

# Le droit de *savoir*

## Sommaire

- 2 Plan de développement
- 3 Fusion des universités
- 4 Traitements du personnel
- 6 Mille doctorants de plus !
- 7 Accords dans l'enseignement
- 8 Et pour s'affilier ?

## Plan de développement : à propos des PROPOSITIONS de décision

Le vendredi 9 février 2007 à 18h50, on a pu lire sur «Ligne Directe» : «Plan de développement, une étape importante a été franchie». C'est en ces termes que le conseil rectoral nous a informés des résultats de la réunion du Conseil académique du 5 février.

ses à l'avis du Conseil d'entreprise et des représentants du personnel avant toute décision formelle par les organes habilités».

Dans ce contexte, nous souhaitons attirer votre attention sur les points suivants :

Soyons précis :

- a. Le Conseil académique a marqué son accord sur six propositions de décisions: trois secteurs (1) placés sous la responsabilité de vice-recteurs (2); des entités distinctes d'enseignement et de recherche (3) c'est-à-dire des écoles pour l'enseignement (4) composées de commissions de programmes et des instituts pour la recherche (5) composés de centres et groupes de recherche; ces nouvelles entités remplacent les facultés, départements et unités actuels (6).
- b. Suite à un premier débat, le conseil académique a aussi établi une liste complémentaire de propositions examinées au conseil académique du 5 mars. Nous vous invitons à en prendre connaissance (voir le lien sur <http://www.uclouvain.be/7206.html>).

- a. Il est clair que rien n'est encore décidé ! Il s'agit bien de **propositions** de décisions qui peuvent encore être amendées ou modifiées. Un débat démocratique doit maintenant s'instaurer dans l'université, notamment dans les conseils de facultés qui se réunissent ce mois-ci pour examiner la pertinence et l'intérêt des **propositions** du conseil rectoral et voter, le cas échéant, des **propositions** d'amendements et d'amélioration.
- b. Ce sont les règlements organique et ordinaire qui fondent la structure actuelle de l'université (facultés, départements, unités) et en définissent les compétences et l'organisation. Il doit donc être clair qu'une nouvelle structure de l'université, quelle qu'en soit la forme, ne peut entrer en vigueur avant que les nouveaux règlements ne soient approuvés par le Conseil d'administration et par le Pouvoir organisateur, après avis du Conseil d'entreprise, et que leurs

En outre, le Conseil rectoral indique que «ces propositions seront soumi-





implications pour l'organisation de l'université soient clarifiées. Nous pensons qu'il faut éviter toute précipitation et prendre le temps de rédiger ces nouveaux règlements avec soin, de définir les contours des nouvelles entités avec précision et d'établir des listes complètes d'appartenance et de rattachement des membres du personnel à ces nouvelles entités avant l'entrée en vigueur du plan.

c. Il y a des omissions importantes dans la liste des propositions du conseil rectoral :

- on observe que l'administration centrale de l'université n'y est pas mentionnée et ne semble plus être concernée par le plan de développement ;
- les propositions du Conseil rectoral se focalisent sur les missions Enseignement et Recherche, mais n'évoquent pas du tout la mission de service à la société ;
- enfin, la question générale de la gouvernance, pourtant essentielle, n'est pas non plus abordée. Deux aspects, au moins, devraient être clarifiés. D'une part, la mise en place d'une composition plus démocratique du conseil d'administration, qui devrait comprendre aussi des représentants des différentes catégories du personnel de l'université (pour rappel, les étudiants y sont déjà présents) ainsi que des personnes représentatives des différentes composantes de la société. D'autre part, le mode de désignation des responsables de la structure au plus haut niveau (recteur, vice-recteurs de secteur, pré-

sidents des conseils de secteur ...) doit être précisé dans le règlement organique qui sera soumis à l'avis du conseil d'entreprise. Notre point de vue sur cette question est que les responsables à tous les niveaux de l'UCL (y compris le recteur) doivent être élus par des assemblées larges et représentatives.

d. Les représentants CNE du personnel au conseil d'entreprise organiseront une consultation de l'ensemble du personnel par voie de referendum avant de remettre un avis en conseil d'entreprise sur le plan de développement.

