

Les barèmes dans les universités - p. 4-5
Le retour du précompte - p. 6-7
Les parkings et la mobilité - p.10-11

LE DROIT

de savoir

N°125 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Mars-Avril 2005

"LA CIGOGNE AU LONG BEC N'EN PUT ATTRAPER MIETTES" *

Installée depuis quelques semaines sur le plus haut toit du quartier des Bruyères, une cigogne faisait honneur à Louvain-la-Neuve et à son Université. Quel meilleur lieu aurait-elle pu choisir ? Ces oiseaux-là ont de l'instinct : tous les indicateurs étaient favorables.

Il y avait d'abord l'annonce de la création de nouvelles crèches. Un bec aussi légendairement maternel ne pouvait y rester indifférent ! D'autant que partout aux alentours trônait l'image de la Dame tenant l'Enfant; le signe était encourageant. Las ! Notre échassier devait se rendre à l'évidence : les comptes étaient dans le rouge et les bébés n'y trouveraient donc pas non plus leur compte.

Il fallait pourtant demeurer optimiste car des milliers de places de stationnement allaient prochainement, sous la dalle, constituer une véritable prébende. Et tant pis pour les grincheux qui se disaient un peu pigeons; comme les autres, ils devraient accepter que, de temps en temps, s'ils ne jouaient pas le jeu, un papillon se glisse derrière l'essuie-glace de leur auto resquilleuse.

Une autre perspective – elle était de taille ! - s'était fait jour pour améliorer l'ordinaire : la réduction du précompte pro-

fessionnel des assistants devait enfin permettre d'accueillir tant de nouvelles recrues. Mais il fallait rester réaliste et se souvenir que jadis, en Grèce, on appela "loi cigogne" l'édit qui obligeait les enfants à nourrir leurs vieux parents dans la détresse. Partant, l'on ne pouvait guère compter sur l'affectation prioritaire des économies ainsi réalisées à l'engagement de jeunes et fringants assistants mais plutôt sur un dosage – parfaitement étudié et planifié – de l'attribution de ces ressources providentielles au comblement de quelques carences matérielles.



"Quelle amère déconvenue !", pensaient les uns. "Vous vous berciez d'illusions", leur serinaient les autres. Le moment était venu de se rappeler aussi certaines lois naturelles : contrairement aux idées reçues, la migration de la cigogne n'est pas due au "gel" ou à un refroidissement du climat mais à un manque de nourriture durant la mauvaise saison... Qui s'étonnera dès

lors que notre bel oiseau s'en aille chercher plus loin quelque biotope moins inhospitalier ?

Encore heureux qu'on aille vers l'été !

* Le renard et la cigogne, Jean de la Fontaine

**Permanence de la CNE-UCL
à Louvain-La-Neuve**
Bâtiment Kellner Local D - 113
Place 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 Woluwe**
Centre Faculté Niveau - 1
Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles
Tél. : 02/764.50.99
(de 12 h 30 à 13h 30)
Tél. interne : 5099

Pour atteindre la permanence CNE-UCL de l'autre site, former à Louvain-La-Neuve le 77.5099 ou à Woluwe le 49.2602

Courrier électronique : namurois@desy.ucl.ac.be palange@desy.ucl.ac.be

Lu pour vous

LE TRAVAIL AU SINGULIER

L'individualisme est souvent invoqué pour expliquer le manque d'engagement dans des projets collectifs. L'ouvrage de Patricia Vendramin ⁽¹⁾ propose une alternative à cette lecture fataliste. La thèse défendue par l'auteure est que le lien social dans le travail n'est pas en train de se dissoudre dans un individualisme croissant, mais que la nature et les formes de ce lien social s'expriment différemment. Pour comprendre les transformations de ce lien social, trois concepts-clés sont mobilisés. Le **réseau** rend compte de la manière dont se structure actuellement l'articulation entre individu et collectifs (la « toile » ou le net en sont exemplatifs) ; le **projet** est l'élément autour duquel s'organise une mobilisation ; le **sujet** désigne l'acteur qui a la volonté de modifier son environnement plutôt que d'être déterminé par lui.

L'individualisation (et non l'individualisme) se caractérise d'une double manière. D'une part, les trajectoires de travailleurs se différencient, moins déterminées par un diplôme que marquées par un mélange d'expériences et de formations et par un souci de réalisation de soi. D'autre part, les directions privilégient une relation individualisée avec le personnel. Dans ce contexte d'individualisation croissante des rapports au travail, se développe aussi un besoin permanent de coopérer pour mener des projets à bonne fin.

La solidarité devient une valeur construite en situation. Elle n'est pas acquise une fois pour toutes dans l'affiliation à des

structures et ne peut être pensée indépendamment des individus. Ceux-ci définissent leur rapport à l'autre et au travail d'une manière plus personnalisée, plus ponctuelle, moins structurelle.

La nouvelle figure du salarié ne se caractérise ni par l'égoïsme, ni par la solitude, mais par un sens du collectif qui échappe aux cadres traditionnels d'appréhension de la solidarité au travail.

Mais, dans le même temps, le travailleur plus autonome devient aussi plus vulnérable. Tremplin valorisant pour les uns, le travail au singulier peut ainsi constituer une voie vers l'exclusion pour d'autres.

Patricia Vendramin étudie ces transformations du lien social dans le domaine des technologies de l'information et de la communication car c'est là qu'elles apparaissent le plus nettement.

Cet ouvrage renouvelle la lecture des relations dans l'organisation du travail et peut aider à dépasser une vision pessimiste et stérile des mutations en cours. Devant ces transformations, le monde du travail et, entre autres, les syndicats, ne peuvent rester prisonniers de catégories héritées de l'époque industrielle, faute de quoi ils continueront à voir du vide social là où, en réalité, se tissent de nouveaux liens.

A lire, de toute urgence.

⁽¹⁾ Patricia Vendramin, *Le travail au singulier – Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Collection Sciences et enjeux, Académia Bruylant (LLN) – L'Harmattan (Paris), novembre 2004, 290 p.

PATRIMOINE SOCIAL : C'EST À NOUS !

Il existe en effet un patrimoine bien identifiable commun aux pays d'Europe occidentale. Ce patrimoine social, constitué à l'aube du XX^e siècle, va se consolider et s'étendre jusqu'en 1975. On peut le résumer en cinq acquis essentiels, partagés partout en Europe :

• **la sécurité sociale**, héritière des différentes formes de mutualisation des risques (maladies, accidents de travail, chômage, retraite), outil de solidarité et de répartition des revenus ;

• **la convention collective de travail**. Au lieu de se retrouver seul ou seule devant son employeur, le salarié a le droit de se coaliser avec d'autres travailleurs pour créer un meilleur rapport de forces face à sa direction ;

• **les libertés civiles et le suffrage universel** ;

• **l'éducation publique pour tous**, (et donc la suppression progressive du travail des enfants). Plus largement, la santé et l'ensemble des services publics font partie du patrimoine européen ;

• **les lois sociales**, s'imposant à toutes les entreprises (durée du travail, santé/sécurité au travail, formation professionnelle, égalité de traitement, etc.) C'est le mouvement ouvrier qui a édifié ce patrimoine social, même si des intellectuels, des scientifiques, des politiques y ont aussi contribué.

C'est ce patrimoine social qu'il faut défendre avec acharnement !

Tel est l'objectif de la campagne actuelle de la CNE :
« *Notre patrimoine social. Un héritage à transmettre* ».

