

LE DROIT

de savoir

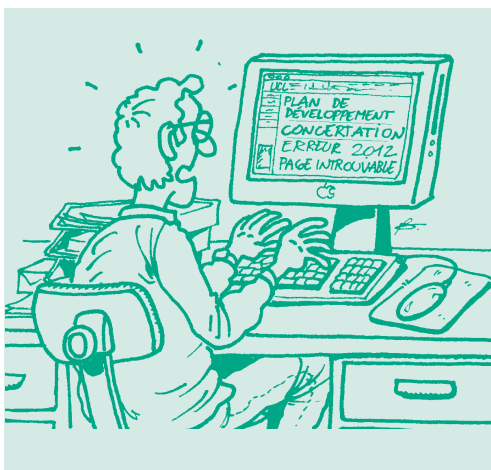
N°127 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Nov.-Déc. 2005

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DÉCISION OU CONSULTATION ?

Le 10 octobre, c'était la première conférence-débat du Recteur intitulée «Diriger l'université». Comme de nombreux participants, nous y étions venus pour entendre le Recteur nous expliquer son «Plan de développement». Quelle surprise ! Le Recteur nous a expliqué à quel point c'est compliqué de gérer, de coordonner et d'anticiper dans notre Université. Et ensuite le débat a porté essentiellement sur ... le rôle de l'université dans la ville, le nouveau centre commercial, l'Aldi, les parkings et l'usage des terrains autour du lac. Si nous avons bien compris, il semblerait que la discussion du plan lui-même n'est pas encore à l'ordre du jour !

Pourtant, un document d'une cinquantaine de pages, intitulé «Plan de développement de l'UCL» a bien été photocopié et distribué à des personnes choisies en juin dernier, accompagné d'une lettre indiquant que c'était confidentiel et qu'il ne convenait pas d'en débattre dans les instances de l'université ! On n'a jamais su exactement par qui ce document a été rédigé, ni s'il a fait l'objet d'une discussion et d'une approbation en conseil rectoral. Mais on a quand même observé que le Recteur en a présenté et défendu les idées essentielles en divers lieux de l'université au printemps dernier et notamment au conseil académique où cela a fait l'objet d'un assez vif débat.

Alors quoi ? Est-ce qu'il y a, oui ou non, des décisions déjà prises ? Dans la Quinzaine spéciale, la réponse semble bien être positive. A la page 3, on peut lire que le plan de développement est un document fixant des objectifs et des principes et ouvrant la discussion sur les moyens à mettre en oeuvre. A la page 2, il est même précisé que, dans chaque domaine (enseignement, recherche, administration, gouvernement), le plan définit une orientation et un choix politique. Selon cette interprétation, qui est confirmée par certains hauts responsables académiques et administratifs, il y a donc des orientations et des choix politiques qui sont déjà déterminés (par exemple la gestion différenciée de l'enseignement et de la recherche ou encore la restructuration de l'administration en «directions» dirigées par des «responsables politiques»). Il ne reste plus qu'à discuter des modalités de mise en oeuvre.



plan définit une orientation et un choix politique. Selon cette interprétation, qui est confirmée par certains hauts responsables académiques et administratifs, il y a donc des orientations et des choix politiques qui sont déjà déterminés (par exemple la gestion différenciée de l'enseignement et de la recherche ou encore la restructuration de l'administration en «directions» dirigées par des «responsables politiques»). Il ne reste plus qu'à discuter des modalités de mise en oeuvre.

Mais voilà que dans son allocution de rentrée académique, le Recteur semble faire volte-face. Il nous dit : « le plan de développement n'est pas une liste de décisions déjà prises ». Et il fait mettre en place des mécanismes de communication et de consultation : un cycle de conférences-débats, un forum de discussion sur le web, un encouragement aux «corps» à être des lieux de débat et des forces de propositions.

**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

Suite Edito Plan de développement

Qui fera la synthèse de cette consultation ? Comment faire pour que cette consultation ne se résume pas à une multitude d'avis divergents et contradictoires dans lesquels on pourra puiser ceux qui confortent et justifient les orientations déjà prises ? Quels mécanismes va-t-on mettre en place pour que les opinions et les propositions qui recueillent un assentiment majoritaire soient correctement relayées (ce qui ne veut pas dire qu'elles doivent nécessairement être adoptées) ? A quel moment, et sous quelle forme, les représentants des corps, d'une part, et les représentants du personnel au conseil d'entreprise, d'autre part, seront-ils consultés ? Pourquoi n'y a-t-il pas un programme et un calendrier précis de la procédure qui sera suivie pour finaliser, approuver et implémenter le plan ?

Faire des économies

A plusieurs reprises, on nous a aussi présenté le plan de développement comme une nécessité pour faire des économies car la situation financière de l'université serait catastrophique. Certains membres du conseil d'administration nous disent même que l'UCL est au bord de la faillite.

Il est bien clair que nous n'approuverons jamais une dérive budgétaire conduisant à des déficits croissants. Mais il nous faut bien constater que, si on ne nous cache rien, les comptes de l'université, tels qu'ils sont communiqués au conseil d'entreprise et approuvés par les réviseurs, n'indiquent

rien de dramatique. La gestion rigoureuse de Madame l'administratrice générale est certainement nécessaire, mais les comptes sont globalement en équilibre.

Et si la situation est si dramatique ou si catastrophique que certains se plaisent à le proclamer, pourquoi l'UCL ne se fait elle pas reconnaître comme «entreprise en difficulté» de manière à bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par la loi ? Si l'UCL ne veut pas se déclarer entreprise en difficulté, c'est peut-être parce qu'elle ne l'est pas comme l'indique les réviseurs d'entreprise : «*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*». (Conseil d'entreprise, 23 mai 2005)

Du passé faisons table rase

Attention ! La nécessité proclamée du plan de développement est ressentie dans le personnel comme une critique : la manière dont l'université a été gérée jusqu'à présent laisserait largement à désirer et le personnel (y compris de direction) n'aurait pas été à la hauteur. Si on y ajoute les difficultés énormes que suscite la mise en oeuvre de Bologne, il y a de quoi amplifier encore une certaine démotivation du personnel. Certaines réticences au changement ne manqueront pas d'être présentées comme rétrogrades, signes d'esprits grincheux, voire inadaptés. Et bien, tant pis : il ne faut jamais oublier que le **changement** ne signifie pas automatiquement le **progrès**, ni, a fortiori, le **progrès social**.

PLAN DE DEVELOPPEMENT : QUESTIONS

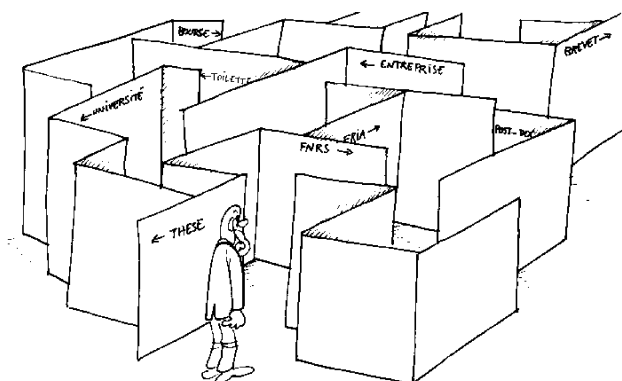
1) Le plan de développement du Recteur (PDR) présenté au Conseil Académique du 27 juin 2005 aborde 3 grandes questions : les structures d'enseignement et de recherche, l'administration, la gouvernance de l'université. Suite à cette présentation, le Conseil académique a mis en place trois groupes de travail intitulés «Périmètre de l'enseignement», «Périmètre de la recherche», «Gestion des ressources». Dans «La Quinzaine» du 12 septembre 2005, la composition des groupes de travail est (partiellement) indiquée et on constate qu'ils ont changé de nom : «Enseignement», «Recherche», «Gestion des ressources humaines et allocation des moyens». Question subsidiaire : Pourquoi pas de groupes de travail sur deux points majeurs du PDR : l'administration et la gouvernance ? Est ce que ces questions sont abandonnées ? Ou bien les décisions seront elles prises sans examen dans des groupes de travail ?