*Ce texte a été rédigé le 19 février 2007 et déjà diffusé par courriel au personnel.*

*Les déléguées et délégués CNE du personnel de l'UCL.*



*Ceci est une proposition de dessin*

### QUELQUES EXTRAITS PARMIS CENT AUTRES POSSIBLES !

« La gouvernance globale doit être définie avant la gouvernance locale. Or les propositions ne donnent aucune indication sur les modifications de gouvernance globale ; elles sont en fait très centralisatrices, malgré une apparente décentralisation. La base non élective des vice-recteurs de secteurs réduira leur marge de manœuvre et le soutien de leurs bases sectorielles. » (Bureau Faculté d'Agro, 31 janvier 2007)

« Sur quelle base peut-on considérer que les futures structures conviendraient mieux à nos partenaires que les actuelles ? » (Bureau Faculté de Droit, 29 janvier 2007).

« Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de développement, le Conseil insiste fortement sur le maintien du principe démocratique en tant que règle fondamentale de l'organisation et du fonctionnement du secteur. Les mécanismes de participation, de représentation et de contrôle doivent animer l'exercice des différents niveaux de pouvoir qui y sont organisés ». (Conseil de Faculté ESPO, 1er mars 2007).

« La transition est nécessaire ; elle ne peut cependant s'opérer qu'une fois le nouveau cadre fonctionnel défini. Autrement dit, la transition ne peut représenter un pas vers l'inconnu. Elle doit se faire en connaissance de cause. » (Conseil de Faculté ESPO, 1er mars 2007).

### Dernière minute

Les Autorités nous ont informé que la gouvernance centrale, y compris les modes de nomination des autorités, et donc celle du recteur lui-même, n'était plus abordée dans le cadre du plan de développement, mais qu'elle le sera dans le contexte de la fusion des universités de l'Académie Louvain. Cette dissociation pose de très importantes questions.

## Récurrent un jour, récurrent toujours !

Fin 2006, les estimations indiquent clairement que le budget de l'UCL pour 2007 sera en boni de 2 millions d'euros. Voilà une bonne nouvelle qui ... inquiète immédiatement la direction de l'université car cela fait une justification de moins au plan de développement.

Alors, la direction décide de modifier la présentation du budget pour faire apparaître un déficit structurel fictif. Comment cela ? Rappelez-vous que le gouvernement a décidé, il y a deux ans, de supprimer pour 65 % le versement à l'Etat de l'impôt prélevé sur les salaires du personnel scientifique dans toutes les universités, ce qui représente une économie annuelle d'environ 5 millions d'euros à l'UCL. Jusqu'à présent cette économie était considérée comme **récurrente et habituelle**. Eh bien, à partir de 2007, cette économie, bien qu'elle se répète automatiquement chaque année, devient **exceptionnelle et non-récurrente** ! Et donc, le budget 2007 «laisse apparaître un déficit structurel de 3,1 millions d'euros» comme on nous l'explique, sans rire, sur la «Ligne Directe» qui relie désormais chacun d'entre nous au conseil rectoral (<http://www.uclouvain.be/44318.html>).

Rappelons quand même que si la situation financière est si mauvaise que certains dirigeants le disent, l'UCL a la possibilité de se déclarer «*entreprise en difficulté*» ou «*en restructuration*». Si elle est estimée que cela n'est pas opportun, c'est sans doute que la situation n'est pas si mauvaise que cela ...



## A propos de l'hypothèse de fusion des universités de l'Académie Louvain

Le secteur CNE des universités a pris connaissance de l'annonce d'une réflexion menée par les directions des universités de l'Académie Louvain sur un projet de fusion des quatre universités composant cette Académie : les FUCAM (Mons), les FUNDP (Namur), les Facultés universitaires St-Louis (Bruxelles) et l'UCL (Louvain-la-Neuve/Bruxelles).

Il est compréhensible qu'un vent de panique ait soufflé parmi les personnels des universités, notamment en raison du manque d'information des délégations syndicales des personnels CNE de ces universités.

Ces délégations syndicales, réunies le mardi 30 janvier 2007, tiennent à indiquer aux personnels des différentes institutions qu'il faut raison garder.

Tout d'abord parce que le projet prendra du temps et que cette fusion n'est pas pour demain.

Ensuite, parce que ce processus - qui est dans la ligne du décret de Bologne du 31 mars 2004 - doit bien sûr être encadré par des **consultations légales** et par des **négociations sociales** préalables à toute décision.

En effet, face à une telle modification de structure, il est évident que les Conseils d'entreprise des institutions universitaires concernées devront être saisis d'une demande d'avis for-

mel sur ce projet. Avis qui ne sera donné qu'après avoir organisé une grande **consultation** des personnels des universités impliquées. Tout cela prendra du temps...