Plus d'informations sur le site : <<http://www.cne-gnc.be>>



UNIVERSITÉS SUBVENTIONNÉES : UNE SITUATION HORS NORMES

Tous les secteurs professionnels en Belgique sont rattachés à une commission paritaire.

Tous ? Oui.

Sauf un : celui des universités subventionnées.

Ce qui est une situation tout à fait anormale. Démêlons un peu les fils de cet écheveau complexe.

Il existe au sein de la Communauté française deux types d'universités : d'une part, les universités dont la Communauté française est le Pouvoir organisateur : l'Université de Liège, l'Université de Mons-Hainaut et la Faculté agronomique de Gembloux. D'autre part, les universités subventionnées par la Communauté française : l'Université Catholique de Louvain, l'Université Libre de Bruxelles, les Facultés Notre-Dame de la Paix à Namur, les Facultés St-Louis, les Facultés Universitaires Catholiques de Mons et la Faculté Polytechnique de Mons.

Dans les universités de la Communauté, les travailleurs sont, pour la plupart, sous statut public et ont leur « commission paritaire » où siègent leurs représentants et leur employeur, la Communauté française ; cette commission paritaire dans le secteur public se nomme « le secteur IX ».

Dans les universités subventionnées, aucun lieu de négociation semblable n'existe aujourd'hui. Et les délégations syndicales du personnel de ces universités se retrouvent donc en

face à face avec la Direction de leur seule université, sans possibilité d'élargir la négociation au niveau de l'ensemble des universités subventionnées.

Et cela :

- alors que tous les secteurs professionnels, rappelons-le, ont leurs commissions paritaires ;
- alors que, dans tous les autres niveaux de l'enseignement, existent également des commissions paritaires ;
- alors que le législateur impose depuis 1971(1) que les personnels des universités subventionnées aient un **statut équivalent** à leurs collègues des universités de la Communauté, ce qui devrait entraîner la création d'un lieu de négociation **équivalent** au secteur IX.

Le secteur CNE des universités demande donc la création d'une commission paritaire pour les universités subventionnées ou, au mieux, l'élargissement du « secteur IX » aux universités subventionnées.

Ce problème, vieux de 33 ans, sera-t-il enfin réglé sous l'actuelle législature ?

Avec la réforme de Bologne et la création des académies universitaires, il est urgent... de sortir de cette situation archaïque sur le plan social !

(1) Loi du 27 juillet 1971 sur le financement des universités.

Mme Simonet : quand est-ce qu'on avance ?

Madame M.-D. Simonet est la nouvelle Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Après lui avoir exposé en octobre 2004 les principaux problèmes dans les universités, nous souhaitons maintenant une entrée effective dans le débat. Car le dialogue social avec la nouvelle Ministre est au point mort.

Parmi nos priorités : la création d'une commission paritaire pour les universités subventionnées (voir ci-dessus) ; l'octroi du barème de docteur aux assistants dès qu'ils ont acquis leur diplôme ; la révision des dispositions légales concernant le paiement à l'heure du personnel académique ; le passage du personnel ouvrier sous statut employé ; la rétroactivité au 1er janvier 2003 des barèmes pour le personnel sur ressources extérieures.

La charge psychosociale au sein de l'UCL

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) de l'UCL a examiné en février 2005 les résultats de l'enquête sur le stress faite par la Médecine du Travail (le CESI). L'enquête a été réalisée auprès de 1.191 membres du personnel soumis à la surveillance de santé en 2004. Les conclusions sont les suivantes :

- 14,2 % des personnes contactées ont un stress relatif supérieur ou égal à 1 (niveau à partir duquel on peut déduire que la personne est stressée). Ce pourcentage est inférieur à la moyenne dans l'Union européenne ;
 - la Faculté d'agronomie et les restaurants universitaires ont un stress relatif supérieur à la moyenne générale de l'UCL ;
 - les fonctions telles que professeur, laborantins et personnel de cuisine présentent également un stress relatif supérieur à la moyenne.
- Le CPPT doit examiner la suite à donner à ces conclusions.

Prépensions : quoi de neuf ?

Voici les questions posées au service juridique de la CSC Nationale suite à l'accord interprofessionnel intervenu au niveau du pays :

- Est-il bien exact qu'aujourd'hui il est possible dans une entreprise, de reconduire, jusqu'au 31/12/2006, une convention de prépension à mi-temps à 55 ans qui venait à échéance le 31/12/2004 ?
- Est-il également possible de reconduire dans les mois qui viennent, une convention de prépension complète qui viendra à échéance le 31 mai 2006 pour une période de 3 ans (soit une reconduction du 1/6/2006 au 31/5/2009) ?
Et tout cela sans devoir attendre une quelconque confirmation sur le plan légal ou la conclusion de la négociation « Fin de carrière » qui se déroule actuellement au niveau du Gouvernement ?

Voici les réponses de la CSC auxquelles nous nous rallions bien volontiers :

"Puisque le gouvernement a déclaré qu'il appliquerait l'accord interprofessionnel tel quel, la prépension mi-temps peut être reconduite jusqu'au 31 décembre 2006. Il fallait cependant attendre que l'accord interprofessionnel la reconduise parce qu'il s'agit d'une possibilité limitée à 2 ans, ce qui n'est pas le cas des autres formules de prépension qui, elles, sont à durée indéterminée par arrêté royal de 1975 ;

Vous pouvez également conclure une convention de prépension complète en 2006 pour 3 ans, c'est ce que le front commun syndical préconise aussi.

La discussion « fin de carrière » qui devrait se terminer en juin pourrait aboutir à des propositions très réductrices de certaines formules mais qui ne pourraient entrer en vigueur qu'au premier janvier 2007 après modifications de certaines lois et arrêtés".



