

LE DROIT

de savoir

N°126 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Mai-Juin 2005

REFERENDUM PARKINGS - MOBILITE

OUI : 56,4 %

NON : 43,6 %

(PARTICIPATION : 35,4 %)

Comme chacun sait, la question des parkings suscite de nombreux débats passionnés depuis des mois à l'UCL. Il faut constater que la participation au référendum n'a pas été à la mesure de cet émoi. Nous le regrettons, comme nous regrettons aussi la faible participation aux assemblées que nous avons organisées.

Un référendum n'est pas une enquête : c'est un vote sur une position globale, c'est une forme claire de démocratie directe et il est important que le plus grand nombre y participe.

Le résultat du référendum pourrait nous autoriser à conclure un accord. Mais le résultat du référendum, et aussi les nombreuses réactions que nous avons reçues, nous conduisent sans hésitation à constater une importante division dans le personnel. Adoptant une attitude syndicale responsable, nous nous refusons à opposer une partie du personnel à l'autre et nous estimons qu'un consensus beaucoup plus large est nécessaire. Donc, il faut poursuivre le débat.

Il faut d'abord que les autorités communiquent avec nettement plus d'ampleur sur la question des parkings. Il faut qu'elles justifient mieux leurs choix, qu'elles expliquent publiquement les accords passés avec Gespark et leurs implications pour les finances de l'UCL.



Ensuite, nous demanderons à nouveau que les parkings aériens cédés (Leclerq, Wallons et une partie de IAG-Sablon) soient aussi gratuits et réservés prioritairement au personnel. Ceci devrait apaiser, nous l'espérons, les critiques des membres du personnel du centre-ville.

Durant la période du référendum, nous avons reçu de nombreuses réactions dont vous trouverez une synthèse dans ce numéro du Droit de Savoir et qui nous conduisent à faire les observations suivantes :

1) Il faut quand même clairement rappeler une fois de plus que TOUS les parkings de Louvain-la-Neuve ne seront PAS payants. Suite aux assemblées et à la consultation menée par la CNE-UCL, il est en effet apparu clairement qu'une partie importante du personnel, y compris du personnel académique, refuse de payer une redevance quel qu'en soit le montant. C'est bien la raison pour laquelle la délégation CNE du personnel a négocié qu'un nombre aussi important que possible de places de parking soient GRATUITES (plus de

2200 places à LLN ; à Woluwe, les parkings restent gratuits). La CNE-UCL a toujours indiqué clairement qu'elle souhaite qu'il y ait encore plus de places gratuites pour le personnel, aussi près que possible du centre-ville (voir ci-dessus).

2) Les raisons du «non» au référendum sont diverses. Nombreux sont ceux qui exigent que TOUS les parkings soient

**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

Référendum (suite)

gratuits. Mais dans le même temps, d'autres recommandent le paiement par TOUS les automobilistes d'une redevance oscillant entre 25 et 60 Euros par an (y compris, pour certains, à Woluwe). Il arrive même qu'une personne adopte les deux points de vue en même temps !

3) La majorité des interventions que nous avons reçues sont centrées sur la question exclusive des parkings. Très peu nombreux sont ceux qui s'expriment sur la problématique de la mobilité. Plusieurs contestent même que l'on fasse un lien entre les deux. Nous voudrions rappeler ici que nous ne condamnons pas le recours à la voiture comme moyen de transport mais nous pensons qu'il faut développer des politiques d'encouragement, quand c'est possible, d'autres formes de déplacement que la voiture. Le transport en voiture

n'est pas d'office une sinécure; et les transports en commun ne constituent pas automatiquement une perte de qualité de la vie !

4) Enfin, il faut penser aussi à ces membres du personnel qui voyagent en train et doivent chaque jour aller A PIED de la gare jusqu'au Cyclotron ou jusqu'au Centre sportif et retour. Ceux là, en tout cas continueront à marcher (et c'est plus long que d'aller du Leclercq au Socrate)!

Nous allons donc reprendre le débat des parkings avec les autorités. Mais il est temps d'atterrir en douceur. Car il y a d'autres débats d'une autre importance qui se profilent : la situation financière de l'UCL, le plan de «développement» du Recteur, la politique du personnel, en particulier la politique de fin de carrière ...

LES COMPTES SONT BONS, MAIS NON !

Voilà, en très grand raccourci simplifié, le résumé de l'examen des comptes 2004 de l'UCL par le Conseil d'entreprise.

En effet, avant affectations, le résultat des comptes des budgets classiques (budget ordinaire, budget social, budget du patrimoine) représente un boni de 2,6 millions €.

Les réviseurs d'entreprise qui ont certifié les comptes et le bilan, indiquent que la situation de l'institution est saine. L'UCL dispose d'un patrimoine qui constitue une solide garantie pour ses créanciers et son cash-flow est important (bénéfices, amortissements et provisions pour prévisions, soit les « charges non décaissées»). Il s'établit à 11,5 millions €, soit une amélioration de 11 pourcents par rapport à 2003.