2) Le PATO est le grand absent du PDR comme il le fut du

rapport UCL 2012. Sera-t-il pris en compte dans les réflexions du troisième groupe de travail consacré notamment aux «Ressources humaines» ? Pouvons nous suggérer que la question de l'égalité «femmes-hommes» ne soit pas, encore une fois, oubliée ?

3) Sur base de quels documents les groupes de travail travaillent-ils ? Le PDR ? Le rapport UCL 2012 ? D'autres documents ?

4) La mise en oeuvre du plan de développement constituera sans doute un chantier majeur de l'UCL dans les années à venir. N'est-il pas plus urgent, et plus important, de réussir la réforme de Bologne et de réussir la mise en place de l'Académie. Aurons nous les forces de mener à bien les trois chantiers de front ? Ne vaut-il pas mieux consacrer toutes nos forces à Bologne et l'Académie pour lesquels nous n'avons pas le choix : c'est maintenant ou jamais ?



Le parcours labyrinthe de l'emploi du chercheur (voir page 3)

CHERCHEUR DANS UNE UNIVERSITÉ EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE : UNE CARRIÈRE ?

En 2003, le Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP – Courrier Hebdomadaire n° 1823-1824) a publié une étude intitulée « La carrière des chercheurs dans les universités de la Communauté française ».

Cette étude fait apparaître le manque crucial de données relatives aux chercheurs, ce qui ne permet pas de poser un diagnostic précis de leur situation.

Néanmoins, l'étude met en évidence une série de caractéristiques de la 'carrière' des chercheurs : précarité, multiplicité des statuts, non linéarité de la progression, stabilisation très tardive (la période post-probatoire n'est généralement pas atteinte avant 30-35 ans), différences de conditions de travail entre ceux qui appartiennent au cadre des universités ou aux grands Fonds (FNRS, FRIA) et ceux qui sont sous contrats extérieurs, etc.

Ces éléments nous conduisent à reposer la question de la stabilité, et donc la notion même de carrière des chercheurs. Le manque flagrant de stabilité de la profession est de nature à conduire à un gaspillage de ressources, tant humaines que financières.

Pourtant, selon nous, des pistes pour améliorer cette carrière existent. Nous en évoquons quatre.

1. VALORISATION DE LA THÈSE DE DOCTORAT

Le courrier du CRISP fait état du déficit de mobilité des chercheurs entre les secteurs académiques et non-académiques (entreprises, administration, enseignement, ...). Alors que les postes académiques (ou assimilés) sont très peu nombreux au sein des universités, le chercheur a généralement du mal à valoriser son travail, sa formation et son ancienneté en dehors du milieu académique.

Il est absolument nécessaire d'organiser une meilleure valorisation de la recherche en dehors de l'université. Selon nous, ce travail doit se faire à un double niveau. (1) D'abord en adaptant la formation doctorale et en responsabilisant davantage les promoteurs. Les critères actuels de performance évalués dans le cadre des thèses sont peu exportables sur le marché privé, alors que les compétences acquises par les chercheurs lors de leur travail doctoral sont multiples. Il faut reconnaître davantage l'expérience professionnelle des chercheurs dans ses aspects moins formels tels la gestion d'un réseau, la coordination de projets et d'équipes de recherche, la communication, la contribution aux débats d'idées dans la société, ...

Une carte des compétences devrait accompagner le chercheur au cours de sa carrière et au travers de sa mobilité. Suite au processus de Bologne, les doctorats se réalisent dans le cadre d'Écoles Doctorales. Le débat sur les formations doctorales doit donc aussi se situer au cœur de ces nouvelles instances. (2) Ensuite, en améliorant l'image de marque du docteur dans la société ainsi que l'information accessible aux chercheurs, notamment quant aux perspectives alternatives de carrière.

La création par les pouvoirs publics de centres de placement (« outplacement ») des docteurs et post-docs constituerait un outil précieux à cet égard.

2. MEILLEURE COMPRÉHENSION DES CAUSES D'ABANDON EN COURS DE DOCTORAT

Il nous paraît évident que la période du doctorat charrie beaucoup d'abandons et parfois de gâchis humain, même si le Courrier du CRISP est peu loquace à ce propos. Les raisons de l'abandon et de la non réussite du doctorat étant *a priori* très diverses, il nous semble souhaitable de pouvoir les identifier et, le cas échéant, de formuler des recommandations en vue d'abaisser le taux d'abandon. Nous réinsistons dès lors sur la nécessité de produire pour chacune des universités en Communauté française et pour chaque catégorie de personnel scientifique (assistant, assistant de recherche, boursier d'une université, boursier FNRS, boursier FRIA) une statistique ayant trait au taux de réussite et aux causes d'abandon du doctorat.

En conséquence, nous demandons pour chaque catégorie de chercheurs mentionnée ci-dessus, qui ont quitté une université ou le FNRS durant les cinq dernières années (chiffres à ventiler par faculté et par sexe) :

- combien ont été inscrits au doctorat et l'ont terminé avant de quitter l'université (ou le FNRS) ;
- combien n'avaient pas de doctorat à l'engagement et n'ont pas été inscrits au doctorat ;
- quelle est la durée moyenne de réalisation des doctorats ?

Ceci fait évidemment écho à la problématique de l'encadrement des doctorants et à la nécessité de mieux préciser les droits et devoirs des promoteurs et des comités d'encadrement vis-à-vis des doctorants. A l'instar de ce qui se fait en France depuis 1998, nous souhaitons que les universités en Communauté française avancent sur l'élaboration d'une « Charte des thèses ».

3. DAVANTAGE DE CHERCHEURS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Après le doctorat, le post-doctorat constitue pour le chercheur une période particulièrement précaire : contrats à durée déterminée allant de 1 à 3 ans, nécessité de mobilité dans un contexte d'excellence et d'internationalisation de la recherche et cela sans aucune certitude quant à son avenir professionnel. Quitter le monde académique après cette étape de spécialisation très élevée aboutit souvent à une déqualification.

Cette situation est, selon nous, source de nombreuses pertes de compétence. Pourquoi ne pas dès lors réorienter les budgets destinés à financer des contrats « post-docs » à durée déterminée de manière à assurer le financement d'un plus grand nombre de chercheurs à durée indéterminée ?

4. TRANSPARENCE DES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES MANDATS

L'étude du CRISP omet de rendre compte de l'opacité des critères d'évaluation qui conditionnent l'accès à un poste (et ce, tant au niveau des universités elles-mêmes que des grands Fonds). Les candidats n'ont guère de *feedback* quant à la manière dont a été apprécié leur projet de recherche. Une meilleure transparence et une plus grande objectivité seraient incontestablement un gain du point de vue de la lisibilité des trajectoires professionnelles.

À QUAND UNE COMMISSION PARITAIRE POUR LES UNIVERSITÉS SUBVENTIONNÉES ?

Extrait du Compte-rendu du Parlement de la Communauté française du 26 mai 2005

Question de Mme Joëlle Kapompolé (PS) à Mme Marie-Dominique Simonet, vice-présidente et ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales, relative à la « création d'une commission paritaire pour les universités subventionnées (...).