LES TRAITEMENTS DU PERSONNEL

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, après 125/1 pour les niveaux 2, 3 et 4, rattachés à l'indice-pivot 113,87 de septembre 2004. 1.3459														
	40/2	400/1	30/2 UCL	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7
	Garçon de bureau Garçon de laboratoire Ouvrier d'entretien	Agent	Correspondant adjoint Technicien adjoint Ouvrier qualifié	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2° classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé principal Programmeur	Assistant social de 1° classe Infirmier gradué de 1° classe	Agent spécialisé en chef	Chef programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef
0	1 284,67	1 375,99	1 358,86	1 418,11	1 513,14	1 620,56	1 718,64	1 751,33	1 841,24	1 976,90	1 988,36	2 066,81	2 180,70	2 260,71
1	1 302,34	1 392,84	1 374,13	1 434,96	1 542,57	1 649,99	1 748,07	1 785,65	1 870,67	2 011,23	2 017,79	2 096,25	2 215,70	2 295,71
2	1 320,01	1 409,69	1 389,40	1 451,81	1 572,00	1 679,42	1 777,50	1 819,98	1 900,10	2 045,55	2 047,22	2 125,71	2 250,70	2 330,72
3	1 337,68	1 426,54	1 404,67	1 468,66	1 601,43	1 708,86	1 806,94	1 854,30	1 929,54	2 079,88	2 076,65	2 155,73	2 285,70	2 365,72
4														
5	1 350,15	1 433,28	1 428,95	1 497,86	1 629,81	1 738,29	1 836,37	1 913,15	1 958,97	2 139,01	2 106,09	2 185,74	2 345,72	2 425,73
6														
7	1 362,63	1 440,02	1 453,23	1 527,07	1 658,18	1 777,52	1 875,60	1 971,99	1 998,20	2 199,03	2 145,73	2 225,75	2 405,73	2 485,75
8														
9	1 375,11	1 446,76	1 477,51	1 556,27	1 726,83	1 846,18	1 954,06	2 030,84	2 076,66	2 259,04	2 225,75	2 305,76	2 465,75	2 545,76
10														
11	1 387,59	1 453,50	1 501,79	1 585,48	1 795,49	1 914,83	2 032,51	2 089,69	2 155,73	2 319,06	2 305,76	2 385,77	2 525,76	2 605,78
12														
13	1 400,07	1 460,24	1 526,07	1 614,68	1 864,15	1 983,49	2 101,17	2 149,02	2 225,74	2 379,08	2 375,78	2 455,79	2 585,78	2 665,80
14														
15	1 412,55	1 466,98	1 564,83	1 643,89	1 932,80	2 052,15	2 170,73	2 209,04	2 295,76	2 439,09	2 445,79	2 525,80	2 645,79	2 725,81
16														
17	1 425,03	1 473,72	1 603,59	1 673,09	2 001,46	2 120,80	2 240,75	2 269,05	2 365,77	2 499,11	2 515,81	2 595,82	2 705,81	2 785,83
18														
19	1 437,51	1 480,46	1 642,35	1 702,30	2 070,12	2 190,75	2 310,76	2 329,07	2 435,79	2 559,12	2 585,82	2 665,84	2 765,83	2 845,84
20														
21	1 449,98	1 487,20	1 681,10	1 731,50	2 139,06	2 260,76	2 380,78	2 389,08	2 505,81	2 619,14	2 655,84	2 735,85	2 825,84	2 905,86
22														
23	1 462,46	1 493,94	1 719,86	1 760,71	2 209,07	2 330,78	2 450,79	2 449,10	2 575,82	2 679,16	2 725,86	2 805,87	2 885,86	2 965,88
24														
25	1 474,94	1 500,68	1 758,62	1 789,91	2 279,09	2 400,80	2 520,81	2 509,12	2 645,84	2 739,17	2 795,87	2 875,88	2 945,87	3 025,89
26														
27		1 507,42	1 797,38	1 819,12	2 349,10		2 590,83	2 569,13	2 715,85	2 799,19	2 865,89	2 945,90	3 005,89	3 085,91
28														
29			1 836,14	1 848,32	2 419,12		2 660,84		2 785,87		2 935,90	3 015,92		
30														
31											3 005,92	3 085,93		
32														
33														

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, après 125/1 pour les niveaux 2, 3 et 4, rattachés à l'indice-pivot 113,87 de septembre 2004. 1.3459														
	24/8	25/1	25/6	25/3A	10/1	10/1S	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4
	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal	Analyseur de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Attaché après 4 ans de grade Ingénieur industriel après 4 ans de grade	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché Informaticien	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur
0	2 029,23	2 230,71	2 320,74	2 440,75	2 287,84	2 371,93	2 832,51	2 485,91	3 179,12	2 832,51	3 500,96	3 070,18	3 773,29	3 971,35
1	2 088,08	2 260,73	2 380,76	2 470,77	2 357,17	2 441,25	2 901,84	2 555,23	3 248,44	2 901,83	3 575,23			
2	2 147,38	2 290,74	2 440,77	2 500,78	2 426,49	2 510,58	2 971,16	2 624,55	3 317,76	2 971,16	3 649,50	3 218,73	3 921,84	4 119,90
3	2 207,39	2 320,76	2 500,79	2 530,80	2 495,81	2 579,90	3 040,48	2 693,87	3 387,09	3 040,48	3 723,77	3 367,28	4 070,40	4 268,46
4														
5	2 287,40	2 350,78	2 580,80	2 560,82	2 602,28	2 686,36	3 161,79	2 800,34	3 508,40	3 146,94	3 872,32	3 515,83	4 218,95	4 417,01
6														
7	2 367,42	2 390,78	2 660,81	2 600,82	2 708,74	2 792,82	3 283,11	2 906,80	3 629,71	3 253,40	4 020,88	3 664,38	4 367,50	4 565,56
8														
9	2 447,43	2 470,79	2 740,83	2 680,84	2 815,20	2 899,28	3 404,42	3 013,26	3 751,02	3 359,87	4 169,43	3 812,93	4 516,05	4 714,11
10														
11	2 527,44	2 550,81	2 820,84	2 760,85	2 921,66	3 005,75	3 525,73	3 119,72	3 872,33	3 466,33	4 317,98	3 961,49	4 664,60	4 862,66
12														
13	2 607,45	2 620,82	2 900,85	2 830,86	3 028,12	3 112,21	3 647,04	3 226,18	3 993,65	3 572,79	4 466,53	4 110,04	4 813,15	5 011,21
14														
15	2 687,47	2 690,84	2 980,86	2 900,88	3 134,58	3 218,67	3 768,35	3 332,65	4 114,96	3 679,25	4 615,08	4 258,59	4 961,70	5 159,76
16														
17	2 767,48	2 760,85	3 060,88	2 970,90	3 241,05	3 325,13	3 889,66	3 439,11	4 236,27	3 785,71	4 763,63	4 407,14	5 110,26	5 308,32
18														
19	2 847,49	2 830,87	3 140,89	3 040,91	3 347,51	3 431,59	4 010,97	3 545,57	4 357,58	3 892,17	4 912,19	4 555,69	5 258,81	5 456,87
20														
21	2 927,51	2 900,89	3 220,90	3 110,93	3 453,97	3 538,05	4 132,29	3 652,03	4 478,89	3 998,64				
22														
23	3 007,52	2 970,90	3 300,91	3 180,94	3 560,43	3 644,52	4 253,60	3 758,49		4 105,10		4 704,24	5 407,36	5 605,42
24														
25	3 087,53	3 040,92	3 380,93	3 250,96				3 864,95		4 211,56				
26														
27	3 167,54	3 110,93	3 460,94	3 320,98										
28														
29		3 180,95	3 390,99											
30														
31		3 250,97	3 461,01											
32														
33			3 531,02											

DES UNIVERSITÉS EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, après 125/1 pour les niveaux 2, 3 et 4, rattachés à l'indice-pivot 113,87 de septembre 2004. ^{1, 3459}														
	14/1	14/3	15/1	16/1	8L 10/1bis	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6	8D 132	8F 14/1	Personnel académique			
	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur Ingénieur inspecteur	Directeur général	Assistant de recherche Maître de langues	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil ir. agronome ir. chimiste et ind. agricoles	Chercheur avec doctorat	Premier assistant Chargé de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié	Agrégé Maître de recherche	Chargé de cours	Professeur	Professeur ordinaire	
0	3 327,65	4 152,92	4 301,45	5 126,70	2 287,87	2 509,02	2 832,52	3 179,12	3 273,22	3 327,68	3 756,79	4 408,75	4 945,16	
1					2 364,62	2 578,34	2 901,84	3 248,45						
2	3 476,20	4 301,47	4 450,00	5 275,25	2 441,37	2 647,66	2 971,16	3 317,77	3 416,81	3 476,23				
3					2 518,12	2 716,98	3 040,49	3 387,09			4 029,12	4 800,74	5 473,32	
4	3 624,76	4 450,02	4 598,55	5 423,80					3 560,40	3 624,78				
5					2 661,71	2 823,45	3 161,80	3 508,40						
6	3 773,31	4 598,58	4 747,10	5 572,35					3 703,99	3 773,33	4 301,46	5 192,73	6 001,48	
7					2 805,30	2 929,91	3 283,11	3 629,72						
8	3 921,86	4 747,13	4 895,66	5 720,91					3 847,58	3 921,87	4 573,79	5 584,72	6 529,63	
9					2 948,89	3 036,37	3 404,42	3 751,03						
10	4 070,41	4 895,68	5 044,21	5 869,46					3 991,17	4 070,42				
11					3 092,48	3 142,83	3 525,73	3 872,34						
12	4 218,96	5 044,23	5 192,76	6 018,01					4 134,76	4 218,97	4 846,13	5 976,72	7 057,79	
13					3 236,07	3 249,29	3 647,05	3 993,65						
14	4 367,51	5 192,78	5 341,31	6 166,56					4 278,35	4 367,52	5 118,46	6 368,71	7 585,94	
15					3 379,66	3 355,76	3 768,36	4 114,96						
16	4 516,06	5 341,33	5 489,86	6 315,11					4 421,94	4 516,07				
17					3 523,25	3 462,22	3 889,67	4 236,27						
18	4 664,62	5 489,88	5 638,41	6 463,66					4 565,54	4 664,62	5 390,79	6 760,70		
19					3 666,84	3 568,68	4 010,98	4 357,59						
20	4 813,17	5 638,44	5 786,97	6 612,21					4 709,13	4 813,16				
21					3 810,43			4 478,90			5 663,13			
22	4 961,72	5 786,99	5 935,52	6 760,77					4 852,72	4 961,71				
23					3 954,02						5 110,26	5 935,46		
24	5 110,27													
25					4 097,62						5 258,81			
26	5 258,82													
27											5 407,36			
28	5 407,37													
29														