Mais, après affectations, le résultat de l'année 2004 affiche une perte de 1,6 million € !

Ce qui fait dire à la délégation CNE du personnel qu'il faut clarifier ces questions d'affectations provisoires et

définitives, de dotations, de reports, de prélèvements sur réserves et de constitution de provisions. Une réunion technique d'étude des comptes avec les réviseurs a d'ailleurs été convenue.

Les autorités soulignent aussi que le résultat des dernières années est chaque fois influencé par des événements exceptionnels, avec des produits et des charges non récurrents. Elles indiquent qu'en neutralisant ces produits et ces charges, le déficit structurel de l'UCL s'établirait à plus de 4 millions €. La délégation CNE observe que les recettes exceptionnelles même si elles sont conjoncturelles, restent cependant relativement stables et systématiques. Sans critiquer la prudence économique qui doit présider à l'analyse de la situation, il nous semble que les Autorités ont tendance à noircir le tableau.

Le débat continuera d'une part sur le plan technique, mais aussi sur le fond, notamment au vu des propositions financières qui seront formulées dans le plan de développement du Recteur.

Pris sur le vif : une des phases de l'élaboration du plan de développement du Recteur



MADAME LA MINISTRE, POUR QUAND LE VRAI DÉBAT ?

Près d'un an après le début du mandat de la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en Communauté française, Madame Marie-Dominique Simonet, nous souhaitons faire un premier bilan.

Des entrevues entre les délégués des secteurs CNE et CCSP des universités et le Cabinet de la Ministre ont eu lieu en octobre 2004 et en avril 2005. Les délégations syndicales y ont exposé l'ensemble des revendications touchant chacune des catégories de personnel (PATO, PS, ACA).

Alors que la presse fait écho d'un accord conclu avec les étudiants de la FEF (et c'est très bien pour eux), les délégations du personnel ne reçoivent aucune réponse à leurs principales revendications ! Serions-nous traités avec moins d'égards ?

L'amélioration du dialogue social passe bien évidemment par la prise en compte de nos demandes ! Une nouvelle entrevue doit se tenir prochainement mais s'il s'agit d'y répéter une nouvelle fois la longue liste de nos demandes globales et/ou particulières sans prise en compte ni résultats, nous risquons à plus ou moins court terme de perdre patience ! Il importe que le Cabinet passe aux actes après l'écoute ! Et ce n'est pas la matière qui manque : voici un bref aperçu des principales revendications avancées par les représentants du personnel.

Quelques revendications communes à toutes les catégories de personnel

- Fixer par Décret un régime juridique précis pour toutes les catégories de personnel des universités subventionnées ;
- Inclure le personnel des universités subventionnées dans la négociation sociale et salariale en Communauté française comme tous les autres niveaux d'enseignement ;
- Créer un lieu de négociation sectorielle pour les universités subventionnées (soit en créant une commission paritaire soit

en élargissant le secteur IX qui est le lieu de négociation des universités de la Communauté française) ;

- Légiférer sur la composition du Conseil d'Administration des universités subventionnées ;
- Faire appliquer le protocole 125/1 (+ 1% du salaire brut) au PATO de niveau 1, au PS et aux ACA au 1/12/2004.
- Faire appliquer les augmentations salariales prévues au protocole d'accord du 7/4/2004 en Communauté française.

Quelques revendications concernant le PATO

- Régler les questions liées à l'application du Décret d'octobre 2003 sur la carrière du PATO (par exemple, les règles de passage au 23/1, la rétroactivité des mesures pour le personnel sur ressources extérieures, ...) ;
- Obtenir le passage du personnel ouvrier au statut employé ;

Quelques revendications concernant le PS

- Octroyer le barème de docteur aux assistants du cadre dès que leur est décerné le diplôme de docteur ; assurer ce barème aux docteurs engagés dans le secteur public ;
- Élaborer un statut du personnel de la recherche (scientifique et PATO) en garantissant un minimum de sécurité d'emploi ;
- Adopter un statut unifié pour le personnel scientifique définitif et académique définitif.

Quelques revendications concernant le PAC

- Évaluer et améliorer les dispositions légales du paiement au forfait et à l'heure des ACA ;
- Régler le problème du paiement des académiques qui prestent pour partie à l'université et pour partie dans une Haute Ecole.

PRÉPENSION MI-TEMPS

Chacun le sait : la convention de prépension à mi-temps PATO n'a pas été reconduite après le 31 décembre 2004. Où en est-on à la date du 15 juin 2005 ?

Plusieurs secteurs professionnels viennent de signer des conventions de prépension à mi-temps jusqu'au 31 décembre 2006, voire même jusqu'au 31 décembre 2007.