– En Communauté française, tous les secteurs professionnels sont rattachés à une commission paritaire, qui permet la négociation entre les représentants des travailleurs et ceux des employeurs. Il y a cependant une exception notable : les universités subventionnées. Les institutions universitaires de la Communauté française sont organisées soit par la Communauté elle-même – c'est le cas de l'ULg, de Gembloux et de l'UMH – soit par un pouvoir privé – comme la Fucam, l'UCL, les FUSL et l'ULB. Les travailleurs des universités de la Communauté française dont les statuts relèvent directement de la Communauté ont leur commission paritaire, la « Commission secteur 9 ». Y siègent les représentants de la Communauté ainsi que ceux des organisations syndicales.

Les travailleurs des universités subventionnées sont par contre soumis à un statut que l'article 41 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires veut équivalent à celui des universités de l'État. Cependant, ils ne bénéficient d'aucun lieu de négociation ad hoc. Les délégations syndicales du personnel de ces universités se retrouvent seules face à leurs autorités. Cette situation est préjudiciable, car elle personnalise directement les débats et ne permet pas d'élargir la discussion et la négociation à l'ensemble des universités subventionnées. D'où mes trois questions. Quand régularisera-t-on cette situation en instaurant une commission paritaire pour les universités subventionnées ? Que pensez-vous de l'idée d'élargir le « secteur 9 » aux universités subventionnées ? (...)

Mme Marie-Dominique Simonet

vice-présidente et ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales.

– Votre question est difficile et délicate. Là aussi, Gallien dit oui et Titien dit non. Elle s'inscrit dans un problème beaucoup plus vaste, sur lequel les juristes et les gestionnaires d'universités s'interrogent depuis 34 ans. Comment donner un sens aux diverses dispositions contenues dans la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires ? Les articles 40 bis et 41 régissent le sort du personnel à charge du budget ordinaire de l'institution. Comme vous le savez, les produits du budget ordinaire (section 1) sont essentiellement couverts par l'allocation de fonctionnement payée par la Communauté française. Celle-ci sert à rémunérer le personnel et à assurer le fonctionnement au sens strict. Cette allocation est calculée en fonction du nombre d'étudiants. L'article 40 bis de la loi étend au personnel des institutions libres (personnel à charge de l'allocation de fonctionnement) le bénéfice des échelles de traitements appliquées aux personnels

académiques, scientifiques, administratifs, techniques et ouvriers, des institutions organisées par la Communauté française. L'article 41 oblige les institutions libres à fixer, pour le personnel rémunéré à charge de l'allocation de fonctionnement – et là réside la difficulté –, un statut équivalent à celui fixé pour le personnel des institutions universitaires publiques. Cette exigence d'équivalence est pratiquement impossible à respecter de manière stricte. En effet, les personnels sont, par nature, d'origines différentes. Il en résulte une série d'approximations qui découlent d'une évolution de 34 ans. L'application de certains droits sociaux constitue l'une de ces difficultés. En matière de négociation sociale, la situation globale est telle que vous l'avez décrite : au sens strict, le « comité de secteur 9 » ne concerne que le personnel statutaire des universités publiques. Le décret du 19 mai 2004, relatif à la négociation en Communauté française, a étendu le bénéfice de la négociation, au sein du « comité de secteur 9 », au personnel de l'enseignement libre rémunéré par des subventions-traitements, ce qui n'était pas le cas du personnel des universités libres. J'ai récemment rencontré les organisations syndicales. Elles m'ont fait part de cette difficulté, mais aussi de celle des recours (Conseil d'État, d'une part, tribunal et cour du travail, de l'autre). Je pense qu'une solution doit être dégagée, mais nous devons rester attentifs au fait qu'un lieu de dialogue social réservé au seul personnel des universités libres ne se justifie pas. De plus, dans le cadre d'une négociation à trois (Communauté, universités libres et syndicats), le rôle des universités libres risque d'être ambigu, car ces dernières sont à la fois les employeurs des agents concernés et les bénéficiaires des allocations de fonctionnement qui permettent de les rémunérer. La solution appliquée jusqu'ici consiste à inviter, aux négociations du « comité de secteur 9 », des représentants des centrales syndicales affiliant des membres des personnels des universités libres et des experts des centrales affiliant les membres du personnel des institutions publiques. Cette solution a le mérite de faire circuler l'information, de permettre les échanges, de susciter le débat au sein de chaque organisation représentative.

Mme Joëlle Kapompolé (PS)

Je remercie la ministre pour ses réponses très complètes. Je comprends que la solution préconisée pour le « secteur 9 » est provisoire et qu'à terme, vous allez essayer de trouver une solution permanente.

Mme Marie-Dominique Simonet

vice-présidente et ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales.

– Le problème se posant depuis 34 ans, il est encore plus complexe que la réponse juridique que je viens de vous exposer, qui était déjà compliquée. Depuis lors, nous avons connu toute une série de recours et de jurisprudences. Nous avons actuellement une solution qui permet la discussion, mais qui n'est, en effet, que pragmatique.

ASSURANCE DE GROUPE

UN ARRÊT CATASTROPHIQUE DE LA COUR D'ARBITRAGE

L'UCL a introduit en 1997, une action en justice devant le tribunal de première instance de Bruxelles à l'encontre de la Communauté française et l'Etat belge. L'objet de cette action était, entre autres, de faire prendre en charge par la Communauté Française - via une augmentation de l'allocation de fonctionnement - le coût de l'assurance de groupe du PATO.¹

Subsidiairement, l'UCL demandait au tribunal de poser deux questions préjudicielles à la Cour d'arbitrage. Ces questions devaient permettre de vérifier si certains articles de la loi de financement des universités du 27 juillet 1971 (notamment l'article 41) ne violent pas les articles 10, 11 et 24 de la Constitution assurant, notamment le principe d'égalité et de non-discrimination des membres du personnel de l'enseignement. Tous sont en effet égaux devant la Loi et le Décret.

En bref, l'UCL demandait à la Cour d'arbitrage de se prononcer sur les questions suivantes :

1. L'article 41 de la Loi de 1971 ne viole-t-il pas la Constitution dans le sens où il impose aux universités subventionnées d'adopter un statut équivalent pour leur personnel, sans y inclure les mesures nécessaires pour assurer, par exemple, un régime de pension équivalent. Les membres du PATO des universités subventionnées sont-ils, en matière de régime de pension, discriminés par rapport à leurs collègues des universités de la Communauté française en ce que les premiers bénéficient d'une pension dans le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés et alors que les seconds perçoivent une pension à charge du Trésor public, qui est considérée comme un traitement différé. Le principe d'égalité de traitement entre membres du personnel de l'enseignement prévu dans la Constitution est-il respecté ?

2. Les articles 26 et 34 de la Loi de 1971 sur le financement des universités ne violent-ils pas la Constitution en n'organisant pas l'ajout des dépenses d'assurance de groupe à l'allocation de fonctionnement des universités subventionnées ?

La Cour d'arbitrage a rendu son arrêt ce 1er juin 2005.

À ces deux questions, la cour a répondu négativement ! Ce qui ne correspond évidemment pas aux intérêts ni des Autorités des universités subventionnées ni des membres du PATO de ces universités !

Les arguments avancés par la Cour se résument de la manière suivante :

« (...), l'article 41 de la loi du 21 juillet 1971 n'inclut pas dans le « statut équivalent » qui doit être accordé au PATO le régime des pensions. (...) »

« La différence de traitement dénoncée trouve son origine dans le lien qui unit le PATO à son université. Ce lien est une caractéristique propre au pouvoir organisateur. Les membres du PATO des universités de la Communauté se trouvent dans une situation statutaire, c'est-à-dire une situation juridique fixée unilatéralement par l'autorité publique et qui leur est applicable dès qu'ils sont nommés dans le service public

concerné. Les membres du PATO des universités libres, même si leur situation juridique déroge au droit commun des contrats de travail depuis la Loi du 27 juillet 1971, sont toujours restés dans un rapport de travail de droit privé établi par un contrat entre le travailleur et l'université.