Attention : Tous les personnels des niveaux 1 (PATO, scientifiques et académiques) bénéficieront d'une revalorisation de 1 % des traitements avec effet rétroactif au 1er décembre 2004. Les échelles reprises ci-dessus n'intègrent pas cette augmentation de 1 %.

Par ailleurs, si vous relevez sur votre fiche de traitement un numéro de barème qui ne correspond à aucune des échelles présentées ici, prenez contact avec la délégation syndicale.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

1. LE PATO

• Les échelles 40/2, 400/1 et 30/2 débutent en dessous du **minimum garanti** du PATO des universités (*Voir les chiffres en grisé dans le tableau*). Le minimum garanti du PATO est actuellement de 1.399,29€ brut par mois soit 8,48 € bruts de l'heure.

Pour les membres du personnel ayant le barème 400/1 avec la prime de **buffetière-nettoyouse dans les restaurants**, le salaire mensuel brut minimum est de 1447,36 € brut par mois soit 8,77 € bruts de l'heure.

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

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 ni de pécule de vacances.

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est, à l'index 1,3459

pour un chargé de cours extraordinaire : 469,61 €

pour un professeur : 513,63 €

pour un professeur extraordinaire : 558,44 €

3. LES BAREMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

Le statut pécuniaire du personnel chargé de l'enseignement et de l'encadrement pédagogique à l'Institut des Langues Vivantes est fixé par la convention collective conclue entre les Autorités de l'UCL et la délégation syndicale CNE du personnel scientifique le 31/12/1999. *Le maître de langues* bénéficie de l'échelle barémique 8 L. *Le maître de langues principal* bénéficie d'une échelle barémique similaire à l'échelle 8 B ou 10/3, avec 3 biennales supplémentaires en fin de carrière. *Le premier maître de langues* bénéficie d'une échelle barémique spéciale débutant à 3.070,01 € et se terminant à 5.001,05 € bruts.

4. LES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Les boursiers

Les montants des bourses FRISA, ceux 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. (Ext. LLN 2602). Les montants minimum nets des premières bourses sont de 1.298,30 € pour les licenciés et de 1.404,79 € pour les ingénieurs et les pharmaciens.

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 L
Assistant de recherche (2)	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	Idem 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 (103).

(1) Barème pour tous les porteurs du diplôme de licencié sauf ceux repris sous (2) ci-après.

(2) Barème pour les porteurs du diplôme de docteur en médecine, chirurgie et accouchements, de docteur en médecine vétérinaire, d'ingénieur civil, d'ingénieur agronome ou d'ingénieur chimiste et des industries agricoles.

UN REFINANCEMENT FÉDÉRAL

Petite histoire du précompte professionnel des assistants, de la réduction de ce précompte et de l'affectation de cette économie

Le Ministre fédéral de la Politique scientifique a déclaré :
« Cette mesure permet de financer la recherche universitaire sans avoir recours à des lois spéciales ou à un système de refinancement des communautés, qui donnent généralement lieu à des discussions infinies ».

(Document 511437/027, Chambre, 13 déc. 2004, p. 50).

Rétroactes législatifs

Dans une note du 20 juillet 2000, le Commissaire fédéral de la politique scientifique de l'époque, prévoyait d'accorder une exonération fiscale pour les assistants des universités. L'exonération porterait sur la moitié de leur activité, celle correspondant à la partie de leur activité consacrée à la formation doctorale.

En décembre 2002, l'article 385 de la loi-programme du 24 décembre 2002 autorise les universités, les écoles supérieures à réduire de 50 % le paiement du précompte professionnel pour « les chercheurs- assistants » que ces institutions emploient. Le FNRS peut agir de même en ce qui concerne les chercheurs post-doctoraux. La mesure est entrée en vigueur au 1er octobre 2003.

Dans l'exposé des motifs de cet article de la loi-programme, il est écrit :

« Ce gouvernement veut octroyer davantage de chance à la recherche scientifique en Belgique. Il veut plus particulièrement augmenter le nombre d'emplois disponibles pour des chercheurs scientifiques en diminuant les charges salariales par emploi.

Il ressort de la déclaration de politique fédérale du 8 octobre 2002 que le gouvernement veut atteindre cet objectif en diminuant le précompte professionnel appliqué sur les rémunérations des chercheurs scientifiques visés ». (Projet de loi, DOC. 50 2124/001, Chambre, 14 novembre 2002).

La même mesure a été prise pour les chercheurs assistants ou pour les chercheurs postdoctoraux des institutions scientifiques agréées, avec entrée en vigueur au 1er juillet 2004.

Cependant, la loi n'impose – malheureusement, à notre estime – aucune autre obligation complémentaire en ce qui concerne l'usage qui est fait du précompte professionnel ristourné.

Il faut également constater que la réduction partielle du précompte qui ne concernait initialement que les assistants temporaires concerne aussi les chercheurs post-doctoraux et que le motif initial - réduire de moitié le précompte en raison du temps consacré à la formation doctorale – ne s'avère plus totalement pertinent !

Extension du champ d'application

De plus, la Ministre Moerman, alors ministre fédérale de la politique scientifique, a indiqué dans une lettre du 8 avril 2004 au Président du Conseil des Recteurs francophones, que par « chercheur-assistant » il fallait non seulement comprendre dans les universités : les assistants temporaires, mais aussi les

assistants de recherche sur ressources extérieures et également le personnel scientifique définitif.

Modification récente

La loi programme du 27 décembre 2004 modifie l'article 385 de la loi-programme du 24 décembre 2002 :

- en étendant la dispense de 50 % du précompte professionnel qui existait déjà pour les universités et les écoles supérieures, aux entreprises privées dont les chercheurs travaillent en exécution de conventions de partenariat conclues avec les universités et les écoles supérieures ;

- et en permettant au Gouvernement de porter de 50 % à 75 % la dispense de versement de précompte pour les universités et écoles supérieures, le FNRS et le FWOV.

La première mesure entre en vigueur à partir d'octobre 2005. La seconde entre en vigueur au 1er janvier 2005.

L'arrêté royal du 11 mars 2005 met en œuvre cette seconde mesure et porte à **65 % le pourcentage du précompte professionnel réduit**, soit une marge de manoeuvre supplémentaire de 1,2 million d'€ pour le budget UCL 2005.