Comme nous l'écrivions dans le Droit de Savoir N° 125, rien ne s'oppose sur le plan légal à la reconduction de la prépension mi-temps à l'UCL au moins jusqu'au 31 décembre 2006.

La difficulté qui reste - et elle est de taille - consiste à faire changer d'avis le Conseil d'administration de l'UCL sur ce point. Jusqu'à présent, celui-ci n'est pas favorable au renouvellement de la convention de prépension mi-temps.

La convention de prépension temps plein, quant à elle, continue de courir jusqu'au 31 mai 2006. Par ailleurs, nous demandons de l'élargir au personnel chargé d'enseignement à l'ILV et au personnel scientifique sur ressources extérieures.

Des assemblées du personnel seront organisées à la rentrée sur la question des prépensions (voir aussi page 8).

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS DE LA DÉLÉGATION

SYNDICALE DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE (14/6/2005)

Nombre d'électeurs :	1815
Enveloppes extérieures rentrées :	599
Taux de participation :	33 %
Bulletins blancs :	32
Bulletins valables :	558
Bulletins case de tête :	202
Bulletins nominatifs :	356

Aucune autre organisation syndicale n'ayant présenté de liste, les 6 sièges vont automatiquement à la liste CNE.

Votes nominatifs :

Alexia Autenne	50	Effective
Pierre Baudewyns	53	Effectif
Lievin Daugimont	20	Effectif
Nathalie Kruyts	111	Effective
Jacques Laffineur	39	Suppléant
Annemie Maquil	57	Effective
Victor Mendez	51	Suppléant
Hubert Roland	44	Suppléant
Géraldine Seny	41	Suppléante
Pierre Tilly	25	Suppléant
Georges Van Impe	26	Suppléant
Marie-Aline Wibrin	64	Effective

PARKINGS ET MOBILITÉ :

Les résultats du referendum organisé par la CNE-UCL

Le taux de participation à ce referendum est de 35,4 % (5142 bulletins envoyés, avec un retour de 1819 bulletins, dont 17 blancs.)

Sur 1802 votes valables, 1017, soit 56,4 % se prononcent en faveur du projet d'accord. Le Non recueille donc 43,6 % (soit 785 bulletins).

Messages reçus

Une grande partie des messages reçus en parallèle au referendum manifestent une opposition totale, voire farouche, au principe du paiement des places de parkings. Certains y sont partiellement opposés et font des suggestions. D'autres remercient la délégation syndicale pour son travail. Quelques uns marquent leur accord. Enfin, plusieurs se demandent si le problème est bien posé et dans son entièreté.

Nous ne prenons pas ici position mais tentons de refléter l'esprit si pas la lettre des messages reçus.

Les opposants farouches – ils sont nombreux – estiment qu'il est *inadmissible, scandaleux, inacceptable, incompréhensible, illogique* de demander au personnel de payer pour venir travailler. Totalement opposés à tout paiement, fût-il d'un cent, ils demandent la gratuité pour tout le personnel, *quelle que soit la couleur de leurs cheveux*. Un interlocuteur plus nuancé se fait difficilement à *l'idée de payer mon employeur (ou son sous-traitant) pour travailler*. Autres interpellations et affirmations venant appuyer cette position de principe : *ne s'agit-il pas là d'une retenue sur salaire ? / Les traitements à l'UCL ne sont déjà pas mirobolants. / L'employeur ne fait-il pas payer par le personnel ses choix de gestion ? / Dans d'autres universités, on ne paie pas. / C'est un abus de position dominante à l'égard d'un public captif. / Tant qu'on y est, pourquoi ne pas faire payer le chauffage et l'éclairage de son bureau*. L'un des interlocuteurs de conclure : *Je ne comprends pas cette attitude du personnel (j'en fais partie) qui consiste toujours à se taire, à écraser, sous prétexte qu'il doit être compréhensif*.

Un grand nombre de messages mettent en évidence des **problèmes d'équité**. **En fonction du lieu de travail** : le centre-ville ainsi que le secteur des sciences humaines (FLTR, PSP) sont moins bien pourvus en parkings gratuits ou à 25 euros. Or, constate-t-on, on n'a pas choisi son lieu de travail. Une proposition : *On demande tous sa mutation au Maxwell !* **En fonction du temps de travail et du salaire** : quid des temps partiels ? Paieront-ils la même chose ? Quid du professeur invité qui ne vient que quelques heures par semaine pendant un quadrimestre ? *Où est l'égalité de traitement ? / A-t-on pensé au personnel sous-traitant des services de nettoyage ?* **En fonction du service auquel on appartient** : *risque de discrimination entre services ou unités disposant de recettes extérieures et ceux qui n'en disposent pas / On va encore pénaliser les faibles revenus, les autres se feront bien rembourser*. **En fonction des responsabilités familiales** : *les mères de famille qui ont des enfants à déposer à l'école et ne peuvent ni faire de covoiturage ni transports en commun*. **En fonction du domicile** : *transfert financier entre ceux qui n'ont pas accès à des transports en commun et*