Le principe de l'égalité en matière d'enseignement ne saurait d'ailleurs être dissocié des autres garanties en matière de liberté d'enseignement. L'article 24 de la Constitution l'affirme : l'enseignement est libre. Cette disposition implique (...) que la dispensation d'un enseignement n'est pas une matière réservée aux pouvoirs publics, (...). La liberté d'enseignement implique la liberté, pour le pouvoir organisateur, de choisir son personnel. La liberté de choix a donc des répercussions sur les rapports de travail entre le pouvoir organisateur et son personnel et justifie que la désignation et la nomination du personnel de l'enseignement libre subventionné se fassent par contrat.

(...) La différence en matière de pension est (...) consécutive au lien contractuel qui a pour conséquence un assujettissement du personnel au régime des pensions des travailleurs salariés.

Dès lors que les articles 10, 11 et 24 de la Constitution n'imposent pas de traiter de la même manière en matière de pension, le PATO des universités organisées par la Communauté et celui des universités subventionnées par la Communauté, la seconde question préjudicielle n'appelle pas de réponse ».

Cette décision revient à considérer qu'en dépit du fait que les barèmes applicables au PATO sont, comme la loi l'exige, **identiques** dans toutes les universités - alors que ces barèmes sont établis en tenant compte, pour le personnel des universités de la Communauté, de ce que la pension est un traitement différé -, la **pension du PATO des universités libres subventionnées pourrait être inférieure** à celle perçue par leurs collègues des universités de la Communauté !

Pour la Cour d'arbitrage, les universités libres subventionnées ne peuvent donc pas invoquer leur obligation légale d'assurer à leur personnel un statut équivalent à celui du personnel des universités de la Communauté pour justifier la mise en place d'un régime de pension complémentaire financé par une police d'assurance de groupe et la Communauté française ne doit pas contribuer à ce financement.

Cette décision n'est pas acceptable. Une voie de solution est, comme le secteur CNE des universités le demande depuis des années, de faire trancher cette question par le Parlement de la Communauté française.

D'où l'intérêt de la question parlementaire de Mme Kapompolé, (voir page précédente), même si la réponse, trop pragmatique, de la Ministre Mme Simonet, n'est assurément pas suffisante, ni donc satisfaisante.

1. Pour rappel général, l'assurance de groupe assure aux membres du PATO de l'UCL, université libre subventionnée, un complément de pension en vue d'atteindre une pension équivalente à celle des membres du PATO des universités de la Communauté française (ex-universités d'Etat), laquelle est à charge du Trésor public. Mais le coût de cette assurance de groupe est actuellement entièrement à charge du patrimoine.

LE GOUVERNEMENT DOIT

Ceci n'est pas un CONTRAT entre les générations !

Après évaluation par leurs « parlements » respectifs, les trois organisations syndicales ont rejeté massivement le plan gouvernemental « fin de carrière » et décidé de le faire savoir lors de la grande manifestation et arrêt de travail du 28 octobre.

Après la note de juillet 2005 « vieillissement actif » du Gouvernement, en voilà une autre, presque semblable, mais erronément appelée « contrat entre les générations », tout d'abord négociée avec les partenaires sociaux, qui a finalement été imposée telle quelle par le gouvernement.

De contrat intergénérationnel, il n'y en a pas ; aucune politique véritable d'emploi pour les jeunes mais le maintien des plus âgés au travail.

Et aussi le recul de l'âge de la pré-pension, la durée d'ancienneté augmentée, une nouvelle définition d'entreprise en restructuration, la disponibilité des pré-pensionnés jusqu'à 58 ans, le crédit-temps limité à un an dans certains cas, les assimilations moindres pour le calcul de la pension, la Canada dry découragée... bref, des mesures qui ont pris une mauvaise direction.

Et enfin, de nouvelles réductions de charges pour les entreprises, mais sans aucun lien obligatoire avec la création d'emplois !

Voici les raisons pour lesquelles la CNE tout comme la LBC (organisation sœur flamande) ont rejeté ce contrat.

ÂGE ET DURÉE DE CARRIÈRE AUGMENTÉS

L'augmentation de l'âge et de la durée de carrière, donnant droit à la pré-pension, reste inacceptable, pour les employés en particulier. Ceux-ci ont, en effet, des carrières plus courtes à cause de leurs études ou des carrières mixtes ou discontinues ou, encore, à temps partiel pour les femmes.

Les pré-pensions conventionnelles subsistent, mais à 60 ans avec carrière plus importante et à 58 ans pour longue carrière.

PRÉ-PENSION À 60 ANS

années de carrière plus importantes :

	Hommes	Femmes
2008	30 ans	26 ans
2012	35 ans	28 ans
2016	35 ans	30 ans
2020	35 ans	32 ans
2024	35 ans	34 ans

PRÉ-PENSION À 58 ANS ...

mais à quel prix !

	Hommes	Femmes
2008	35 ans	30 ans
2010	37 ans	33 ans
2012	38 ans	35 ans
2014	38 ans (?)	38 ans (?)

Pré-pension à 58 ans pour longue carrière avec régime

transitoire. Si, en 2011, le taux d'emploi des plus de 55 ans n'a pas augmenté 1,5 fois plus vite que la moyenne de l'Europe des 15, la condition de carrière passera à 40 ans. Autant dire que les pré-pensions à 58 ans seront quasi impossibles.

Toutefois, il reste des régimes dérogatoires spécifiques : la pré-pension à 56 ans (33 ans de carrière dont 20 de travail de nuit et/ou en équipe et travailleurs de la construction ainsi que les anciens régimes à 55, 56 et 57 ans (renouvelable 1 fois). Une nouveauté : la pré-pension à 58 ans après 35 ans de carrière pour métiers lourds (qui seront rédéfinis au Conseil National du Travail). La question de la définition des métiers lourds reste posée pour les employés.

CANADA DRY DÉCOURAGÉE

La pré-pension Canada dry est maintenue mais découragée de fait via le prélèvement de cotisations nouvelles.

RESTRUCTURATION PLUS DIFFICILE

La définition d'entreprise en restructuration devrait être modifiée. L'entreprise et les partenaires sociaux pouvaient amoindrir la violence des licenciements collectifs par le biais de la notion d'entreprise en restructuration via les pré-pensions. Cette possibilité sera rendue beaucoup moins accessible.

Les partenaires sociaux doivent donner une nouvelle définition de l'**entreprise en restructuration** pour mars 2006. Ainsi, la modification de la loi Renault rendra plus difficile la phase d'information et de concertation par le raccourcissement du délai de celle-ci (2 mois à 3 maximum). Le plan social contiendra :

- des mesures alternatives éventuelles de répartition du travail ;
- des primes de départ volontaires sans distinction d'âge pour ceux qui ont trouvé du travail ;
- la cellule emploi et d'autres mesures de remise au travail pour réduire le nombre des pré-pensions ;
- l'identification des pré-pensionnables, c'est-à-dire ceux qui ont atteint l'âge requis *au moment de la restructuration et qui ont 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise*.

Une cellule emploi est instaurée pour une période de 6 mois. Elle serait impulsée par la direction, les syndicats, les centres de formation sectoriels et dirigée par les services régionaux de l'emploi. Son rôle est de faciliter la remise à l'emploi en utilisant les formules régionales (formations, outplacement, offres d'emploi).

LES SANCTIONS

Le passage par une cellule de l'emploi ne devait pas entraîner de sanctions. **Pourtant, celles-ci sont prévues :**

- les pré-pensionnés qui ne passent pas par la cellule perdent leur pré-pension ;
- le travailleur de plus de 45 ans qui ne s'y inscrit pas subit la sanction ONEm pour refus d'emploi convenable s'il n'a pas d'emploi à la fin de son préavis ;
- les autres travailleurs sont libres, mais leur attitude sera prise en compte pour des sanctions chômage ultérieures éventuelles.

