureur de l'UCL, celles-ci sont sorties du plan UCL. Dans tous les cas, le capital sera versé à la date de la retraite légale.

L'affilié(e) peut-il recevoir une avance sur le capital ?

L'affilié(e) peut obtenir auprès de l'assureur une avance sur le capital pour acquérir, construire ou rénover des biens immobiliers situés dans l'Union européenne. Par ailleurs, le capital de l'assurance-groupe peut servir de garantie à un prêt hypothécaire.

Que se passe-t-il en cas de maladie de longue durée ?

En cas de maladie de longue durée de l'employé(e), une assurance d'exonération de prime a été souscrite par l'UCL. L'alimentation du capital continue dès lors à être assurée via cette assurance, sur base d'un salaire théorique au 1er janvier de chaque année.

Tous les membres du personnel qui ont une assurance de groupe (but à atteindre ou prime fixée) bénéficient, en cas d'incapacité de travail, d'une **rente d'invalidité**, complémentaire à la mutuelle, si l'incapacité de travail est supérieure à 4 mois. La rente est de 67 % du salaire, diminué de l'indemnité mutuelle. Cette rente, une fois fixée sur base du salaire au moment du début de la maladie, n'est pas indexée.

Que se passe-t-il en cas de congé sans solde et de crédit temps ?

Si l'employé(e) bénéficie d'un congé sans solde ou d'un crédit temps, l'UCL suspend le versement des primes, et l'alimentation du capital est dès lors suspendue au prorata. Ces formules de réduction ou de suspension du contrat de travail sont donc préjudiciables à la constitution du capital.

Que se passe-t-il en cas de changement d'employeur ?

En cas de changement d'employeur, les réserves restent acquises et sont transmissibles, à la demande de l'affilié(e), vers un autre fonds d'assurance-groupe au moment où il quitte l'UCL. L'assurance décès s'arrête, l'assureur fait une proposition de continuation à titre individuel.

Que se passe-t-il en cas de pension anticipée ?

En cas de pension anticipée, l'UCL arrête de verser des cotisations en faveur de l'employé(e) pensionné(e) dans le fonds d'assurance-groupe. Le capital vie est versé au moment de la prise effective de la pension légale (anticipée ou non).

Les revendications de la CNE concernant l'assurance groupe

Comme déjà indiqué dans le Droit de savoir 168 (mars 2017) plusieurs questions relatives à l'assurance de groupe doivent être concertées avec les autorités :

- **la discrimination persistante dans le versement du capital-décès entre personnes mariées ou les cohabitants légaux et les personnes isolées** (veufs et veuves, divorcé.e.s, cohabitants non légaux). En effet, en cas de décès avant 65 ans d'une personne mariée ou d'un cohabitant légal, le capital bénéficie au conjoint ou au cohabitant légal. Par contre, si le travailleur UCL est une personne isolée ou en cohabitant non légal et qu'il décède avant 65 ans, ses héritiers ne percevront aucun capital-décès, mais un forfait de 2.478,94 € maximum (non indexé !). Ceci, notamment parce que les primes mensuelles décès, versées par l'employeur, sont moindres lorsque la personne est isolée. Il faudrait à tout le moins que les ayants droits de personnes isolées qui décèdent puissent toucher au moins les réserves acquises antérieurement au décès.
- **l'indexation automatique de la rente d'orphelin et de la rente invalidité versées mensuellement**
- **l'extension aux membres du PAT sur contrat à durée déterminée du bénéfice de l'assurance groupe de l'UCL**. A cela s'ajoute la prise en compte dans le calcul des années d'affiliation de la durée des contrats à durée déterminée avant la nomination définitive. En effet, actuellement, lorsque des membres du PAT au cadre sont engagés sous contrat à durée déterminée, ils ne bénéficient pas de l'assurance de groupe. Lorsqu'ils passent à durée indéterminée, les années sous contrat à durée déterminée ne sont donc pas, jusqu'à présent, comptabilisées dans la durée d'affiliation à l'assurance de groupe. Situation évidemment pénalisante pour les membres du personnel concernés.
- **les indemnités pour gardes de nuit et les heures supplémentaires**, qui, selon l'employeur, constituent des éléments variables du salaire mensuel, ne sont pas incluses dans le salaire réel. Nous revendiquons leur intégration dans le salaire réel qui détermine, en janvier de chaque année, les primes à payer par l'employeur, sur base d'une moyenne annuelle.
- **l'élargissement de l'assurance groupe de l'UCL aux membres du personnel des asbl périphériques de l'UCL** qui ne l'ont pas encore: l'asbl Innovations Sociales et Animation (ISA), le personnel du centre Placet. La plupart des personnels des autres entités périphériques ont déjà accès à cette assurance groupe.