Par ailleurs, une **négociation** en bonne et due forme entre les directions des universités et les délégations syndicales des personnels devra acter dans une convention collective le principe du **maintien du volume de l'emploi** des universités fusionnées; elle devra aborder la question de l'**harmonisation des statuts** des personnels et des politiques de personnel de cette future entité ; elle devra également examiner les questions de **démocratie de fonctionnement** de la future université : la fusion projetée devra apporter un plus sur toutes ces questions, sans qu'aucune des quatre universités ne se sente la « succursale » d'une autre.

Dans ce sens, les délégations syndicales CNE des personnels ont adressé une demande aux Recteurs et Présidents des Conseils d'administration des quatre universités concernées, d'installer un lieu de concertation sociale de l'Académie Louvain sur ce projet de fusion et sur d'autres projets déjà examinés actuellement. Une première rencontre est programmée en avril 2007.

## Bologne 3 : 2 articles à épingle

Dans l'avant-projet de décret, dénommé « Bologne 3 », qui concerne diverses mesures concernant l'enseignement supérieur, et qui est actuellement examiné par le Conseil d'Etat, deux articles sont à épingle :

L'un, très positif, prévoit que pour l'obtention du grade de docteur, le docteur ne paie les droits d'inscription qu'une seule fois, qu'il suive ou non une formation doctorale.

Un autre, très contestable, car il permet aux universités de désigner des membres du personnel académique temporaire à durée déterminée à concurrence de 10 % - au lieu de 5 % déjà admis actuellement - du total du personnel académique et scientifique dans chaque université. Cette mesure, même si elle limitée à 2015, n'est pas souhaitable ; pour pouvoir se faire une opinion complète de ce qui justifie cet article, la CNE-Universités a demandé de disposer, par institution universitaire, en équivalents temps plein, des statistiques du personnel académique, par catégorie de nomination ( en les ventilant : 1) les nominations définitives ; 2. les nominations temporaires avec charge égale ou supérieure à 50 % ; 3. les nominations temporaires avec charge inférieure à 50 %).

Sans quoi, cette modification ouvrirait des perspectives de «grande flexibilisation» dans le personnel académique. Ce qui n'est ni souhaitable ni acceptable.



## Les traitements du personnel des u

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> décembre 2006, rattachés à l'indice-pivot 104,14 de septembre 2006.														1,4002
	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 <sup>e</sup> classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé principal Programmeur	Assistant social de 1 <sup>er</sup> classe Infirmier gradué de 1 <sup>er</sup> 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	1 459,92	1 503,74	1 602,60	1 714,36	1 816,39	1 850,40	1 943,94	2 085,08	2 096,99	2 178,62	2 297,09	2 380,34	2 139,51	2 349,12
1	1 477,45	1 521,27	1 633,22	1 744,98	1 847,01	1 886,11	1 974,56	2 120,79	2 127,61	2 209,24	2 333,51	2 416,75	2 200,74	2 380,35
2	1 494,98	1 538,80	1 663,84	1 775,60	1 877,63	1 921,82	2 005,18	2 156,50	2 158,23	2 239,89	2 369,92	2 453,16	2 262,43	2 411,58
3	1 512,51	1 556,33	1 694,46	1 806,22	1 908,25	1 957,53	2 035,80	2 192,21	2 188,85	2 271,12	2 406,33	2 489,58	2 324,87	2 442,81
4														
5	1 519,52	1 586,71	1 723,98	1 836,84	1 938,87	2 018,75	2 066,42	2 253,73	2 219,47	2 302,34	2 468,77	2 552,02	2 408,11	2 474,03
6														
7	1 526,53	1 617,09	1 753,49	1 877,65	1 979,69	2 079,97	2 107,23	2 316,16	2 260,72	2 343,96	2 531,21	2 614,45	2 491,35	2 515,65
8														
9	1 533,54	1 647,48	1 824,92	1 949,08	2 061,31	2 141,19	2 188,86	2 378,60	2 343,96	2 427,20	2 593,64	2 676,89	2 574,59	2 598,89
10														
11	1 540,56	1 677,86	1 896,34	2 020,50	2 142,93	2 202,41	2 271,12	2 441,04	2 427,20	2 510,44	2 656,08	2 739,33	2 657,83	2 682,13
12														
13	1 547,57	1 708,24	1 967,77	2 091,93	2 214,36	2 264,14	2 343,96	2 503,48	2 500,04	2 583,28	2 718,52	2 801,76	2 741,07	2 754,98
14														
15	1 554,58	1 738,63	2 039,20	2 163,36	2 286,72	2 326,58	2 416,80	2 565,91	2 572,88	2 656,12	2 780,96	2 864,20	2 824,31	2 827,82
16														
17	1 561,60	1 769,01	2 110,62	2 234,78	2 359,57	2 389,01	2 489,64	2 628,35	2 645,72	2 728,97	2 843,39	2 926,64	2 907,55	2 900,66
18														
19	1 568,61	1 799,39	2 182,05	2 307,55	2 432,41	2 451,45	2 562,48	2 690,79	2 718,57	2 801,81	2 905,83	2 989,08	2 990,79	2 973,50
20														
21	1 575,62	1 829,78	2 253,77	2 380,39	2 505,25	2 513,89	2 635,32	2 753,22	2 791,41	2 874,65	2 968,27	3 051,51	3 074,03	3 046,34
22														
23	1 582,63	1 860,16	2 326,61	2 453,23	2 578,09	2 576,32	2 708,16	2 815,66	2 864,25	2 947,49	3 030,70	3 113,95	3 157,27	3 119,18
24														
25	1 589,65	1 890,54	2 399,45	2 526,07	2 650,93	2 638,76	2 781,00	2 878,10	2 937,09	3 020,33	3 093,14	3 176,39	3 240,51	3 192,02
26														
27	1 596,66	1 920,93	2 472,29		2 723,77	2 701,20	2 853,84	2 940,54	3 009,93	3 093,17	3 155,58	3 238,82	3 323,75	3 264,86
28														
29		1 951,31	2 545,14		2 796,61		2 926,68		3 082,77	3 166,01				3 337,70
30														
31									3 155,61	3 238,85				3 410,54
32														
33														