De l'emploi au bout du précompte

Dès qu'elle a eu connaissance de la proposition de réduction du précompte des assistants, la délégation syndicale CNE du personnel scientifique de l'UCL l'a considérée comme positive à la condition que l'économie ainsi dégagée soit consacrée à l'emploi scientifique. Elle suggère donc de définir une procédure de négociation sur la meilleure affectation de cette économie à l'échelle du pays ; ou, sinon, à l'intérieur de chaque institution universitaire.

A l'UCL, il a cependant toujours été entendu entre les autorités et la délégation syndicale du personnel scientifique que l'économie réalisée par une réduction du précompte devait aller à l'emploi scientifique.

Une réunion a effectivement eu lieu en novembre 2003 avec l'ancien Recteur, M. Crochet, qui a annoncé l'engagement de 5 assistants en février 2004, de 9 assistants de plus en septembre 2004 et de 20 boursiers de doctorat en septembre 2005, le retour du précompte étant alors estimé à 1.290.000 euros par an.

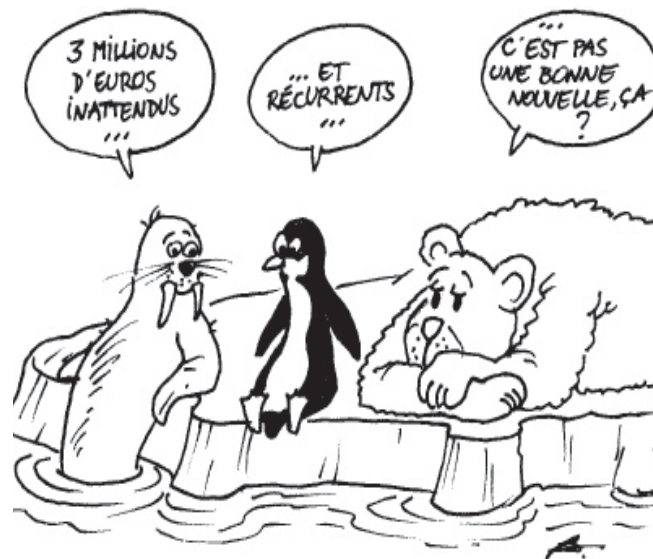
Les conclusions de cette réunion sont reprises dans une lettre de la délégation syndicale CNE du personnel scientifique adressée aux autorités le 19 décembre 2003, dont voici un extrait : « (...) Nous actons l'engagement des Autorités à affecter par la suite tout bonus supplémentaire, par rapport aux estimations fournies (soit 1.290.000 Euros par an), exclusivement à cet objectif (engagement d'assistants et de PATO « de recherche ») et à communiquer annuellement l'ensemble des informations concernant ces mesures, soit principalement les chiffres complets, leur affectation ainsi que les projections pour l'avenir ».

C'est seulement en octobre 2004, que la délégation CNE a eu connaissance de l'importante augmentation de l'économie

TRÈS DISCRET DE LA RECHERCHE

« précompte » suite à la définition élargie de la notion de « chercheur-assistant ». Alors que le produit de la récupération a triplé pour se monter à environ 4.250.000 euros par an, les autorités prévoient un chiffre d'engagement identique à celui de novembre 2003. En fonction de ce qui a été convenu fin 2003, entre les Autorités et la délégation syndicale du personnel scientifique, celle-ci demande au nouveau Recteur, M. Coulie, une réunion d'éclaircissement et de négociation sur la destination de ces réductions de précompte.

Cette rencontre a eu lieu en janvier 2005. Les autorités n'ont pas prévu de créer de nouveaux postes de chercheur malgré les moyens importants restitués. Les autorités indiquent que les autres montants obtenus par la récupération sont en fait octroyés aux bibliothèques, au secteur informatique pour l'informatique de recherche, aux actions spéciales pour la couverture de déficits sur ressources extérieures et au volet recherche de la convention UCL - Cliniques (40 % du budget). Les Autorités ont souligné que les affectations autres qu'à l'emploi sont une manière d'encourager la recherche dans les lieux où l'UCL connaît des difficultés. En résumé, pour les Autorités, il faut défendre l'emploi existant et affecter les économies réalisées à la recherche et à l'environne-



ment de celle-ci. La discussion, insatisfaisante aux yeux de la délégation du personnel, sera reprise après communication des comptes UCL de 2004.

Les Chiffres à l'UCL

Ristourne du précompte prévue en 2003

	Montant initial de réduction (en euros) (A)	Montant affecté à la création d'emplois assistants ou boursiers <i>Négociation 24/11/2003</i> (B)	% B/A	Emplois créés
2003	322.500	-		
2004	1.290.000	349.000	22 %	5 assistants
2005	1.290.000	804.000	62 %	9 boursiers (septembre)
2006	1.290.000	1.124.000	87 %	20 boursiers (septembre)

Ristourne du précompte après extension de la mesure

	Montant supplémentaire de réduction (en euros) (C)	Montant total de réduction (D)	Montants affectés à la création d'emplois inscrits aux budgets (Budget revu 2004)	% D/C
2003	733.000	1.055.500		
2004	2.980.000	4.270.000	317.800	7,4 %
2005	2.980.000	4.270.000	734.000	17,2 %
2006	2.980.000	4.270.000	1.073.100	25,1 %

Commentaire des tableaux

Ainsi donc, il n'y a actuellement que 25,1 % de la ristourne augmentée qui ira directement à la création d'emploi à l'horizon 2006. La délégation de la CNE considère au contraire que pour 2006, le même pourcentage d'affectation à l'emploi que celui retenu en novembre 2003, soit 87 % devrait être retenu et que le pourcentage de 17,2 % devrait être renégocié pour l'année 2005.

De plus, à l'heure où le gouvernement a décidé de porter la restitution à hauteur de 65 % du précompte, soit 1,2 millions d'EUR de ristourne en plus, la délégation CNE du personnel considère qu'il est d'autant plus légitime et fondamental d'affecter un montant significatif à la création de nouveaux postes de travail pour les chercheurs tout en consolidant l'emploi.

Du côté du FNRS

En réponse à une question posée à la secrétaire générale du FNRS, Mme Simoen, celle-ci indiquait que pour le 4ème trimestre 2003, le montant de la ristourne récupérée par le FNRS s'est élevé à 788.310 EUR, soit en année pleine, 3.153.240 EUR. Le nombre de post-doctorants supplémentaires au sein du FNRS n'est pas connu à ce jour.

Une synthèse globale des montants des réductions est évidemment indispensable, car au plan du pays, en intégrant universités, FNRS, institutions scientifiques et entreprises privées en partenariat, le chiffre minimum de 60 millions d'EUR de réductions de précompte a été avancé. Le Gouvernement fédéral devra bien prouver un jour ou l'autre que l'emploi global augmente ou alors avouer que sa promesse de 200.000 emplois supplémentaires était de la poudre aux yeux. En attendant, ces institutions ont reçu un sacré coup de pouce au sujet duquel elles se font cependant très discrètes.

LE REGLEMENT DES BOURSES UCL DE DOCTORAT ET DE POST-DOCTORAT REMIS A JOUR

Les boursiers ont reçu en janvier 2005 le texte du projet d'adaptation du Règlement des bourses de doctorat et de post-doctorat octroyées par l'UCL.