ceux qui, bien desservis, sont déjà avantagés. Enfin, plusieurs interlocuteurs comprennent mal qu'une différence soit faite avec les personnes qui viennent en vélo (*donner un salaire aux gens qui viennent en vélo*) ou en train (*pourquoi pas le bus ?*) et celles qui viennent en voiture et qui, souvent, n'ont pas d'autres possibilités. *Et la moto ? Est-il envisageable de la mettre au même niveau que le vélo ?*

Les alternatives proposées paraissent peu crédibles. Les transports en commun sont fréquemment mis en cause : peu nombreux le long le long de la Nationale 4 et, globalement, en provenance du sud-est de LLN ? (*je vous mets au défi de faire le trajet Hannut - LLN*). Le trajet est beaucoup plus long en venant de certaines zones (*je dois perdre au moins 1/2 heure matin et soir / impossible de prendre les transports en commun à moins de faire le trajet en 2 heures*). Quant au vélo, il est réservé aux petits trajets et dangereux à certains endroits (*La N.4 en vélo, est-ce raisonnable ? Je n'ose pas*). Ceux qui l'ont adopté font remarquer qu'il n'y a pas d'emplacements sécurisés prévus pour les 2 roues. *En raison des vols dans les parkings de LEW, nous sommes amenés à monter nos vélos au laboratoire*.

Bref, des alternatives que l'on estime intéressantes, en théorie, mais difficilement praticables dans certains contextes.

Des craintes sont émises quant à la **praticabilité même du système** de tarification et, en particulier, de « l'overbooking ». *Ce serait scandaleux de ne pas trouver la place pour laquelle on a dû payer / On va se retrouver à avoir payé 25 euros pour devoir chercher peut-être désespérément une place*. Quid des personnes qui devront passer d'un endroit à l'autre de la ville pour transporter des charges ?

Quelques suggestions sont faites, en dehors de la gratuité totale : parkings gratuits pour tous sauf au centre-ville, parkings gratuits pour toute entrée avant 10h00, même tarif pour tous les membres du personnel et quel que soit l'emplacement, combinaison de différentes tarifications (quotidiens, mensuels, pour professeur invité), possibilité de réserver une place dans un parking gratuit proche du lieu de travail moyennant paiement (!), etc.

Divers effets sont soulignés, tantôt avec sérieux, tantôt avec ironie. Tel professeur invité, donnant cours à LLN et à LEW, se dit *prêt à renoncer à sa charge de cours*. On souligne la mauvaise ambiance induite par cette question : *je constate par la virulence des réactions que cette question est en train de porter atteinte à la qualité de la relation du personnel avec son institution*. Ces solutions risquent de *créer de la mauvaise humeur dans l'entreprise*. Enfin un professeur nous informe : *je donnerai cours dans mon jardin quand le temps le permettra*. Avis aux étudiant-es !

A-t-on bien posé le problème ? *Le dossier aurait largement gagné à être précédé d'une véritable politique de communication intégrant l'aspect parking dans son contexte plus général* : impacts environnementaux, politique de mobilité, accords avec les TEC, pressions sur les pouvoirs publics, télétravail, bourse au covoiturage, horaires flexibles facilitant le covoiturage ou l'utilisation des transports en

DIVERGENCES DE VUE AU SEIN DU PERSONNEL

commun, etc. La politique de mobilité est mise en cause : *Comment parler de mobilité alors que le site de LLN n'est correctement accessible que pour les personnes venant de Bruxelles ?* Mobilité et parkings sont, pour un autre interlocuteur, deux débats distincts et il est pervers de les lier. Mais où est le vrai problème se demande-t-on : *les difficultés financières de l'UCL, un problème de mobilité, un problème de parking ?*

Enfin, **merci à la délégation syndicale** pour le travail réalisé, pour la qualité des documents envoyés, pour les efforts consentis dans cette négociation, *pour l'énergie et le temps que vous passez à défendre les employés de l'UCL. Et encore beaucoup de courage pour la suite...*

QUELQUES AVIS PARMI TANT D'AUTRES ...