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> décembre 2006, rattachés à l'indice-pivot 104,14 de septembre 2006.														1,4002
	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	Analyse de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Attaché après 4 ans de grade Ingénieur industriel après 4 ans de grade	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché Informaticien Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur
0	2 442,79	2 567,64	2 432,37	2 520,72	3 004,68	2 640,48	3 368,87	3 004,67	3 707,04	3 254,40	3 993,20	4 201,31	3 524,94	4 392,09
1	2 505,22	2 598,87	2 505,21	2 593,56	3 077,52	2 713,32	3 441,71	3 077,52	3 785,09	3 410,49	4 149,29	4 357,40	3 681,03	4 548,18
2	2 567,66	2 630,09	2 578,05	2 666,40	3 150,36	2 786,16	3 514,55	3 150,36	3 863,13	3 566,58	4 305,38	4 513,49	3 837,12	4 704,27
3	2 630,10	2 661,32	2 650,89	2 739,25	3 223,20	2 859,01	3 587,40	3 223,20	3 941,17	3 722,67	4 461,47	4 669,58	3 993,22	4 860,36
4										3 878,76	4 617,56	4 825,67	4 149,31	5 016,46
5	2 713,34	2 692,55	2 762,76	2 851,11	3 350,67	2 970,87	3 714,86	3 335,07	4 097,26	4 034,85	4 773,65	4 981,76	4 305,40	5 172,55
6														
7	2 796,58	2 734,17	2 874,62	2 962,98	3 478,14	3 082,74	3 842,33	3 446,93	4 253,35	4 815,31	5 554,11	5 762,22	4 585,85	5 953,00
8														
9	2 879,82	2 817,41	2 986,49	3 074,84	3 605,61	3 194,60	3 969,80	3 558,80	4 409,44	4 190,95	4 929,74	5 137,85	4 461,49	5 328,64
10										4 347,04	5 085,83	5 293,95	4 617,58	5 484,73
11	2 963,06	2 900,65	3 098,35	3 186,71	3 733,08	3 306,47	4 097,27	3 670,66	4 565,53	4 503,13	5 241,92	5 450,04	4 773,67	5 640,82
12										4 659,22	5 398,01	5 606,13	4 929,76	5 796,91
13	3 046,30	2 973,49	3 210,22	3 298,57	3 860,54	3 418,33	4 224,74	3 782,53	4 721,62	4 815,31	5 554,11	5 762,22	5 085,85	5 953,00
14														
15	3 129,54	3 046,33	3 322,09	3 410,44	3 988,01	3 530,20	4 352,21	3 894,39	4 877,71	4 971,40	5 710,20	5 918,31	5 241,94	6 109,09
16														
17	3 212,78	3 119,17	3 433,95	3 522,30	4 115,48	3 642,06	4 479,68	4 006,26	5 033,80				5 398,03	
18														
19	3 296,02	3 192,01	3 545,82	3 634,17	4 242,95	3 753,93	4 607,14	4 118,12	5 189,89				5 554,12	
20														
21	3 379,26	3 264,85	3 657,68	3 746,03	4 370,42	3 865,79	4 734,61	4 229,99					5 710,21	
22														
23	3 462,51	3 337,70	3 769,55	3 857,90	4 497,89	3 977,66		4 341,85						
24														
25	3 545,75	3 410,54				4 089,53		4 453,72						
26														
27	3 628,99	3 483,38												
28														
29		3 556,22												
30														
31		3 629,06												
32														
33		3 701,90												