Le 3 mars, la délégation syndicale du personnel scientifique a indiqué au Prorecteur à la recherche qu'elle était d'accord sur la version du Règlement des bourses déposée au Conseil académique. Toutefois, elle maintient sa demande d'ajout d'une disposition visant à accorder une intervention financière dans les frais de déplacements domicile/lieu d'exercice



ÉLECTION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE 2005-2007

APPEL AUX CANDIDATURES

Comme tous les deux ans, la délégation syndicale du personnel scientifique de l'UCL doit être renouvelée. La liste de candidat-es présentée par la CNE à l'UCL doit refléter au mieux la diversité des situations et respecter différents équilibres (hommes/femmes ; les différentes facultés ; les divers statuts : définitifs, chercheurs sur ressources extérieures, FNRS, assistants, boursiers). Les membres du personnel scientifique sont donc invité(e)s dès à présent à réfléchir à cet appel.

DECLARATION DE CANDIDATURE A RENVOYER AU SECRÉTARIAT CNE-UCL (à renvoyer pour le 20 avril 2005)

Je soussigné(e) (Nom, prénom) :

Tél. Bureau :

marque mon accord pour la présentation de ma candidature sur la liste CNE à l'élection de la délégation du personnel scientifique (2005-2007)

demande de rencontrer un membre de la délégation sortante avant de prendre une décision :

Date

Signature

du mandat de boursier, dans les mêmes conditions que celles du personnel scientifique.

La délégation a communiqué aux autorités la synthèse des 74 réponses reçues aux trois questions suivantes adressées aux boursiers :

- « Dans le cadre de mon mandat de boursier UCL, je me rends à mon lieu de travail à l'UCL en transport en commun » : 35 boursiers répondent oui ; 39 répondent non.
- « J'appuie la demande de la délégation syndicale du personnel scientifique d'un remboursement des frais de déplacement domicile/lieu de travail en transports en commun, à l'instar de ce qui se fait pour les boursiers FNRS et FRIA » : 73 boursiers répondent oui ; 1 répond non.
- « J'autorise la délégation syndicale à faire état de mon appui personnel auprès des autorités » : 72 boursiers répondent oui ; 2 répondent non.

La délégation syndicale du personnel scientifique souhaite donc que le Conseil d'administration, après avoir pris connaissance de cette demande de la délégation syndicale du personnel scientifique et de l'appui manifeste qu'elle recueille auprès des boursiers UCL, accepte de l'intégrer dans le règlement en révision.

La réponse du Conseil d'administration est attendue.

AVIS DU COMITÉ DES DÉLÉGUÉS CNE DU PERSONNEL SUR LE RAPPORT UCL 2012

Un avis de la CNE-UCL sur le rapport UCL 2012 a été remis lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 23 février 2005. Le texte complet de l'avis est disponible sur le site www.desy.cne.ucl.ac.be

Mentionnons ici simplement une grande déception et un souhait.

Une déception : le personnel scientifique et le PATO n'existent pour ainsi dire pas dans le document.

Un souhait : la délégation CNE du personnel insiste fortement sur la nécessité de compléter le tableau sur la gouvernance (p.104, point 12.5) avec des **procédures claires de consultation, de concertation, de négociation** selon les matières traitées, afin d'éviter la confusion des registres intentions/ recommandations / suggestions / injonctions/ décisions. En matière de politique et de décisions générales, si l'objectif est de fonctionner de manière participative et « démocratique », il convient de déterminer un code de bonnes pratiques, définissant le circuit de la prise de décision, combinant d'une part les initiatives de la direction et d'autre part, les processus institutionnels et sociaux liés. Une information suffit-elle ? Ou faut-il information et consultation ? Ou faut-il information et concertation ? Ou encore information et négociation, y compris négociation sociale, sur les points où cette dernière est requise ?

Ceci est plus important que la proposition de structure matricielle de l'administration centrale qui devra faire l'objet d'un avis spécifique du Conseil d'entreprise, s'il est formellement envisagé d'instaurer cette structuration.

PERSONNEL ACADÉMIQUE

Personnel académique : petite statistique sur les nominations, les invitations et le statut pécuniaire

Le nouveau statut administratif des membres du corps académique prévoit l'existence de six catégories dans le personnel académique en fonction (articles 6, 7, 8 et 9). Il est intéressant d'établir une statistique du personnel académique suivant ces différentes catégories et de la croiser avec le statut pécuniaire. On peut établir cette statistique à l'aide des tableaux fournis au Conseil d'entreprise.

Voici les chiffres au 1^{er} février 2004

Catégories statutaires	Equivalents temps plein (ETP)	Nombre de personnes physiques
1. nommés à titre définitif pour exercer une fonction complète (<i>payés au barème</i>)	452,80	454
2. nommés à titre définitif pour exercer une fonction incomplète ne se limitant pas exclusivement à des activités d'enseignement (<i>payés au barème</i>)	21,57	44
3. nommés à titre définitif pour exercer une fonction incomplète se limitant exclusivement à des activités d'enseignement • <i>payés à l'heure</i> • <i>payés au forfait</i>	23,45 3,53	251 11
4. nommés à titre temporaire pour exercer une fonction complète (<i>payés au barème</i>)	33	33
5. nommés à titre temporaire pour exercer une fonction incomplète • <i>payés à l'heure</i> • <i>payés au forfait</i>	2,63 1,79	56 3
6. invités en vue d'exercer une charge d'enseignement • <i>payés à l'heure</i> • <i>payés au forfait</i> • <i>payés au barème</i>	46,92 1,30 0,30	447 10 1
TOTAL	587,29	1310

Ces statistiques font apparaître quelques situations particulières au sujet desquelles nous n'avons jamais reçu d'explications claires.

- 1) Il y a donc 251 académiques nommés définitivement à temps partiel (appelé « charge incomplète » dans le statut) qui ont une charge globale correspondant seulement à 23,45 ETP soit une moyenne inférieure à 10% de charge complète. En clair, cela veut dire qu'il y a 251 professeurs nommés à l'UCL qui donnent, en moyenne, moins de trente heures de cours par an.
- 2) Il y a aussi 56 académiques temporaires à temps partiel (« charge incomplète ») qui donnent en moyenne moins de quinze heures de cours par an.
- 3) On observe qu'il existe trois possibilités de statuts pécuniaires différents (au barème, à l'heure et au forfait) pour certaines catégories du personnel académique. Nous ne savons pas exactement en fonction de quels critères les

autorités décident d'appliquer tel statut pécuniaire plutôt que tel autre. On ne connaît pas non plus avec précision le statut social (et en particulier le régime de pension) qui est associé à chacun de ces trois statuts pécuniaires. En tout cas, ce qui est certain, c'est que le paiement à l'heure n'inclut pas de prime de fin d'année ni de pécule de vacance et n'évolue pas avec l'ancienneté. Le secteur CNE des universités a déposé auprès de la Ministre de l'Enseignement supérieur des propositions visant à améliorer le statut pécuniaire de ces académiques payés à l'heure.

REVALORISATION DU PATO

A propos du supplément à la Quinzaine n° 224

La Quinzaine de décembre 2004 comportait un supplément sur les modifications de la carrière du PATO.

Explication à la fois excellente et lacunaire.

Excellente, d'abord.

Pour la première fois depuis belle lurette dans les publications officielles de l'université, le personnel a pu retrouver ce que le Droit de Savoir a régulièrement publié : une explication de ce qu'est « l'équivalence ».

Ce n'est pas une formule chimique : c'est l'obligation pour les universités subventionnées d'avoir des barèmes identiques à ceux des personnels des universités de la Communauté ; et d'avoir pour toutes les autres conditions de travail un statut administratif « équivalent » à celui du personnel des universités de la Communauté.