✓ Certains membres du personnel utilisent leur voiture non seulement pour le trajet domicile-lieu de travail mais aussi pour aller à diverses activités ailleurs que dans leur bâtiment (généralement en dehors de LLN). Pour ces personnes, la saturation des parkings est un problème et la garantie de disponibilité d'une place dans un parking «gratuit» a une valeur ajoutée pour laquelle un paiement est acceptable. Pourrait-on proposer des places réservées dans les parkings «gratuits», par exemple moyennant une redevance de 180 euros par an, comme pour les parkings couverts du centre ville. Cette disponibilité d'une place réservée à proximité de leur bâtiment faciliterait la vie de ces personnes et contribuerait au financement des parkings.
(Académique)

✓ Rattacher ce débat à celui de la mobilité et de l'utilisation de moyens de transport moins polluants est évidemment subtilement pervers car il s'agit de deux débats distincts. On peut, bien sûr, réfléchir à cette deuxième question et tenter d'y apporter des solutions made in UCL, mais une mesure «dissuasive» telle que le paiement des parkings est inadéquate.
(Scientifique)

✓ Tout d'abord, même si j'approuve l'initiative de cette consultation, je me demande ce que peut apporter un referendum en cette matière. Une décision prise à la majorité aboutira inévitablement à pénaliser ceux qui, comme moi, ne peuvent faire autrement que d'emprunter leur véhicule et qui se situent de surcroît en zone A (sans l'avoir choisi).
(Académique)

✓ Arthur de Gembloux demande une gare SNCB dans le haut de la ville !
Plus sérieusement, Arthur de Gembloux a gagné une heure de temps par jour depuis qu'il a quitté le cyclotron pour travailler dans le bas de la ville. Gain de 2 x 10 minutes de marche et proximité des commerces qui m'évitent de faire un détour le soir pour faire mes courses qui peuvent ainsi être faites pendant le temps de midi en ville.
(PATO)

**La plupart des autres avis
peuvent être consultés sur le site :
<http://www.desy.ucl.ac.be>**

De nombreuses autres questions sont aussi évoquées par les membres du personnel.

Exemples :

- Qu'advient-il du personnel des entités proches de l'UCL, des firmes extérieures et en particulier de la firme Laurenty, qui doit passer de bâtiments en bâtiments ?
- Le paiement d'une redevance en fonction du nombre de jours d'utilisation des parkings sera-t-il possible («Carte métro») ?
- Que se passera-il les jours de colloques ?
- La navette entre les deux sites est-elle considérée comme bus (Point 2B du projet d'accord) ?
- Que va-t-on mettre en œuvre comme mesures positives pour les covoitureurs ?

✓ Je remarque que le débat se centre sur des données très CONCRETES concernant le montant de la «taxe parking» et les questions de qui va payer, mais que le volet des actions en matière de «gestion des besoins de transport»* (y compris réduction des besoins) reste totalement FLOU (déclarations de bonnes intentions...).

Le dossier aurait largement gagné à être précédé d'une véritable politique de communication, intégrant l'aspect «parking» dans son contexte plus général:

- les impacts environnementaux, économiques et sociétaux des différents modes de transport, en particulier le caractère non soutenable du transport en voiture individuelle à l'échelle où il se pratique actuellement, et l'importance des coûts que les automobilistes n'assument pas actuellement;

- les actions CONCRETES déjà prises et que vont prendre l'UCL ET SON PERSONNEL pour évoluer vers des modes de déplacement plus soutenables (une fonction de l'université n'est-elle pas d'ouvrir les voies de l'avenir?)

Par exemple : (liste personnelle non limitative et à titre purement indicatif!):

- pressions du plus grand employeur du Brabant Wallon sur les autorités publiques pour créer une infrastructure cyclable réellement sécurisée sur les voies d'accès à LLN;

- négociation avec le TEC ou des transporteurs privés pour mettre en place un système de navette (ex. E411 vers Namur, N4 vers Gembloux);

- pressions sur les autorités publiques pour réserver une des 3 ou 4 voies de la N4 (vers Corbais) aux transports publics en heure de pointe;

- «bourse» au covoiturage, coordination des offres et demandes

- possibilités de télé-travail

- souplesse et aménagements en matière d'horaire pour faciliter l'usage des transports en commun et covoiturages

-... donc CONCRETISER diverses actions du plan de mobilité (<http://www.sper.ucl.ac.be/Mobilite/mobilite.htm>), en y mettant les moyens nécessaires.

En espérant avoir contribué à orienter le débat dans un sens plus constructif...

* «gestion des besoins de transport»: pour insister sur le fait que l'on peut diminuer le besoin de se déplacer, et agir sur les impacts des transports en adaptant les modes de transport, par opposition à «mobilité»: compris par trop de gens comme «je vais pouvoir me déplacer en VOITURE INDIVIDUELLE plus, plus vite, pour moins cher...»

(Académique)

ACTION CRÈCHES

Justine, 5 mois, pleure au secrétariat du département. Elle cherche simplement son sommeil dans cet environnement qu'elle ne connaît pas. Sa maman, jeune professeure, fait passer des examens oraux, mais n'a pas de place en crèche ce jour-là de la semaine.