## s universités en Communauté française

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> décembre 2006, rattachés à l'indice-pivot 104,14 de septembre 2006. 1,4002													
	15/1	16/1	8L 129	8A 10/2bis	8B 10/3	130	131	8C 11/6	8D	8F 14/1	Personnel académique		
	Directeur Ingénieur inspecteur	Directeur général	Assistant de recherche  Maître de langues	Assistant 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 agrégé  Maître de recherche	Chargé de cours  Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire
0	4 548,16	5 415,29	2 432,39	2 664,76	3 004,68	3 004,68	3 254,40	3 368,87	3 467,74	3 524,97	3 975,85	4 660,90	5 224,53
1			2 513,03	2 737,60	3 077,52	3 077,52		3 441,71					
2	4 704,25	5 571,38	2 593,67	2 810,44	3 150,36	3 150,36	3 410,49	3 514,55	3 618,62	3 681,05			
3			2 674,32	2 883,28	3 223,20	3 223,20		3 587,39			4 262,01	5 072,78	5 779,49
4	4 860,34	5 727,47					3 566,58		3 769,49	3 837,14			
5			2 825,19	2 995,15	3 350,67	3 350,67		3 714,86					
6	5 016,43	5 883,56					3 722,67		3 920,37	3 993,23	4 548,16	5 484,67	6 334,45
7			2 976,07	3 107,01	3 478,14	3 478,14		3 842,33					
8	5 172,52	6 039,65					3 878,76		4 071,25	4 149,31			
9			3 126,95	3 218,88	3 605,61	3 605,61		3 969,80			4 834,32	5 896,55	6 889,41
10	5 328,61	6 195,74					4 034,85		4 222,13	4 305,40			
11			3 277,83	3 330,74	3 733,08	3 733,08		4 097,27					
12	5 484,70	6 351,83					4 190,95		4 373,00	4 461,49	5 120,47	6 308,44	7 444,37
13			3 428,70	3 442,61	3 860,54	3 860,54		4 224,73					
14	5 640,79	6 507,92					4 347,04		4 523,88	4 617,57			
15			3 579,58	3 554,48	3 988,01	3 988,01		4 352,20			5 406,62	6 720,32	7 999,33
16	5 796,89	6 664,02					4 503,13		4 674,76	4 773,66			
17			3 730,46	3 666,34	4 115,48	4 115,48		4 479,67					
18	5 952,98	6 820,11					4 659,22		4 825,64	4 929,74	5 692,78	7 132,20	
19			3 881,34	3 778,21	4 242,95	4 242,95		4 607,14					
20	6 109,07	6 976,20					4 815,31		4 976,51	5 085,83			
21			4 032,21			4 370,42		4 734,61			5 978,93		
22	6 265,16	7 132,29				4 497,89	4 971,40		5 127,39	5 241,92			
23			4 183,09							5 398,00	6 265,09		
24						4 625,35	5 127,49						
25			4 333,97				5 283,58			5 554,09			
26													
27										5 710,17			
28													
29													
30													
31													
32													
33													

**Attention :** Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,4002 (novembre 2006) et intègrent toutes les revalorisations de la négociation sectorielle « Enseignement » applicables aux personnels des universités. Y compris l'augmentation forfaitaire de 13,93 € mensuels bruts depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2006 (voir article page 7). A l'UCL, à la date du 1<sup>er</sup> mars 2007, cette augmentation n'a pas encore été versée.

### INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

#### 1. LE PATO

• Il n'y a plus de traitements qui débutent en dessous du minimum garanti de la Fonction publique. Ce minimum garanti du PATO est actuellement de 1.455,80 € brut par mois soit 8,82 € 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 1505,84 € brut par mois soit 9,13 € 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 période de vacances.