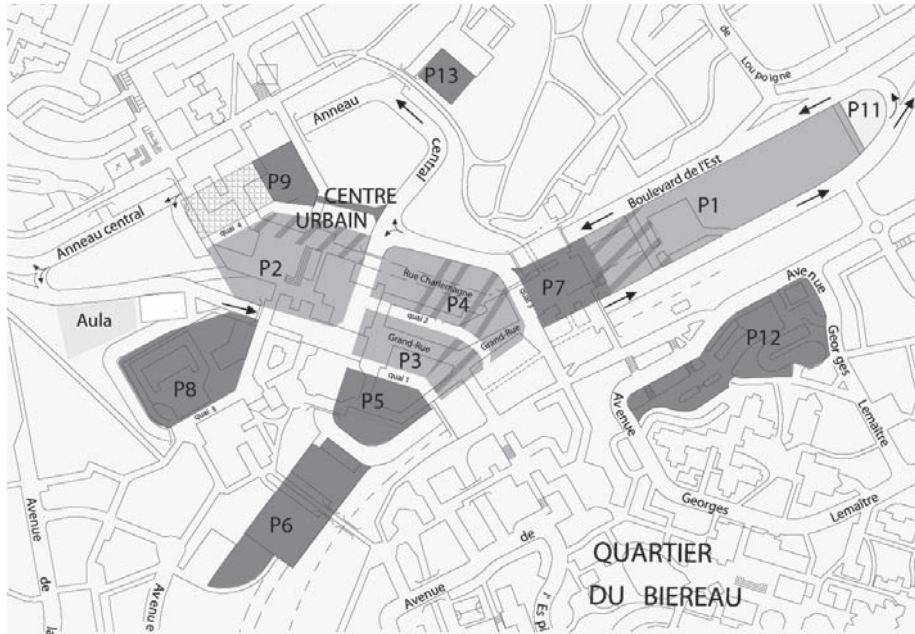
Mais lacunaire, quand même !

En effet, dans la Quinzaine, l'amélioration de la carrière n'est nullement expliquée historiquement. Est-ce à ce point difficile à SPER et à RHUM d'écrire que les délégations syndicales des universités ont fait des propositions depuis plus de vingt ans et que ces propositions ont été pour la plupart rencontrées par les pouvoirs publics ? Il faut croire que oui. L'article est donc rédigé comme si les mesures de revalorisation du PATO étaient magiques ou venaient de nulle part ! Et comme si aucune concertation entre la Direction de l'Université et la délégation syndicale du personnel de l'UCL n'avait eu lieu !

Ensuite, seules deux modalités de progression de la carrière sont citées : l'avancement et la promotion. Alors qu'il y a en une troisième : l'accession. Il s'agit de la possibilité pour les personnels des niveaux 2 de passer au niveau 1, moyennant la réussite d'un concours. Pourquoi un tel oubli ?

Enfin, parmi les conditions d'obtention d'une promotion, il est précisé que c'est « moyennant un niveau de fonction le permettant » et aussi que « ces nouvelles contraintes seront intégrées dans l'analyse et l'évaluation des fonctions de niveau 2 ». Comment apprécier ce terme « **contraintes** » pour la création des nouveaux barèmes (25/1 pour le personnel adjoint à la recherche et le personnel de gestion et 25/6) ? D'autre part, rappelons une fois de plus que l'analyse et l'évaluation de fonctions font, depuis plus de dix ans, l'objet d'une condamnation radicale de la part de délégation syndicale du personnel parce que cette opération a été faite hors négociation et qu'elle n'est pas conforme à la règle de l'équivalence.

Entre l'excellence et les lacunes, vous ferez la différence !



LES PARKINGS À LOUVAIN-LA-NEUVE AVANT ET APRÈS LES TRAVAUX

Zone A Centre-ville

- Parkings couverts commerciaux

	<i>Numéro actuel</i>	<i>Numéro futur</i>	
Projets Wilhem & Co		P-1	1736 places
		(P-11	42 places)
Parkings Grand Place, Grand Rue et Charlemagne		P-2/P-3/P-4	2197 places
		Dont 564 réservées à l'UCL	

- Parkings de l'UCL couverts rénovés par Gespark

Sablon/IAG	P-58	P-5	165 places
Halles	P-47	P-7	96 places
Thomas More	P-95	P-8	300 places
Socrate	P-74	P-9	101 places
			662 places

- Parkings de l'UCL aériens rénovés par Gespark

Leclercq	P-60	P-6	535 places
Wallons	P-16+17	P-12	249 places
Martin V	...	P-13	103 places
			887 places

(pour mémoire : Parkings Aula Magna et Musée : 363 places)

Zone B Hors centre-ville

Croix du Sud	P-10+11+12+22	569 places
Cyclotron	(3 zones)	197 places
Theodore Schwann	P-20	182 places
Place Polyvalente	P-21	65 places
FSA	P-13+14	155 places
Voie Minckeleers	P-18	41 places
Place des Sciences	P-23	168 places
Rue Lavoisier	...	36 places
Pierre de Coubertin	P-110	160 places
		1573 places

Périphériques

Bois de Lauzelle	210 places
Ferme du Rédimé	70 places
Avenue Baudoin 1er	250 places
	530 places

Avant travaux, il y avait 4.725 emplacements de parking à partager entre tous les utilisateurs du site.

Après travaux, 7.941* places seront disponibles dont 4.579* réservées aux étudiants et aux membres du personnel de l'UCL.

Pour le Comité syndical de la CNE-UCL, seules les places situées dans les parkings UCL rénovés et souterrains du centre ville pourraient être soumises à redevance c'est-à-dire 1226* emplacements.

* Des discordances de chiffres peuvent être constatées dans les divers documents fournis mais elles sont probablement imputables aux troubles déjà occasionnés par le parking sauvage !

PARKINGS-MOBILITÉ : LA NÉGOCIATION A COMMENCÉ !

Petit rappel

Le groupe de réflexion « parking » créé fin de l'année 2003 par le Conseil d'Administration de l'UCL a remis son rapport. Dès le début des travaux de ce groupe, le Comité syndical de la CNE-UCL a clairement annoncé que sa mission se situait en amont d'une indispensable négociation sur toutes les matières qui touchent de près ou de loin aux éléments du contrat d'emploi et aux conditions de travail (et donc à une éventuelle tarification pour l'accès des membres du personnel aux parkings UCL).

Cette négociation « parking » doit en outre s'intégrer dans une logique beaucoup plus large de « mobilité du personnel ». Il ne serait pas imaginable d'instaurer un coût pour le parking sans envisager globalement une politique de mobilité et des incitants à une mobilité plus durable. Un autre groupe de travail a planché sur des propositions en la matière dont nous nous inspirons pour fixer les balises de cette négociation.

La négociation démarre

De manière générale, voici les **grandes lignes de conduite** que la délégation syndicale CNE du personnel s'est données pour la négociation en matière de stationnement et de mobilité du personnel :

- Des **politiques identiques** sur les sites de **Woluwé et de Louvain-la-Neuve** ;
- Des politiques qui ne **privilegient pas les étudiants** par rapport aux membres du personnel ;
- Des politiques **comparables entre les différentes universités** en Communauté française ;
- Dans l'hypothèse d'un accord final avec les Autorités, **une information du personnel** claire, complète et concertée ;

Nos demandes

En matière de mobilité :

- Une **prise en charge totale** par l'employeur des frais de transport en commun domicile/lieu de travail en train, tram, bus pour tous les membres du personnel y compris les boursiers UCL,
- Une **intervention financière** de l'employeur pour les deux-roues (0,15 euros/km), des aménagements de sécurité et de confort (pistes cyclables, garages vélos, douches,...) ;
- Une **intervention financière** de l'employeur pour les membres du personnel qui pratiquent le covoiturage ;
- Une **prime** pour le personnel qui ne demande aucune intervention pour ses déplacements domicile-lieu de travail (en transports en commun, en deux-roues, en covoiturage) et qui n'utilise pas les parkings UCL ;
- Un « **statut-mobilité** » pour chaque membre du personnel (réversible et modifiable) ;
- Une **adaptation possible des horaires de travail** en fonction des horaires des transports en commun et des contraintes du covoiturage, en particulier pour les membres du personnel qui pointent.