Célestin, 2 mois et demi, dort sur le bureau d'un assistant qui l'accueille le temps, pour sa maman, jeune collègue « PST » toujours en congé de maternité, d'intervenir dans un colloque organisé par son département. La halte-garderie n'en a pas voulu parce qu'il est trop petit.

Louis a deux ans, il pianote sur l'ordinateur de sa maman. Il était légèrement fiévreux hier et la gardienne refuse de le reprendre tant qu'il ne sera pas totalement guéri, certificat médical à l'appui. Seulement, son médecin ne pourra le recevoir que l'après-midi, et sa maman doit préparer une importante réunion pour 11h. Impossible de ne pas venir travailler.

Il y a aussi Pauline qui est déposée chez une gardienne non déclarée, Benoît gardé par sa maman découragée, en congé parental prolongé parce qu'elle n'a toujours pas de place dans une crèche subventionnée et que la place libre dans la

maison d'enfant privée lui engloberait presque la moitié de son salaire...

Bien sûr on peut se réjouir de la solidarité entre collègues, de la souplesse de l'employeur qui accepte que ses bureaux ressemblent parfois à une garderie, mais nous inquiétons surtout du manque criant de places pour un accueil de qualité pour les tous-petits. Les conditions de travail, des femmes surtout, sont rendues plus pénibles par le casse-tête de la garde de leur enfant. Les souhaits d'une carrière intéressante sont parfois relégués derrière des contingences bien matérielles et urgentes : comment mener à bien un travail quand il n'y a personne pour prendre le relais auprès du bébé ?

Le groupe de travail **Actions Positives**, émanation du Conseil d'Entreprise, a repris le dossier « crèches » en main. Les besoins sont connus, en atteste un récent rapport sur les crèches rédigé par J.-M. Closset, ancien directeur du Service du personnel. Le groupe de travail Actions Positives se penchera dès lors sur différentes solutions au manque de place en crèche pour le personnel de l'UCL et pour les étudiants. Entre Arrêté gouvernemental sur les normes d'encadrement, réglementation ONE et contraintes budgétaires, l'entreprise semble hasardeuse, mais il est bien décidé à regrouper les synergies, à faire preuve de créativité avec un objectif bien clair : **augmenter le nombre de places d'accueil.**

LES MÉTIERS DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

La FTU publie un troisième rapport réalisé dans le cadre de la recherche MÉTIC, soutenue par le Fonds social européen et la Région wallonne. Cette recherche est consacrée aux métiers des technologies de l'information et de la communication (MÉTIC). Intitulé « Métiers, emplois et formations dans les TIC », ce rapport propose une cartographie des métiers des TIC et dresse un bilan de l'offre de formation dans ces domaines, en Wallonie et à Bruxelles. La description de l'offre est complétée par des données chiffrées. Une vision plus dynamique est également introduite à travers un regard sur l'évolution des publics, des profils et du positionnement de l'offre sur le marché de l'emploi.

Cette publication, de même que les deux rapports précédents, est également disponible en téléchargement sur le site www.ftu-namur.org, rubrique « Projets » puis « MÉTIC » (<http://www.ftu-namur.org/projets/proj-13.html>).

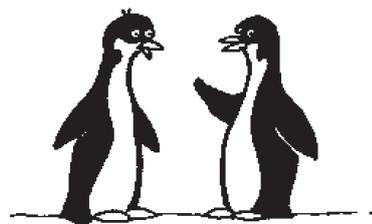
DOUBLE PÉCULE DE VACANCES

Pour le **personnel ouvrier**, le double pécule fait l'objet du chèque de vacances, soit 15,38 % de 108 % des rémunérations perçues en 2004.

Pour le **personnel employé** et pour le **personnel scientifique temporaire**, le double pécule est de 1/12 de 92 % du traitement mensuel (du mois de juin) à multiplier par le nombre de mois prestés et assimilés en 2004.

Pour le **personnel académique et scientifique définitif**, le montant du pécule est égal au traitement annuel brut (sur base du mois de mars) multiplié par 1,1 %, auquel s'ajoute un montant forfaitaire de 961,49 €

Le personnel **Jeune** (moins de 25 ans au 31/12/2004) peut bénéficier de jours de congés payés en 2005 sous certaines conditions. *Informations disponibles à la délégation syndicale CNE-UCL.*



Ô TEMPS, SUSPENDS TON VOL...

Notre rapport au temps a bien changé et les TIC ne sont pas étrangères à cette évolution. Avec la connexion permanente, elles introduisent dans nos vies un flux continu d'informations et une nécessaire disponibilité pour les traiter. L'urgence, l'instantanéité deviennent des maîtres-mots. Avec l'illusion d'un temps professionnel domestiqué, sous contrôle, alors que, en finale, le temps quotidien nous échappe.