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est, à l'index 1,4002

pour un chargé de cours extr. 496,98 €  
pour un professeur : 543,23 €  
pour un professeur extr. 590,35 €

#### 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 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 minimums des premières bourses sont de 1.371,7 € pour les licenciés et de 1.519,54 € 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
Assist. de recherche <sup>1</sup>	Niveau A	8 L
Assist. de recherche <sup>2</sup>	Niveau A	8 A
Chargé de recherche	Niveau B	8 C
Cherch. qualifié	Niveau C	8 D
Maître de recherche	Niveau D	8 F
Dir. de recherche	Niveau E	Chargé 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.*



## L'ONSS, nouvelle source de financement de la recherche scientifique en Belgique ?

La loi-programme déposée par le gouvernement fédéral le 27 novembre 2006 à la Chambre, et publiée au « Moniteur belge » du 28 décembre, prévoit un nouveau mécanisme de financement de la recherche scientifique par le fédéral. Selon l'exposé des motifs de la loi-programme, il s'agit de soutenir la recherche fondamentale « dont il est prouvé qu'elle nourrit la recherche appliquée ». La mesure prévoit le réinvestissement des cotisations sociales, personnelles et patronales, dans des créations d'emploi de chercheurs supplémentaires. L'ONSS reversera le montant net des cotisations de sécurité sociale au FNRS et à son homologue flamand le FWO, ainsi qu'au FRIA et à l'IWT, à condition que l'intégralité des fonds soit affecté à la création d'emplois supplémentaires

de doctorants et de post-doctorants. Les cotisations sociales perçues pour l'année 2005, évaluées à 31.000.000 euros, seront donc ristournées pour cet objectif. Par la suite, les montants, récurrents et structurels, seront indexés annuellement.

Il est précisé dans l'exposé des motifs de la loi-programme que la réglementation européenne en matière de concurrence admet ce genre d'aide à condition qu'elle soit circonscrite à la recherche fondamentale.

Enfin, le contrôle de la bonne affectation des montants octroyés à la création d'emplois de chercheurs sera effectué par l'ONSS, qui est autorisée à récupérer les cotisations perçues si elles n'ont pas été correctement affectées.

La CNE-Universités salue cette initiative du gouvernement fédéral, qui devrait signifier une augmentation du nombre de doctorants et post-doctorants FNRS affectés aux universités dans les années à venir. Nous déplorons cependant que l'entièreté de cette enveloppe budgétaire soit destinée, encore une fois, à des emplois précaires de chercheurs sur contrat à durée déterminée et en début de carrière. Rien n'est prévu comme mesure d'accompagnement ou comme perspective de carrière définitive pour les post-doctorants en fin de mandat. Cette mesure risque d'aboutir à un nouveau gonflement des statuts précaires au sein des universités, ce qui est en définitive nuisible pour le maintien à niveau de la recherche fondamentale à long terme.

### l'accord interprofessionnel 2007-2008 du secteur privé :

## En quoi sommes-nous concernés

Il y a en Belgique, trois niveaux de concertation et négociation sociales : l'entreprise, le secteur et l'interprofessionnel. En entreprise, la direction et les délégations syndicales discutent et signent des conventions de travail (CCT). Le niveau sectoriel existe pour fixer des normes « plancher » dans toutes les entreprises d'un même secteur et le niveau interprofessionnel négocie pour tous les salariés du secteur privé et les allocataires sociaux (chômeurs, pensionnés et prépensionnés) qui ne sont représentés dans aucun secteur. Par exemple, le salaire minimum garanti du secteur privé y est négocié ; il a été cette fois augmenté de 25 euros deux fois au 1<sup>er</sup> avril 2007 et au 1<sup>er</sup> octobre 2008, ce qui constitue une avancée très importante pour ces travailleurs et allocataires. Tout ce qui est négocié au niveau interprofessionnel est une base qui peut être améliorée dans

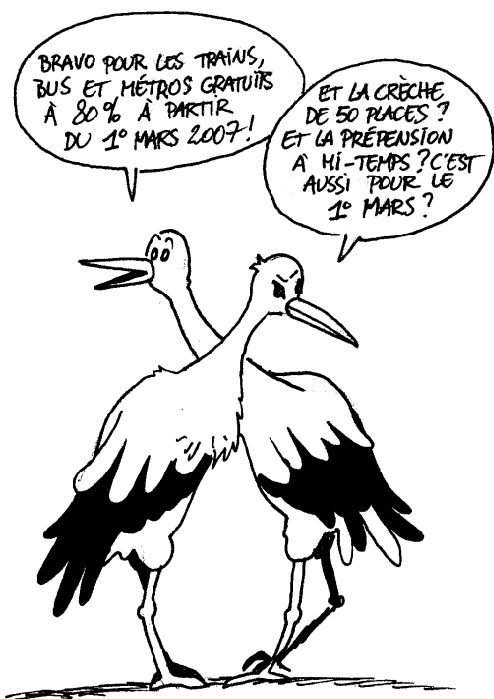
les secteurs et dans les entreprises.