Ces interventions et mesures doivent être d'application immédiatement après la conclusion d'un accord et avant la mise en place d'une éventuelle tarification de certains parkings.

En matière de stationnement

- La **gratuité** des parkings **non rénovés**, des parkings **aériens** et des parkings **qui ne sont pas cédés** à la société Gespark (comme ceux de la zone B dite zone académique) même si l'accès en est contrôlé par une vignette d'identification des membres du personnel ;
- La **gratuité** et des **emplacements suffisants** pour les **personnes à mobilité réduite** ;
- La **gratuité** pour les **voitures de services**, de **dépannages** et de **livraisons internes** ;
- La **gratuité** pour le personnel **des autres sites, en missions**, réunions ou formations ;
- La **gratuité** pour le personnel avec **rémunération faible** qui n'a pas de **possibilité raisonnable** de transport en commun.

À ces conditions, la délégation syndicale CNE du personnel pourrait alors accepter le paiement d'une redevance pour les parkings souterrains du centre ville cédés à Gespark, rénovés et contrôlés. Avec la possibilité, pour les personnes qui paient cette redevance, de venir gratuitement le soir et le week-end. Il y aurait ainsi une forme de compensation pour ceux qui paient un parking sécurisé du centre-ville durant leurs heures de bureau.

Ces orientations devraient être évaluées annuellement.

La délégation organise des assemblées d'information du personnel sur les conclusions de la négociation. Le personnel sera évidemment invité à se prononcer par référendum sur le rapport de la négociation et sur le préaccord (*espéré et recherché*) qui devrait en résulter.

ASSEMBLEES DU PERSONNEL SUR LA MOBILITE ET LE STATIONNEMENT

à Bruxelles
Mardi 12 avril à 12 h 30
Séminaire Centre Faculté Niveau -1

à Louvain-la-Neuve
Vendredi 15 avril à 12 h 45
Auditoire Montesquieu 10

DES BATIMENTS UNIVERSITAIRES FEMINISES PAR LA CNE-UCL

La place des femmes à l'université est pour la délégation CNE du personnel, un objet d'attention majeure. L'Université, facteur de progrès dans son environnement, exemple pour la communauté qu'elle sert, est encore trop peu attentive à cette place. La délégation CNE du personnel recommande d'adopter une politique du personnel permettant tant aux hommes qu'aux femmes de concilier travail et vie privée : crèches, accueil extra-scolaire, horaires des réunions, gardes d'enfants malades...

La délégation CNE du personnel demande aussi (entre autres choses) une composition équilibrée des jurys d'examens, des commissions de nomination et de promotion et de tous les groupes de travail ou de réflexion ; il faut veiller à une réelle mixité.

Pour donner de la visibilité à ses revendications, la délégation CNE du personnel a décidé d'associer le nom d'une femme à un bâtiment qui incarne une science. La présence des femmes dans les domaines enseignés dans notre université doit être mise en évidence.

Dans ce Droit de Savoir, nous présentons **Madeleine Rebérioux**, pionnière de l'histoire des femmes au travail dont le nom devrait être associé au bâtiment de l'Institut des sciences du travail.

En 1994, Madeleine Rebérioux avait intitulé « *De parole et d'acte* » un petit ouvrage consacré à Jaurès, un titre qui pourrait aussi résumer la vie de cette historienne qui s'est éteinte ce 7 février, à l'âge de 84 ans. Spécialiste du socialisme français, militante des droits humains, Madeleine Rebérioux a marqué son temps par sa rigueur scientifique dans la recherche universitaire, son humanisme et ses engagements passionnés.

Ancienne élève de l'Ecole normale supérieure de Sèvres, Madeleine Rebérioux est agrégée d'histoire et de géographie. Elle entre à la Sorbonne en 1961, participe en 1969 à la création de l'université de Vincennes (Paris VIII) et y devient professeure, après avoir défendu une thèse d'Etat en sciences humaines « *Jaurès, la SFIO et la société française au tournant du siècle* ». Elle sera aussi chargée de conférence à l'Ecole des hautes études en sciences sociales.

Éminente spécialiste de Jean Jaurès et du socialisme français de la fin du XIXe et début du XXe siècle, elle a également porté ses études sur la société du travail et a été l'une des pionnières de l'histoire des femmes au travail. En examinant comment s'est posé, dans le mouvement syndical français (marqué par l'antiféminisme de la société française) ainsi que dans la deuxième Internationale à partir de 1889, le problème de la femme au travail (l'en exclure ? la protéger ? lui assurer l'égalité ?), Madeleine Rebérioux nous instruit sur une racine parmi d'autres du retard français en matière de promotion des femmes et construit, sans anachronisme, l'histoire d'un progrès lent, mais irréversible.

Intellectuelle engagée, elle a réussi tout au long de sa vie à conjuguer recherche et engagement politique. Elle était connue dans les milieux associatifs et politiques pour son attention à l'histoire vivante, pour ses engagements anti-colonialistes vigoureux et pour ses réflexions sur les nouvelles formes de citoyenneté qui régissent les rapports entre les hommes et les femmes dans la société et au travail. Elle fut membre du Parti communiste avant d'en être exclue en 1969. Au lendemain de la guerre, en 1962, elle entre au comité central de la Ligue des droits de l'homme, dont elle devient ensuite vice-présidente, puis présidente. Elle fut notamment à l'initiative du concept de « citoyenneté sociale » qui rappelait, en des temps de fort chômage, combien l'exercice des droits civiques est déterminé par les conditions de vie et les positions dans la société.

BULLETIN D'AFFILIATION EMPLOYÉS ET CADRES



CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS

A REMETTRE A VOTRE DELEGUE SYNDICAL

Centrale (nom, code)		Réservé à l'Administration				Matricule					
<input type="text"/>		<input type="text"/>				<input type="text"/>					
Nom et prénom										Homme / Femme (*)	
<input type="text"/>										<input type="text"/>	
Rue						Numéro		App.		Bte	
<input type="text"/>						<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	
C.P.		Commune				Nat.		N° de tél.			
<input type="text"/>		<input type="text"/>				<input type="text"/>		<input type="text"/>			
Date de naissance			Numéro registre national				Numéro de compte				
<input type="text"/>			<input type="text"/>				<input type="text"/>				

COTISATIONS MENSUELLES

Membres actifs

Ordinaires temps plein **13,39 €**
Mi-temps **10,42 €**

Date : / /

Temps de travail :

Signature :
.....

Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur un ordinateur. Si vous souhaitez plus d'informations sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée. (000404628).

Si vous êtes déjà affilié-e à la CNE ou à la CSC (par une autre centrale professionnelle ou par une fédération régionale), merci de le signaler à la délégation syndicale CNE du personnel de l'UCL

Formulaire à renvoyer à : Délégation CNE-UCL - Croix du Sud, 3 - 1348 LOUVAIN-LA NEUVE