REVOIR SA COPIE !

Après les 6 mois de cellule de l'emploi :

- si le travailleur n'a pas trouvé d'emploi, il touchera son indemnité de rupture complète **moins** les 6 mois payés pendant la période de cellule ;
- le pré-pensionnable, resté sans emploi, peut partir à la pré-pension anticipée.

La Déclaration Gouvernementale annonce que le paiement intégral de l'indemnité de licenciement est garanti ; cependant, le texte devra être précisé sur ce point pour les travailleurs qui ont trouvé un emploi.

Notons que les âges d'accès à cette pré-pension de restructuration sont maintenus à 55 et 52 ans.

DISPONIBILITÉ INACCEPTABLE

Tous les pré-pensionnés devront rester **disponibles** sur le marché de l'emploi jusqu'à l'âge de 58 ans, et donc accepter un emploi convenable aux mêmes conditions que le régime actuel des travailleurs âgés.

CRÉDIT-TEMPS : 1 AN MAXIMUM

Le crédit-temps à temps plein sera limité à un an sur la carrière.

La prolongation sera possible uniquement pour formation, éducation d'un enfant de moins de 8 ans et soins à un membre de la famille ; assimilée pour la pension pour 3 ans maximum.

La prolongation pour d'autres motifs restera possible par convention mais **sans** allocation et sans assimilation à du travail !

Les conditions d'ancienneté seraient toutefois assouplies ; 2 ans dans l'entreprise pour les travailleurs engagés après 50 ans et un an pour ceux après 55 ans.

Une nouveauté positive : un nouveau droit inconditionnel au crédit-temps 4/5^{ème} temps à partir de 55 ans, sauf fonctions-clefs à définir en Commission Paritaire (sans tenir compte du seuil de 5 %). Mais le revenu ne pourra être supérieur à 90 % du revenu d'un temps plein.

On suppose que le régime du crédit à mi-temps est maintenu.

ASSIMILATIONS RÉDUITES

L'atteinte aux assimilations est inacceptable et constitue une sorte de malus pension.

Il y aura sanction des travailleurs qui ont été en chômage, en crédit-temps ou en pré-pension, entraînant une diminution du montant de leur pension. Il est indigne de sanctionner un salarié en le privant de droits à la sécurité sociale, surtout lorsque la sanction porte sur des situations involontaires.

SÉCURITÉ SOCIALE

En matière de sécurité sociale, la décision d'ajouter une importante tranche de **ristournes structurelles** de cotisations sociales est inacceptable : elle diminue les moyens de la Sécu (donc les revenus des ménages). Elle est compensée en partie, mais en puisant sur les impôts, payés en grande partie par les

travailleurs. Ces ristournes restent donc essentiellement un mécanisme de transfert d'argent des ménages vers le profit des entreprises, dont on sait bien qu'il n'est que très rarement converti en emplois nouveaux.

Dans ce contexte, l'engagement du gouvernement de compenser en 2006 et 2007 les ristournes nouvelles et **d'assurer l'équilibre** est positif ; mais cela ne supprime pas le problème du définancement structurel de la Sécu. L'affectation à la Sécu d'un pourcentage du précompte mobilier est un pas dans la bonne direction, il faudra à l'avenir développer ce mécanisme pour que les revenus autres que ceux des travailleurs soient effectivement mis à contribution. Quant à la liaison des allocations au bien-être, elle ne se fera qu'en 2008 et avait déjà été acquise par le conclave d'Ostende.

Enfin les mesures annoncées de lutte contre la fraude sociale s'accompagnent par ailleurs d'une nouvelle mesure d'amnistie fiscale après la précédente qui se disait « unique ». Il semble que nous entrons durablement dans un système où les fraudeurs sont jugés selon deux poids et deux mesures.

DES LACUNES : L'EMPLOI DES JEUNES



Le contrat entre générations ne présente aucune politique de l'emploi digne de ce nom : augmentation du travail bon marché pour les étudiants-jobistes mais seulement quelques mesurette pour les jeunes chômeurs, et encore moins dans les grandes villes ; aucune mesure pour les 600.000 demandeurs d'emploi, mais des mesures pour les pré-pensionnés qui doivent eux devenir demandeurs d'emploi.

QUELQUES POINTS POSITIFS QUAND MÊME

- la suppression de la discrimination fiscale entre anciens et nouveaux pré-pensionnés depuis 2004 ;
- le paiement du capital assurance-groupe/fonds de pension dès 60 ans avec bonus fiscal (précompte 10 % au lieu de 16,5 %) en cas de travail jusqu'à 65 ans ;
- la possibilité de cumul pension de survie et allocation de chômage ou maladie pendant un an ;
- le bonus pension pour travail de 62 à 65 ans.

Toutefois, la CNE comme les confédérations ont considéré que bon nombre de mesures étaient insatisfaisantes et justifiaient largement une manifestation.

LA SUITE

Les trois confédérations (CSC, FGTB et CGSLB) ont décidé de participer à une nouvelle concertation avec le gouvernement et de suspendre toute action, avec évaluation le 22 novembre (sans doute au moment de la diffusion de ce numéro). Il y a intérêt à ce que la concertation produise des résultats appréciables, sans quoi de nouvelles actions sont logiquement inéluctables.

LES TRAITEMENTS DU PERSONNEL

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} décembre 2004, rattachés à l'indice-pivot 116,15 de juillet 2005.														1.3728
	400/1	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1
	Agent	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^e classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé principal Programmeur	Assistant social de 1 ^{re} classe Infirmier gradué de 1 ^{re} classe	Agent spécialisé en chef	Chef programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef
0	1 403,49	1 446,45	1 543,38	1 652,95	1 752,99	1 786,33	1 878,04	2 016,41	2 028,10	2 108,12	2 224,28	2 305,90	2 069,79	2 275,29
1	1 420,68	1 463,64	1 573,40	1 682,97	1 783,01	1 821,34	1 908,06	2 051,43	2 058,12	2 138,14	2 259,98	2 341,60	2 129,81	2 305,91
2	1 437,86	1 480,83	1 603,42	1 712,99	1 813,03	1 856,35	1 938,08	2 086,44	2 088,14	2 168,19	2 295,68	2 377,30	2 190,29	2 336,53
3	1 455,05	1 498,01	1 633,44	1 743,01	1 843,05	1 891,36	1 968,10	2 121,45	2 118,16	2 198,81	2 331,38	2 413,00	2 251,51	2 367,14
4														
5	1 461,92	1 527,80	1 662,38	1 773,03	1 873,07	1 951,38	1 998,12	2 181,76	2 148,18	2 229,43	2 392,60	2 474,21	2 333,12	2 397,76
6														
7	1 468,80	1 557,59	1 691,32	1 813,05	1 913,09	2 011,41	2 038,14	2 242,98	2 188,62	2 270,23	2 453,81	2 535,43	2 414,73	2 438,56
8														
9	1 475,67	1 587,38	1 761,35	1 883,07	1 993,11	2 071,43	2 118,16	2 304,19	2 270,23	2 351,84	2 515,03	2 596,65	2 496,35	2 520,18
10														
11	1 482,55	1 617,17	1 831,37	1 953,10	2 073,14	2 131,46	2 198,81	2 365,41	2 351,84	2 433,46	2 576,24	2 657,86	2 577,96	2 601,79
12														
13	1 489,43	1 646,96	1 901,40	2 023,13	2 143,17	2 191,97	2 270,23	2 426,63	2 423,26	2 504,87	2 637,46	2 719,08	2 659,57	2 673,20
14														
15	1 496,30	1 676,74	1 971,43	2 093,16	2 214,12	2 253,19	2 341,64	2 487,84	2 494,68	2 576,29	2 698,68	2 780,29	2 741,18	2 744,62
16														
17	1 503,18	1 706,53	2 041,46	2 163,19	2 285,53	2 314,40	2 413,06	2 549,06	2 566,09	2 647,70	2 759,89	2 841,51	2 822,79	2 816,03
18														
19	1 510,05	1 736,32	2 111,49	2 234,53	2 356,95	2 375,62	2 484,47	2 610,27	2 637,51	2 719,12	2 821,11	2 902,72	2 904,40	2 887,45
20														
21	1 516,93	1 766,11	2 181,81	2 305,95	2 428,36	2 436,83	2 555,89	2 671,49	2 708,92	2 790,53	2 882,32	2 963,94	2 986,02	2 958,86
22														
23	1 523,80	1 795,90	2 253,22	2 377,36	2 499,78	2 498,05	2 627,30	2 732,70	2 780,34	2 861,95	2 943,54	3 025,15	3 067,63	3 030,28
24														
25	1 530,68	1 825,69	2 324,64	2 448,78	2 571,19	2 559,26	2 698,72	2 793,92	2 851,75	2 933,36	3 004,75	3 086,37	3 149,24	3 101,70
26														
27	1 537,55	1 855,48	2 396,05		2 642,61	2 620,48	2 770,13	2 855,13	2 923,17	3 004,78	3 065,97	3 147,58	3 230,85	3 173,11
28														
29		1 885,26	2 467,47		2 714,02		2 841,55		2 994,58	3 076,19				3 244,53
30														
31									3 066,00	3 147,61				3 315,94
32														
33														