Et dans les universités ?

Les statuts des personnels et les textes légaux qui s'appliquent dans les universités subventionnées sont spécifiques. Nous sommes « à cheval » entre le secteur public et le secteur privé ! Selon notre catégorie de personnel et le domaine pris en compte, nous sommes concernés soit par l'Accord Interprofessionnel (par exemple pour le système de prépension pour le PATO) soit par les négociations sectorielles enseignement (par exemple pour les améliorations salariales de toutes les catégories de personnel, voir page 7).

En quoi sommes-nous touchés à l'UCL par l'Accord Interprofessionnel du secteur privé 2007-2008 ?

Dans les grandes lignes (car cet accord est très technique et comporte



# Convention sectorielle enseignement 2007-2008

## VOLET UNIVERSITES

### Les acquis de la négociation pour les personnels des universités pour les années 2007 et 2008

- Deux augmentations forfaitaires (13,93 € bruts par mois) seront à nouveau accordées au **1er décembre 2007** et au **1er décembre 2008** à TOUS les personnels.
- Le niveau 4 (le barème le plus bas) est supprimé et le personnel de ce niveau est intégré dans le niveau 3 (barème 300/1).
- Pour les assistants sur allocation de fonctionnement, un nouveau barème est octroyé au titulaire d'un grade de docteur à partir de l'année académique suivant l'obtention de ce titre. Il s'agit en quelque sorte d'une prime au doctorat.

- Le gouvernement s'engage à :
  - étudier l'organisation de la carrière académique et scientifique ;
  - procéder à une évaluation du taux de réussite au doctorat ;
  - revoir la carrière des chercheurs sur ressources extérieures en améliorant le décret de 1991 sur cette carrière.
- A partir du **1er septembre 2008**, le statut pécuniaire du personnel scientifique sera harmonisé, compte tenu des nouveaux grades de 2ème cycle issus du décret « Bologne ».
- Outre le crédit de 180.000 € en 2007 pour favoriser des expériences pilotes en matière de promotion de la réussite dans les universités, un montant correspondant à 7,5 emplois à temps plein sera attribué à l'ensemble des trois académies en

vue de favoriser particulièrement cet objectif en 1er baccalauréat.

- Enfin, en 2007, une solution sera élaborée permettant d'associer officiellement le personnel des universités libres à la négociation et à la concertation sectorielle Enseignement.

### L'évaluation de la négociation par la CNE-Universités

- Nous avons demandé et demandons toujours que le **personnel FNRS** reçoive l'entièreté des revalorisations obtenues précédemment par le personnel de l'enseignement, ce qui n'est pas complètement réglé pour le personnel FNRS.
- Nous estimons que la « prime au doctorat » est une mesure bancale. Pour le secteur CNE des universités, cette prime ne valorise ni correctement ni complètement le doctorat, alors que les pouvoirs publics ne cessent d'encourager à la recherche doctorale. En outre, elle constituera une discrimination, puisqu'il y aura deux statuts pécuniaires des docteurs : les docteurs qui auront la dite prime, inférieure au barème 11/6 et les docteurs sur ressources extérieures qui, dans le cadre du décret sur la carrière du chercheur, bénéficient, eux, du barème 11/6. Pour le secteur CNE des universités, **il faut un même barème pour tous les docteurs**. Le barème 11/6 existe déjà. Il faut donc l'octroyer à tous les docteurs, sans distinction.
- Nous regrettons qu'une solution ne soit toujours pas dégagée pour permettre au personnel des universités subventionnées de bénéficier de la **prime syndicale**, tout comme l'ensemble du personnel de l'enseignement, lorsqu'il est affilié à une organisation syndicale.
- Nous nous réjouissons qu'une solution soit enfin avancée pour permettre à la **représentation du personnel des universités subventionnées** d'être associée à part entière à la prochaine négociation sectorielle Enseignement.

## dans les universités ?

plusieurs dizaines de pages), nous sommes concernés par des mesures (en positif ou en négatif) sur :

1. Le **Crédit Temps 4/5<sup>ème</sup>** qui sera un droit sans limitation pour tous les travailleurs de 55 ans et plus ; il y a assouplissement d'accès au crédit temps pour les « fonctions clefs ». Le Crédit Temps peut encore s'étendre jusqu'à 5 ans, mais les allocations de l'Onem sont supprimées à partir de la deuxième année de CT à **temps plein** sauf dans les cas suivants : pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans ou d'un enfant handicapé (sans limite d'âge), pour des soins à un membre de la famille gravement malade, pour assistance aux mourants, pour suivre une formation reconnue.
2. Les conditions d'accès à la **préparation** : relèvement graduel du nombre d'années de carrière nécessaire mais certaines années de non-travail peu-

vent être assimilées pour ce calcul.