L'AVENIR DE LA PENSION DU PERSONNEL ACADÉMIQUE DÉFINITIF DES UNIVERSITÉS

Lettre du 3 mai 2018 du secteur CNE des universités au ministre des Pensions Daniel Bacquelaine

Monsieur le Ministre,

Des questions et des inquiétudes s'expriment aujourd'hui au sein du personnel des institutions universitaires, particulièrement en ce qui concerne la pension du personnel académique des universités nommé définitivement.

La précédente réforme des pensions de fin 2011 était justifiée par le Gouvernement précédent par la volonté d'augmenter en Belgique, en conformité avec les exigences de la Commission européenne le taux d'emploi des plus âgés. Outre d'autres critiques plus globales, nous avons déjà fait observer à l'époque que cette justification n'était pas du tout pertinente pour ce qui concerne le personnel académique définitif. Car le pourcentage des personnels académiques qui partent en pension anticipée avant la pension légale était et est toujours extrêmement faible.

De plus, comme vous le savez, la carrière du personnel académique est une carrière très spécifique, avec accès à ce statut aux alentours de 35 ans en moyenne, après un doctorat et une période de post-doctorat. Revoir encore le tantième préférentiel pour le personnel académique augmenterait les conséquences défavorables sur la pension de ce personnel. C'est cela qui motive notre préoccupation qui n'a aucune connotation corporatiste.

Car ce qui justifiait le tantième 30, c'est qu'avec une carrière de 22,5 années, et une nomination académique même à 42 ans, il était possible d'avoir une pension complète.

Dans le cas du tantième 48, il faudrait idéalement être déjà nommé à 29 ans pour pouvoir bénéficier d'une pension complète avec une carrière de 36 années et bénéficier ainsi d'une pension complète. Or, comme indiqué ci-dessus, être nommé académique définitif à 29 ans est pratiquement impossible, sachant que la procédure de sélection des académiques dure plus d'une année.

Dans l'hypothèse d'un tantième porté à 60, il faudrait alors qu'un académique soit nommé définitivement à 20 ans (!), pour avoir, avec une carrière de 45 années, une pension complète. Ce qui est totalement invraisemblable. Ou alors, il n'y aurait plus aucun membre du personnel académique qui pourrait obtenir une pension complète.

Nous espérons que nous n'en sommes pas là et c'est pour cette raison que nous sollicitons une entrevue avec vous au sujet de la pension du personnel académique nommé définitivement.

Restant à votre disposition, nous vous présentons, Monsieur le Ministre, l'expression de nos meilleures salutations,

*Pour le secteur universités de la CNE,
Didier Lebbe, secrétaire permanent*

A la suite de cette lettre, une réunion entre le Cabinet du ministre des Pensions et la CNE est programmée fin juin.

DES BALISES POUR LE MAINTIEN AU TRAVAIL À L'UCL APRÈS L'ÂGE DE LA RETRAITE

A la suite du vote du décret proposé par le parlement de la FWB (lire Droit de savoir 171, p.2), permettant à tous les membres du personnel de l'enseignement supérieur, toutes catégories confondues, de prolonger leur carrière de deux ans au-delà de l'âge de la pension, l'UCL a adopté en mars 2018 des balises internes définissant la procédure d'introduction de ce type de demande. La délégation CNE soutient l'option prise par l'UCL de restreindre cette possibilité en listant une série de conditions à remplir. Ainsi, elle ne concerne pas les membres du PAC émérites qui poursuivent une activité d'enseignement en tant

qu'académique invité. La demande doit être justifiée par les besoins de l'entité. Le régime de travail et l'activité doivent rester identiques à ceux en vigueur au moment de la pension. La demande doit concerner une expertise en pénurie et ne pas avoir d'impact sur la masse salariale. La proportion de professeurs ordinaires et extraordinaires doit être maintenue. La décision est soumise par le/la vice-recteur/vice-rectrice à la politique du personnel au conseil d'administration pour décision, valable une année et renouvelable une seule fois.