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} décembre 2004, rattachés à l'indice-pivot 116,15 de juillet 2005.														1.3728	
	25/6	25/3A	10/1	10/1S	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	
	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal	Analyste 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 Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Informaticien Ingénieur industriel en chef principal	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur
0	2 367,12	2 489,53	2 356,91	2 443,53	2 918,02	2 560,95	3 275,09	2 918,02	3 606,64	3 162,86	3 887,20	4 091,23	3 428,10	4 278,28	
1	2 428,34	2 520,15	2 428,32	2 514,95	2 989,43	2 632,36	3 346,50	2 989,43	3 683,16						
2	2 489,55	2 550,77	2 499,74	2 586,36	3 060,85	2 703,78	3 417,92	3 060,85	3 759,67	3 315,89	4 040,23	4 244,27	3 581,14	4 431,32	
3	2 550,77	2 581,38	2 571,16	2 657,78	3 132,27	2 775,20	3 489,33	3 132,27	3 836,18						
4										3 468,93	4 193,27	4 397,31	3 734,18	4 584,36	
5	2 632,38	2 612,00	2 680,83	2 767,46	3 257,24	2 884,87	3 614,31	3 241,94	3 989,22						
6										3 621,96	4 346,30	4 550,34	3 887,21	4 737,39	
7	2 713,99	2 652,80	2 790,51	2 877,13	3 382,22	2 994,55	3 739,28	3 351,62	4 142,26						
8										3 775,00	4 499,34	4 703,38	4 040,25	4 890,43	
9	2 795,61	2 734,42	2 900,19	2 986,81	3 507,19	3 104,23	3 864,26	3 461,29	4 295,29						
10										3 928,04	4 652,38	4 856,42	4 193,29	5 043,47	
11	2 877,22	2 816,03	3 009,86	3 096,49	3 632,16	3 213,90	3 989,23	3 570,97	4 448,33						
12										4 081,07	4 805,41	5 009,45	4 346,32	5 196,50	
13	2 958,83	2 887,44	3 119,54	3 206,16	3 757,14	3 323,58	4 114,20	3 680,65	4 601,37						
14										4 234,11	4 958,45	5 162,49	4 499,36	5 349,54	
15	3 040,44	2 958,86	3 229,22	3 315,84	3 882,11	3 433,26	4 239,18	3 790,32	4 754,40						
16										4 387,15	5 111,49	5 315,53	4 652,39	5 502,57	
17	3 122,05	3 030,27	3 338,89	3 425,52	4 007,09	3 542,93	4 364,15	3 900,00	4 907,44						
18										4 540,18	5 264,52	5 468,56	4 805,43	5 655,61	
19	3 203,66	3 101,69	3 448,57	3 535,19	4 132,06	3 652,61	4 489,13	4 009,68	5 060,47						
20										4 693,22	5 417,56	5 621,60	4 958,47	5 808,65	
21	3 285,28	3 173,10	3 558,24	3 644,87	4 257,03	3 762,29	4 614,10	4 119,35							
22										4 846,26	5 570,59	5 774,63	5 111,50	5 961,68	
23	3 366,89	3 244,52	3 667,92	3 754,55	4 382,01	3 871,96		4 229,03							
24															
25	3 448,50	3 315,94				3 981,64		4 338,71					5 264,54		
26															
27	3 530,11	3 387,35											5 417,58		
28															
29		3 458,77											5 570,61		
30															
31		3 530,18													
32															
33		3 601,60													

DES UNIVERSITÉS EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} décembre 2004, rattachés à l'indice-pivot 116,15 de juillet 2005.													1,3728
	15/1	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	I30	I31	8C 11/6	8D	8F 14/1	Personnel académique		
	Directeur Ingénieur inspecteur	Directeur général	Assistant de recherche Maître de langues	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Premier assistant Chargé de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié	Chef de travaux agréé Maître de recherche	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire
0	4 431,30	5 281,46	2 356,93	2 584,75	2 918,02	2 918,02	3 162,86	3 275,09	3 372,02	3 428,13	3 870,19	4 541,83	5 094,44
1			2 435,99	2 656,17	2 989,43	2 989,43		3 346,50					
2	4 584,33	5 434,49	2 515,06	2 727,58	3 060,85	3 060,85	3 315,89	3 417,92	3 519,95	3 581,16			
3			2 594,12	2 799,00	3 132,27	3 132,27		3 489,33			4 150,74	4 945,66	5 638,53
4	4 737,37	5 587,53					3 468,93		3 667,87	3 734,19			
5			2 742,05	2 908,67	3 257,24	3 257,24		3 614,31					
6	4 890,41	5 740,57					3 621,96		3 815,79	3 887,22	4 431,30	5 349,48	6 182,63
7			2 889,97	3 018,35	3 382,22	3 382,22		3 739,28					
8	5 043,44	5 893,60					3 775,00		3 963,72	4 040,26			
9			3 037,90	3 128,03	3 507,19	3 507,19		3 864,25			4 711,85	5 753,30	6 726,73
10	5 196,48	6 046,64					3 928,04		4 111,64	4 193,29			
11			3 185,82	3 237,70	3 632,16	3 632,16		3 989,23					
12	5 349,51	6 199,68					4 081,07		4 259,57	4 346,32	4 992,41	6 157,13	7 270,83
13			3 333,75	3 347,38	3 757,14	3 757,14		4 114,20					
14	5 502,55	6 352,71					4 234,11		4 407,49	4 499,35			
15			3 481,67	3 457,05	3 882,11	3 882,11		4 239,18			5 272,96	6 560,95	7 814,93
16	5 655,59	6 505,75					4 387,15		4 555,42	4 652,38			
17			3 629,60	3 566,73	4 007,09	4 007,09		4 364,15					
18	5 808,62	6 658,78					4 540,18		4 703,34	4 805,41	5 553,52	6 964,77	
19			3 777,52	3 676,41	4 132,06	4 132,06		4 489,12					
20	5 961,66	6 811,82					4 693,22		4 851,27	4 958,45			
21			3 925,45			4 257,03		4 614,10			5 834,07		
22	6 114,70	6 964,86				4 382,01	4 846,26		4 999,19	5 111,48			
23			4 073,37				4 999,29			5 264,51	6 114,63		
24						4 506,98							
25			4 221,30				5 152,33			5 417,54			
26													
27										5 570,57			
28													
29													
30													

Attention : Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,3728 (septembre 2005) et intègrent la revalorisation de 1 % (depuis janvier 2003 pour les niveaux 4, 3 et 2 et depuis décembre 2004 pour les niveaux 1 du PATO, pour les scientifiques et pour les académiques). La revalorisation des niveaux 1 a été effectuée à l'UCL avec le traitement du mois d'octobre 2005, payée fin octobre.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

1. LE PATO

• L'échelles 400/1 débute 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 1.427,25 € brut par mois soit 8,65 € bruts de l'heure.