3. Un meilleur financement du **Congé Education Payé** et une amélioration du nombre d'heures de formation (qui avaient été rabaissées en juillet 2006).
4. Une politique offensive basée sur la **formation du personnel**. Un mécanisme de sanction est prévu en cas d'investissement insuffisant dans le domaine de la formation. L'objectif étant toujours d'atteindre 1,9 % de la masse salariale pour la formation.
5. Des politiques de non-discrimination et **d'égalité des chances** ainsi que des codes de conduite pour le recrutement et la sélection doivent être élaborés.

De nombreux autres points figurent dans cet accord interprofessionnel qui permet aux entreprises et aux secteurs moins organisés syndicalement de connaître des avancées sociales importantes.



Le Droit de Savoir est une publication de la Centrale Nationale des Employés de l'UCL

**Permanence de la CNE-UCL à LLN**

Bâtiment Kellner · Local D-113  
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 Woluwé**

Centre Faculté · Niveau -1  
Venelle de l'Oiseau Bleu  
1200 Bruxelles  
Tél.: 02/764.50.99  
de 12h30 à 13h30  
Courriel : namurois@desy.ucl.ac.be  
palange@desy.ucl.ac.be

## Soutien à Aung San Suu Kyi et contradiction !

**E**n novembre 2006, Action Birmanie et Amnesty International (section de LLN) ont organisé une séance d'information et de débat sur la situation en Birmanie. Une séance officielle a été organisée à la ferme du Biéreau pour célébrer la plantation d'un 'Cornouiller' en souvenir de la journée consacrée notamment à Aung San Suu Kyi ainsi qu'en mémoire d'un ancien responsable étudiant birman, Ko Thet Win Aung décédé le 16 octobre dernier dans les prisons birmanes.

A cette occasion, Action Birmanie a rappelé le rôle ambigu de la firme TOTAL en Birmanie. A elle seule, cette société fournit à la junte militaire au pouvoir quelques 5% du PIB du pays ! Il a également été rappelé que Aung San Suu Kyi a toujours recommandé le boycott des produits TOTAL.

Lors de cette même séance, Madame Kumps, Administrateur général, a tenu à rappeler l'engagement de l'UCL aux côtés d'Aung San Suu Kyi, Docteur Honoris Causa de l'Alma Mater et célébrée officiellement à plusieurs reprises par la communauté universitaire pour son action en faveur de la démocratie en Birmanie.

Dans le même temps, la firme TOTAL reste présente à Louvain-La-Neuve

avec une station d'essence récemment rénovée qui, lorsque l'on pénètre dans la ville par l'accès 'CENTRE', s'impose comme une sorte de 'portique d'entrée' dans la ville universitaire !

La délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise a dénoncé cet état de fait en proposant à l'UCL de tout mettre en œuvre pour éliminer du territoire de Louvain-la-Neuve toutes formes d'activité commerciale de cette société. Mme Kumps a rappelé qu'il y a un bail emphytéotique signé avec cette société et que l'UCL est dans l'impossibilité d'exiger l'enlèvement de ce logo.

Une solution : placer juste à côté de la station un portrait géant d'Aung San Suu Kyi. Car cela, rien ne l'interdit !



### Un exemple d'actions positives

Le 18 février 2007, Mme Drew Gilpin Faust a été élue Présidente de l'université de Harvard. C'est la première fois qu'une femme est à la tête de Harvard. Elle a un doctorat en civilisation américaine et est spécialiste de la guerre de Sécession, notamment du rôle qu'y ont joué les femmes.

### Bulletin d'affiliation

A renvoyer à la CNE-UCL



**Réservé à l'administration**

Centrale (nom, code)

Matricule

NOM et PRENOM (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille)

Homme/Femme\*

Rue

N°

App.

Boîte





Code postal

Localité

Nat.

Téléphone





Date de naissance

N° registre national

N° compte




Membre depuis le

Vient de

Date

Signature

..... / ..... / ..... .....

**Cotisations mensuelles au 1/07/2006**

**Membres actifs**

Ordinaires temps plein	.....	13,89
Cadres	.....	13,89
Mi-temps	.....	10,42

\* Biffer les mentions inutiles

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