L'ASSEMBLÉE DES MANDATAIRES FNRS DU 17 MARS 2018

Le 17 mars 2018, une assemblée des mandataires FNRS (aspirants, boursiers FRIA, chargés de recherche et permanents) s'est tenue à l'initiative des délégués syndicaux représentant les personnels FNRS au sein de l'organe de concertation et de négociation sociale (OCN) créé au sein du FNRS en 2013.

Malgré un froid de canard ce jour-là, une quarantaine de personnes en provenance des six universités qui accueillent des mandataires FNRS, y ont participé.

Un rappel des domaines de compétences de l'OCN, figurant dans le protocole d'accord du 14 janvier 2013, a été présenté en introduction. Ensuite, le bilan du travail au sein de l'OCN depuis 2013 a été dressé.

Ce qui est acquis :

- pour les mandataires à durée déterminée, le **report des périodes** du mandat lors des arrêts de maladie de plus d'un mois;
- l'octroi du **montant supérieur de la bourse** aux aspirants et boursiers FRIA porteurs d'un diplôme de master 120 crédits, quelles que soient les disciplines;
- la **mensualisation** de la bourse FRIA;
- une plus grande clarté des documents FNRS liés aux statuts des chercheurs par une **relecture collective des règlements** et du contrat d'assurance de groupe pour les mandataires permanents;
- une amélioration du **processus d'évaluation des mandataires permanents**: l'application immédiate de la réforme telle que voulue par les autorités du FNRS a été suspendue et il a été convenu d'attendre la consultation des chercheurs effectuée par le banc syndical de l'OCN et le report de la réforme du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2016; et, en conséquences, la suppression des experts étrangers anonymes dans la première phase de l'évaluation, l'introduction de trois catégories dans l'évaluation pour freiner les avis trop tranchés, le droit de réponse du chercheur en cas d'avis réservé ou négatif, la mise en place d'une procédure d'encadrement s'étendant sur cinq ans, la prise en compte dans l'évaluation de toute la carrière ainsi que de toutes les tâches du chercheur; la suppression des termes « compétitifs » et la réinsertion de termes plus professionnels (ainsi « l'activité » contre « la productivité » par exemple); le dépôt du rapport quinquennal en début d'année et non en fin d'année. Un contrôle annuel des résultats de l'évaluation quinquennale est effectué au sein de l'OCN et une évaluation de la procédure actuelle aura lieu en 2020.

Les résultats de l'évaluation des mandataires permanents pour 2016: sur 68 dossiers, 64 OUI, 4 OUI avec réserves devenus OUI; pour 2017: sur 60 dossiers, 58 OUI, un licenciement et un NON.

Ce qui n'est pas obtenu (pour l'instant !):

- lors de la procédure d'encadrement du permanent évalué négativement, la présence d'une personne de son choix;
- l'attribution de frais de fonctionnement pour tous les mandataires permanents;
- la diminution du délai pour la promotion de « chercheur qualifié » à « maître de recherche » et la création d'un grade supplémentaire au-delà du grade de directeur de recherche;
- un accord concernant l'intégration (ou le « rapatriement ») plus systématique des permanents dans le personnel académique des universités.

Les principales interventions lors du débat

- Il a été fortement souligné que les propositions de modifications des règlements des mandataires doivent être soumises à négociation au sein de l'OCN. Pour les autorités du FNRS, il y a pour l'instant un engagement à informer l'OCN de ces modifications ! Or, ce n'est évidemment pas cela qui est prévu dans le protocole d'accord!
- A propos de l'évaluation des mandataires :
 - *L'évaluation est davantage celle d'un projet plutôt que celle de la carrière des mandataires permanents ;*
 - *Cette évaluation est-elle nécessaire ? Qu'est-ce que cela induit comme comportement au travail de la part des mandataires permanents ?*
 - *Une personne indique qu'il faut évidemment tenir compte des maternités dans cette évaluation, ainsi que des maladies de longue durée ; voire aussi d'une maladie lourde d'un membre de la famille proche ; comme aussi du parcours de personnes qui repartent à zéro dans une autre direction de recherche, en cours de la carrière.*
- Deux notes de boursières ont été transmises comportant des propositions relatives à la différence de montants entre les bourses « FRESH/FRIA » et la bourse d'aspirant; au paiement rétroactif des trois mois de salaire en début de bourse FRESH/FRIA, qui sont souvent perdus; à l'absence de pécule de vacances pour les boursés FRESH/FRIA; et, plus généralement, aux difficultés autour du congé de maladie et du congé pré ou post natal.
- L'obtention d'une liste des mandataires du FNRS n'est toujours pas acquise. Pourtant, il est indispensable de disposer de cette liste complète et à jour, particulièrement lorsqu'il faut organiser une assemblée comme celle du 17 mars!
- La visibilité de l'OCN, de ses compétences et de ses travaux sur le site du FNRS constitue une autre difficulté, malgré la disposition du règlement intérieur de l'OCN qui indique que « tous les actes, annexes et documents seront hébergés sur le site intranet du FNRS... ». Pour l'instant, ce point est toujours en souffrance.