Pour les membres du personnel ayant le barème 400/1 avec la prime de buffetière-nettoyeuse dans les restaurants, le salaire mensuel brut minimum est de 1476,31 € brut par mois soit 8,95 € 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 1,3728

pour un chargé de cours extraordinaire : 479,00 €

pour un professeur : 523,90 €

pour un professeur extraordinaire : 569,61 €

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. Trois grades sont reconnus : celui de maître de langues, celui de maître de langues principal et celui de premier maître de langues.

4. LES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Les boursiers

Les montants des bourses FNRS et FRIA, 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.

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.

LIBRES PROPOS

NIMFY ?

L'acronyme Nimby (*Not in my backyard* : *Pas dans mon jardin*) est connu. Il qualifie un phénomène de plus en plus fréquent : l'opposition de populations riveraines à l'implantation ou à l'extension d'une nouvelle installation (entreprise, décharge, parc à conteneurs, axe de communication, centre d'accueil pour demandeurs d'asiles etc...).

À l'UCL, c'est le Nimfy qui semble être apparu depuis que la question des parkings agite le personnel : *Not in my Faculty ! S'il faut faire payer l'utilisation des parkings à Louvain-la-Neuve, d'accord mais pas ceux de ma faculté !*

En guise de synthèse des nombreux avis transmis à la délégation CNE durant les derniers mois, se dégagent deux tendances majoritaires : d'un côté, il y a ceux qui refusent radicalement le principe de faire payer l'usage des parkings par les membres du personnel (« *On ne peut pas nous faire payer pour venir travailler !* ») ou « *Les traitements offerts par l'Université ne sont déjà pas très élevés !* ») et, de l'autre côté, il y a ceux qui s'y résignent à condition que ce ne soit pas dans leur poche que l'on vienne puiser (« *Il faut bien réaliser que les travailleurs de PSP et FLTR sont moins bien situés que les autres quant au choix des emplacements à bas prix !* »).

Au delà de la justification liée à la rénovation/sécurisation des parkings, qui ne voit l'opportunité de rentabiliser les énormes surfaces d'occupation qu'ils représentent au moment où le complexe commercial va attirer les foules ? Cet enjeu-là est celui de l'avenir de l'Université au regard des récurrentes difficultés de financement qui sont sempiternellement brandies tant par ses responsables que par ses pouvoirs subsidiaires. Pourquoi accepter de payer nos stationnements, si ces arguments ne sont pas fondés ? Si, au contraire, ils le sont bel et bien, il faudra bien reconnaître que l'intérêt de l'Université rejoint celui de ses membres et de son personnel, conducteurs d'automobile ou pas. Quant à savoir qui doit payer les parkings... Les chalandes du samedi après-midi ou les travailleurs du lundi matin ?

Après le referendum démocratique et organisé par des représentants librement élus et pleinement représentatifs, le débat reste ouvert. Certains qui ne sont pourtant pas les plus bas sur l'échelle des barèmes, semblent les plus virulents : « *Mon parking, c'est ma liberté !* », pourra-t-on bientôt lire sur le pare-brise des plus belles limousines fréquentant notre site. Tandis que les tâcherons qui gagnent leur lieu de travail chaque matin à cheval, à vélo, ou en roller chercheront en vain où afficher le même autocollant. **Autocollant ?** Mais comme ce terme est mal choisi !...

Décidément, nous gagnerons tous à faire en sorte que ce débat ne reste pas « au ras des parkings » et que le syndrome Nimfy ne s'installe pas en nos murs.

QUAND ON NE VOTE PAS, ON NE SE PLAINT PAS

J'avoue ne pas être très d'accord avec votre analyse du résultat 56%/43% du referendum. En effet (et c'est un avis personnel), le pouvoir démocratique revient au peuple non pas tellement en droit de parole, mais surtout en droit de vote. Par là, je veux dire que *LA* manière d'exercer son droit démocratique, c'est le vote (si on ne se présente pas soi-même).

Bref, les résultats que vous donnez montrent surtout que seuls 35,4%*43,6% = 15,4% du personnel est *vraiment* contre le

plan. Le reste des gens qui se sont montrés contre durant les débats et qui se sont abstenus de voter, ils n'ont qu'à s'en prendre qu'à eux-mêmes : quand on ne vote pas, on ne se plaint pas. C'est une question d'être adulte et d'assumer ses actes (en l'occurrence, ses non-actes pour les abstentionnistes).

Donc, si on considère que la démocratie ne se mesure non pas dans le bruit qu'on fait mais dans les votes qu'on pose, accepter le plan tel quel ennuie 15%, indiffère 64% et contente 20%.

À moins que vous avez de sérieux soupçons comme quoi de nombreux abstentionnistes n'ont pas votés dans le but *volontaire* de poursuivre le débat, il me semble sans appel que le personnel dans sa grande majorité souhaite que l'on parle d'autre chose, quitte à laisser la décision finale aux autorités.

Là dessus, c'est vrai que c'est un peu trop demander aux gens que de prendre la peine de dessiner une croix dans une case ; c'est sûr que c'est plus facile de faire du bruit et de dire que les autorités sont très méchantes et très capitalistes et que c'est très mal de confier des choses importantes à des sociétés privées, sans pour autant faire l'effort de concrétiser les mots par un vote. C'est pas très démocratique comme attitude, mais il faut avouer que c'est l'attitude majoritaire, et il faut sans doute en tenir compte.

QUELLE IMAGE DE LOUVAIN-LA-NEUVE ?

« Ces derniers temps, des commerçants de L.L.N. se plaignent de n'avoir pas été aidés. Ainsi, un magasin d'accessoires installé depuis le début, ferme son magasin et, un autre qui vend des bouquins me l'a confirmé : pour eux c'est la «débrouille» en ce qui concerne le nouveau développement de L.L.N.... notamment pour ce qui a trait aux prix des parkings !

Que vient-il donc à la place ?

.... Un triplement de surface d'un bijoutier, or il y en déjà un ! Et pour ajouter au développement des commerces du «superflu» à L.L.N., un autre magasin va se consacrer davantage aux robes de soirée... et liquide pour le moment ses vêtements de ville.

Je sais qu'on n'est jeune qu'une fois et qu'on s'offre davantage de babioles à cet âge, mais c'est une question de proportions, ensuite de cadre adéquat et ensuite il ne s'agit que d'une minorité. Je pense que l'orientation n'est pas des meilleures, cela semble un peu incongru pour la cité universitaire et jette une image de superficialité et de vanité, qui, à «grandes doses», peut nuire à l'image de l'UCL et à l'esprit ambiant, notamment chez les jeunes, qui sont sans doute plus sensibles à ces effets de démonstration.