Une enquête réalisée en 2003¹ révèle que les TIC, si elles constituent un gage d'autonomie, ont souvent des effets inattendus non négligeables. Avec l'usage des TIC, le travail professionnel se prolonge au-delà de la sphère professionnelle et envahit la sphère privée. On assiste à un brouillage des frontières qui deviennent poreuses, à l'introduction de zones grises dont on ne sait si elles sont travail ou non-travail et à une modification du périmètre de la charge professionnelle. L'enquête met en évidence un allongement moyen de 5,8 heures du temps de travail par semaine, avec un pic pouvant aller jusqu'à 7,4 heures pour les personnes qui disposent d'un téléphone portable. Le travail devient plus dense. On assiste à une accélération des rythmes.

Les TIC ont ainsi un rôle ambigu. Elles constituent support indispensable à l'autonomie professionnelle mais elles instaurent l'urgence et la surcharge comme principes d'organisation. Elles reconfigurent les différentes temporalités qui font notre vie.

¹ Voir *La lettre EMERIT de la Fondation Travail-Université*, n°41, 2005, p. 4-6.

HAUT CONSEIL 3% DE LA BELGIQUE

Constitué en 2004 à l'initiative de Mme F. Moerman, alors Ministre fédérale en charge de la Politique scientifique, le Haut Conseil 3 % (HC 3 %), composé essentiellement de personnalités des grandes firmes du privé (Alcatel, Sonaca, Solvay, Fédichem, Janssen Pharmaceutica, ...) et d'un représentant par grandes universités (KUL-UCL, VUB-ULB, ULG, FUNDP) a publié un rapport intitulé « *Recherche, technologie et innovation en Belgique* » avec le sous-titre « *les chaînons manquants* ».

L'objectif formel de ce groupe de travail était de définir un plan d'action global et des recommandations dans le but d'atteindre l'objectif des 3 % d'investissements en R&D en concordance avec les objectifs de Barcelone.

Comme le note le HC 3%, on est encore loin du compte puisque la part des dépenses de R&D atteint 2,17 % du PIB en Belgique en 2001, donc loin des objectifs des 3% déclarés à Barcelone.

Il ne faut pas s'étonner du fait que ce Haut Conseil 3% ait « *concentré toute son attention aux diverses manières d'accroître l'efficacité, l'exploitation et la diffusion de la R&D, en ce incluses la réduction des coûts de la R&D privée, les barrières à la diffusion de l'innovation et, plus largement, de la connaissance* »¹.

Ce rapport épingle plusieurs faiblesses du système national d'innovation : les coûts élevés de la recherche, le manque de diffusion des connaissances, les faibles liens entre industrie et science, le déficit de performances d'innovation, le sous-financement de la recherche publique, les faibles opportunités de carrières des chercheurs et la fragmentation des politiques.

Le document souligne la faiblesse de dépenses publiques de R&D et parle à juste titre de sous-financement significatif des institutions d'enseignement supérieur et de recherche, et plus généralement de la recherche publique.

Mais la tonalité du document met surtout l'accent sur les coûts jugés trop élevés de la recherche en Belgique et la nécessité de soutenir financièrement la recherche menée dans le secteur privé.

Or la recherche doit être conduite indépendamment des intérêts particuliers ou de la rentabilité financière.

On observera cependant que le groupe de travail est constitué de scientifiques et de dirigeants du secteur privé. On peut donc s'interroger sur les raisons pour lesquelles la Ministre n'a pas demandé un tel rapport au Conseil fédéral de la Politique Scientifique, qui, lui, comprend des représentants des milieux scientifique, politique, économique et social.

¹ Haut Conseil 3% de la Belgique : Rapport final « *Recherche, technologie et innovation en Belgique, les chaînons manquants* » Avril 2005

CHARTRE EUROPÉENNE DU CHERCHEUR

La commission des Communautés européennes a publié le 11 mars 2005 une recommandation concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Voir <http://www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter>

50 MENSONGES SUR LA FIN DE CARRIÈRE

Non, le choc démographique n'aura pas lieu (trop de pensionnés, pas assez d'actifs). La pénurie ne menace pas le marché de l'emploi. La Belgique n'a pas les salaires les plus élevés. Les Belges n'ont pas la carrière la plus courte. Oui, la sécurité sociale et la pension sont payables. Des solutions existent dans le cadre actuel. Non, la scission de la sécurité sociale n'est pas une solution. Travailler plus longtemps n'est pas le seul remède. La capitalisation (droit financier reposant sur l'épargne individuelle) est dangereuse et plus chère que la répartition (droit social reposant sur la solidarité entre générations). La Belgique n'a jamais été plus active qu'aujourd'hui. La fin de carrière n'est pas le plus urgent, mais plutôt le chômage, entre autres celui des jeunes. Ce ne sont pas les seniors qui font la différence mais les femmes. Les seniors ont droit à l'inactivité. L'activation n'est pas un Viagra social !