LE REFINANCEMENT 2018 EST ANNONCÉ !

En application du décret voté en 2016 prévoyant un refinancement de l'enseignement supérieur au cours des années 2016 à 2019 (Droit de savoir 164, p.9 et 167, p.2), le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles devrait adopter d'ici peu le décret-programme 2018 confirmant le déblocage de la tranche 2018, la plus importante, en faveur des universités (65%) et des hautes écoles (35%). 4 millions d'euros seraient budgétés pour la partie fixe de l'allocation et 9 millions d'euros pour la partie variable. Parallèlement, un projet de décret réformant le financement des hautes écoles sera prochainement soumis

au vote parlementaire. Le FNRS bénéficie également d'un refinancement, à hauteur de 8 millions d'euros, afin de renforcer les moyens matériel et humain des équipes déjà existantes et favoriser la coopération internationale. Des financements sont prévus pour assurer les activités du comité « femmes et sciences » et pour l'organisation de la 2^e session de l'examen d'entrée en sciences médicales et dentaires. Les organisations syndicales ont accueilli ces confirmations des engagements antérieurs avec satisfaction.



LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL COMPLÉTÉ ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE AMÉLIORÉE À L'UCL!

Le Conseil d'entreprise du 28 mai 2018 a adopté la version actualisée du règlement de travail de l'Université, concernant l'ensemble du personnel.

A la suite de l'intégration au sein de l'UCL du personnel de traduction et interprétation de la Haute Ecole Léonard de Vinci, par décret du 11 avril 2014, les dispositions spécifiques au personnel du cadre fermé des traducteurs-interprètes ont été ajoutées dans la partie VII du règlement de travail.

L'annexe 2 du règlement de travail portant sur la prévention des risques psychosociaux au travail a également été adoptée. Elle détaille la procédure applicable à une demande collective ou individuelle d'intervention psychosociale destinée à solutionner les situations à risque liées à l'organisation du travail, au contenu du travail et aux conditions de travail. Une procédure spéciale est prévue lorsqu'un membre du personnel estime être l'objet de faits de violence au travail ou de harcèlement moral ou sexuel.

Par ailleurs, après plus d'un an de négociation avec la délégation syndicale, l'annexe 10 portant sur la nouvelle procédure disciplinaire couvre désormais toutes les catégories du personnel. Elle préserve mieux les droits de la défense et clarifie la procédure. Elle annule les dispositions antérieures, c'est-à-dire les procédures disciplinaires prévues dans les règlements administratifs du PAC (SAMCA) et du PST (RAMCS). Par contre, la Commission du personnel, prévue dans les statuts du PAT, permettant d'introduire un recours en cas de menace de licenciement, est maintenue.

Les autorités de l'université viennent de lancer une communication à ce sujet, incitant les membres du personnel à prendre connaissance de ces modifications et à en accuser réception, d'ici la rentrée académique de septembre 2018.

*La délégation CNE du personnel de l'UCL
vous souhaite de belles vacances!*



Contacts

CNE-UCL à LLN

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

CNE-UCL à Woluwé

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

CNE-UCL à Mons

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

Courriels

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

Rédaction

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

Tirage

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

BULLETIN D'AFFILIATION

à renvoyer à la CNE - UCL



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

Rue N° App. Boîte

Code postal Localité Nat. Téléphone

E-mail Date de naissance

N° registre national N° compte bancaire

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

Temps de travail

Employeur

Date / / Signature

* Biffer la mention inutile

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

Cotisations mensuelles

Membres actifs	
Ordinaires temps plein	16,74€
Crédit-temps complet	7,73€
Mi-temps.....	11,40€

A l'UCL, une prime syndicale a été négociée, qui permet d'être remboursé chaque année d'une partie des cotisations.

Réservé à l'administration de la CNE/CSC

Centrale professionnelle (nom, code)

N° ONSS de l'UCL: 75 - 0408690 - 09

Matricule de l'affilié