En outre, je pense également que le personnel PATO de l'UCL y sera d'autant plus sensible, que cela est un peu choquant, au vu de nos traitements mirobolants et, ce n'est peut-être pas un détail ! »

GROUPE DE TRAVAIL STATIONNEMENT MOBILITÉ

Le groupe paritaire de suivi de la convention collective de travail sur les parkings et la mobilité à l'UCL se réunit régulièrement sur les nombreuses questions que vous lui soumettez. En priorité, les délégués du personnel insistent fortement sur la mise en œuvre du principe de la gratuité des transports en tram, bus et métro ; ainsi que sur les incitants au covoiturage. Vos questions, observations, suggestions sont les bienvenues.

AU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)

Travailler dans de bonnes conditions, cela tient à beaucoup de choses, et lorsque ce n'est pas le cas, cela peut pourrir la vie y compris la vie privée de chacun-e d'entre nous !

Voici quelques objectifs que les délégués et les délégués CNE au Comité pour la prévention et la protection au travail s'assignent durant les prochaines années pour assurer le bien-être au travail du personnel à l'UCL ; tout en n'oubliant pas les chantiers mis en route durant la « législature » précédente.

● Le respect de la procédure convenue en matière de surveillance médicale des personnes soumises à risques.

Améliorer la rapidité de l'examen d'embauche ; assurer la mise à jour des fiches de risques de maladies professionnelles en général et lors des mutations et des nouvelles expériences mises en route dans l'unité ; les examens de reprises après une maladie de plus de 4 semaines doivent être mieux appliqués.

● La constitution d'une équipe de première intervention

Pour répondre au prescrit légal, l'UCL devra former des équipiers de première intervention. Une réflexion est menée sur le rôle des équipiers, leur formation à l'utilisation des moyens de prévention et de lutte contre l'incendie, ainsi qu'à la bonne application des consignes de sécurité et d'évacuation.

● L'établissement d'une procédure d'information des nouveaux travailleurs (et des étudiants pour les risques radioactifs) sur les risques, les moyens de protection et les règles de sécurité à appliquer.

● La formation de la ligne hiérarchique en matière de prévention et protection au travail est un outil indispensable pour assurer une meilleure qualité du milieu de travail.

● Un meilleur respect des conseils en matière de poste de travail devant ordinateur (ergonomie et stress).

● Le suivi du travail de la commission de l'environnement.

Comment la Charte pour l'environnement durable, signée par l'UCL, est-elle appliquée ?

● Une étude du stress et de la charge psychosociale liée au travail dans les unités/services débute.

Le harcèlement moral et sexuel au travail doit aussi être combattu pour éviter l'isolement et la déprime des personnes qui en sont victimes. Il faut intensifier les recommandations et les campagnes de prévention à cet égard.

● Les Intermédiaires de Sécurité (IS)

Les Intermédiaires de Sécurité sont des membres du personnel « relais » entre leur service et le Service interne de Prévention et de Protection au Travail. Leur tâche est de vérifier la présence et l'état de l'équipement de protection individuelle et collective, d'avertir le Service de Prévention et de Protection au Travail de toute anomalie observée dans les dispositifs de détection incendie et de lutte contre l'incendie ; de veiller à l'évacuation correcte des déchets chimiques dangereux ; de sensibiliser au tri des déchets recyclables et non recyclables ; de participer aux visites périodiques de sécurité de l'unité en compagnie de la délégation du CPPT. Leur rôle est essentiel et doit être valorisé.

● Le groupe de travail « lutte contre le tabagisme »

Le CPPT a mis sur pied un groupe de travail afin de prévenir le tabagisme passif au travail et dont l'objectif est de garantir à chacun « l'espace public sans fumée » et la gestion courtoise du tabac dans les locaux partagés. Le groupe « fumeurs » continue à se réunir périodiquement pour assurer un suivi de la campagne initiale et répondre aux nouveaux prescrits légaux (janvier 2006).

Le CPPT est désormais une instance avec de larges compétences (sécurité, hygiène, santé, environnement, charge psychosociale, stress, ...). Il peut faire appel à des spécialistes de diverses disciplines dans une approche planifiée et structurée afin d'appliquer une réelle politique du bien-être au travail.

LA POURSUITE DES PRÉPENSIONS MI-TEMPS : QUI SERAIT INTÉRESSÉ ?

Comme vous le savez, les conventions de prépension mi-temps (pour le PATO du cadre et pour le PATO sur ressources extérieures) n'ont pas été renouvelées après le 31 décembre 2004. Les Autorités, de manière un peu abrupte et sans véritable concertation avec les délégations syndicales, ont décidé de ne pas résigner de nouvelles conventions.

A l'UCL, vous êtes plus de 500 membres du PATO à être âgé(e) de 54 ans et plus ! Et sans doute certain(e)s d'entre vous seraient encore attiré(e)s par cette formule conciliant un mi-temps de travail et un mi-temps de prépension.

Faites-le nous savoir en remplissant le petit talon-réponse ci-après, afin que nous puissions nous rendre compte de l'intérêt que vous portez encore à cette solution de fin de carrière.

La prépension mi-temps est un système de fin de carrière qui m'intéresse personnellement.

S'il était remis en vigueur à l'UCL, je serais sans doute prêt à en demander le bénéfice :

OUI

NON

NOM : PRENOM :

UNITE/SERVICE :

Etes-vous prêt(e) à participer à une petite action symbolique pour soutenir la délégation syndicale CNE du personnel de l'UCL dans sa demande de renouvellement des conventions de prépensions mi-temps ?

OUI

NON

Ce talon est à renvoyer au secrétariat de la CNE-UCL, Croix du Sud, 3 - 1348 Louvain-la-Neuve

«Si la démocratie et l'autogouvernement sont des droits fondamentaux, pourquoi l'individu devrait-il y renoncer sur son lieu de travail ?

En politique, nous nous battons comme de beaux diables pour la liberté, pour avoir le droit d'élire nos chefs, d'aller et venir comme nous le souhaitons, de faire le travail qui nous plaît, de contrôler nos vies, en somme.

Et quand nous nous levons, le matin, pour aller travailler, ces droits nous seraient confisqués ? Nous y renoncerions, et pendant la majeure partie de la journée, nous reviendrions au féodalisme ?

Serait-ce cela, le capitalisme, une version de la féodalité dans laquelle le capital remplace la terre et les chefs se substituent aux rois ?»

(Le personnage de Vlad à celui d'Antar.)

Kim Stanley Robinson, «Mars la bleue», Presses de la Cité (Pocket), 1997, p.192

LE PLAN MARSHALL

«CONCENTRER NOS FORCES»

Fin août, le gouvernement wallon a annoncé la sortie d'un plan de relance de l'économie wallonne. Ce projet présenté comme ambitieux, assorti d'un budget d'un milliard d'euros est surnommé Plan Marshall, en référence aux investissements importants réalisés par les Américains pour redresser l'économie européenne à la sortie de la Seconde Guerre Mondiale.

«Concentrer nos forces», titre officiel du plan, vise cinq objectifs.

1. Créer les pôles de compétitivité
2. Stimuler la création d'activité
3. Alléger les fiscalités sur l'entreprise
4. Doper la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise.
5. Susciter des compétences pour l'emploi.

L'objectif n°4 : doper la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise représente un investissement total de 150 millions €, comporte les axes suivants :

- Financer la recherche de base
- Mettre en place des programmes d'excellence
- Intensifier les programmes mobilisateurs
- Renforcer la politique en matière de spin-off et de spin-out
- Rationaliser et coordonner la stimulation technologique
- Réviser le décret et fusionner les administrations de l'économie et de la recherche

La place nous manquant dans ce numéro, nous reviendrons évidemment en détail ultérieurement sur ce plan, en particulier sur l'objectif n° 4 et sur les incidences (ou les oublis) de ce plan quant aux conditions de travail du personnel de la recherche.

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"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nom et prénom					Homme / Femme (*)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Rue	Numéro		App.	Bte	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<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"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Date de naissance	Numéro registre national		Numéro de compte		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<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