Dans un récent ouvrage paru aux *Éditions Luc Pire (2005, 157 p.)* Gilbert de Swert, directeur du Service d'études de la CSC, réfute point par point, avec humour et pertinence, les théories alarmistes sur le vieillissement de la population. Il dénonce le discours ambiant qu'entretient savamment un climat d'angoisse et qui culpabilise les seniors. A qui profite le crime ?

La crainte du vieillissement, c'est la crainte libérale que la génération future, moins nombreuse, soit en meilleur rapport de force et que les salaires n'augmentent. C'est aussi l'intérêt des groupes financiers qui spéculent sur l'insécurité sociale pour encourager la capitalisation. Crier au loup est parfois utile. Cela permet sous la pression de la peur organisée, de faire passer des mesures antisociales.

Ouvrage intéressant, dont on a beaucoup parlé ces derniers temps. Exagérément optimiste, disent certains. Mais à lire par celles et ceux qui s'intéressent au débat actuel et crucial sur les fins de carrière.

LES POINTS EN SOUFFRANCE AU CABINET DU RECTEUR



Plusieurs demandes de la délégation CNE du personnel scientifique sont en attente de réponse de la part des autorités et cela depuis plus d'un an.

Ainsi :

- la demande d'adaptation de la convention crédit-temps pour le personnel scientifique (passage à deux ans pour un crédit-temps à mi-temps ; et à cinq ans pour un crédit-temps à 20 %) ;
- la demande d'allongement de la période de crédit-temps pour le personnel de l'ILV ;
- la demande de conclusion d'une convention de prépension pour les scientifiques sur ressources extérieures à durée indéterminée ;
- les règles du recours à des engagements sous statut de vacataire ;
- la finalisation de la discussion sur la convention relative à l'aménagement de la fin de la carrière du Personnel scientifique définitif.

La note « VIEILLISSEMENT ACTIF » de G. VERHOFSTADT : des mensonges et des fausses pistes

La CNE a pris connaissance ce 14 juin des projets du Premier Ministre concernant le « vieillissement », les mesures « fin de carrière » et la carrière en général.

Elle veut, dès l'ouverture de la conférence gouvernementale à ce sujet, exprimer son inquiétude face à ces projets, et sa résolution à s'y opposer.

Toute la rhétorique du Premier Ministre est reconstruite sur un discours qui séduit par son apparente cohérence, mais qui repose en réalité sur des prémisses dont certaines sont exagérées, tandis que d'autres sont simplement fausses ou absurdes.

Quant aux « solutions » avancées par le Premier, ce sont à nos yeux des erreurs graves, doublement graves dans la mesure où elles n'ont même pas l'excuse de la nouveauté ; l'expérience récente montre leur inconsistance et leurs effets pervers :

1. Faire travailler les seniors plus longtemps, en rendant difficile l'accès à la prépension ou aux autres formules de retrait anticipé ?

C'est une insulte aux plus de 600.000 chômeurs qui ont été licenciés ou qui n'ont jamais trouvé d'emploi. C'est oublier que les précédentes attaques contre les prépensions n'ont pas maintenu les « vieux » au boulot : elles ont seulement augmenté le nombre de chômeurs âgés.

2. Diminuer (encore !) les cotisations sociales et financer la Sécu par plus de TVA ?

C'est prendre les travailleurs et les citoyens pour des imbéciles : qui paie aujourd'hui les cotisations sociales et qui profite des ristournes ? Les entreprises. Qui paierait la TVA et sera pénalisé par les hausses ? Les ménages. C'est oublier qu'aujourd'hui déjà les ristournes inconditionnelles de cotisations s'élèvent à plus de 5 milliards d'euro, payés (via le « financement alternatif ») par la TVA (donc par les ménages)...sans effet positif pour l'emploi.

3. Encourager les régimes de pensions complémentaires par capitalisation ?

C'est tomber dans le miroir aux alouettes qui voudrait nous faire croire qu'on pourra payer les pensions de 2030 avec autre chose que la richesse produite en 2030.

C'est oublier que l'histoire des régimes de capitalisation (chez nous avant la guerre, aux Pays-Bas récemment...) est une histoire d'incertitude, de fragilité, d'hyper-sensibilité à la conjoncture et au « vieillissement ».

En conclusion :

Les propositions du Premier Ministre relèvent de la propagande éhontée. En dehors des marchands d'assurances privées et de ceux qui croient avoir intérêt à la liquidation de notre patrimoine social, personne ne devrait y trouver des pistes à suivre, et le devoir de toutes les organisations de travailleurs, et des partis qui entendent représenter ces derniers, est de s'y opposer fermement.

La CNE, au sein de la CSC, est prête à prendre ses responsabilités dans ce qui semble être une provocation des gouvernements, ou du moins du Premier Ministre.

Voir aussi notre site : www.patrimoin-social.be

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