

# Le droit de *savoir*

## Sommaire

- 2 Nouvelles du CPPT  
Assurance de groupe
- 3 Les grands chantiers
- 4 - 6 Déclaration de politique  
communautaire
- 7 Election du recteur :  
suggestions  
Plan stratégique du  
FNRS 2010-2014
- 8 Equipe Rectorale  
Prétentions
- 9 UCLouvain :  
Un accord sur l'emploi
- 10 - 11 Les traitements  
du personnel  
des universités
- 12 S'affilier à la CNE-CSC

## Extrait du discours de Bruno Delvaux à la rentrée académique

Le psychanalyste Carl Jung était un jour en excursion quelque part en Afrique, accompagné de quelques villageois. Il s'étonnait de ce que ceux-ci désiraient s'arrêter pour se reposer plus souvent qu'il ne lui semblait nécessaire. Il ne voulait surtout pas tomber dans l'habituel piège de l'ethnocentrisme en concluant qu'ils étaient paresseux. Toutefois, les haltes ne cessaient de se multiplier. About de patience, il leur demanda pourquoi ils avaient besoin de se reposer aussi fréquemment. Leur réponse le laissa pantois : « Lorsque nous marchons sur ces pistes, nous nous arrêtons de temps à autre quand nous nous apercevons que nos âmes n'arrivent plus à nous suivre. Lorsque nous les avons trop distancées, nous attendons un peu, pour leur permettre de nous rattraper. Sans elles, nos idées deviennent confuses, et nous nous perdons. »

## LE DROIT DE REPRENDRE SON SOUFFLE ...

« Dans le monde de compétition et de stress dans lequel nous vivons, il serait dommage que nous perdions notre âme ».

Rassurés par ces propos de notre nouveau recteur, Bruno Delvaux, nous voilà prêts pour cette année académique avec un grand A ! Celle qui va permettre de finaliser l'Académie Louvain dont l'un des objectifs cardinaux souligné par le président, Monsieur Christian Delporte lors de son allocution de rentrée, est le « zéro mépris ». À quoi bon, en effet être dans le top des classements mondiaux si nous ne sommes pas capables de « travailler ensemble, de marier les différences, de s'ouvrir aux autres, de reconnaître l'intérêt de leur diversité et d'en attendre des contributions toujours plus riches? »

(H. Serieyx, cité par Ch. Delporte). La délégation CNE du personnel veut entendre ces très belles déclarations comme un écho à des souhaits maintes fois exprimés, notamment à travers les colonnes du *Droit de Savoir*. La création d'une seule et grande université multi-sites comporte des risques sérieux. Les mois qui viennent seront décisifs pour élaborer un véritable modèle universitaire intégré qui devra être aussi à sa manière un modèle social organisant harmonieusement le travail commun d'un très grand nombre de membres du personnel dont - osons le dire - certaines catégories seront plus que d'autres fondées à réclamer le « zéro mépris » et qui devront tous avoir l'occasion de temps en temps, de faire une halte... « pour permettre à nos âmes de nous suivre... »





# QUELQUES NOUVELLES DU CPPT

Le Plan global de prévention du CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au Travail) poursuit les objectifs suivants pour la période 2008-2012 : l'accueil et accompagnement des nouveaux engagés, l'embellissement des lieux de travail, la formation de la ligne hiérarchique et la valorisation de la fonction d'intermédiaire de sécurité, la visibilité du CPPT, la pause de midi, une préoccupation du bien-être au travail, le suivi des exercices d'évacuation, les liens entre « entreprise et environnement ».

Pour ce dernier point, un groupe de travail a été lancé au début de 2009 en vue d'un état des lieux des actions entreprises en matière d'environnement et ayant un impact sur le bien-être au travail. Il s'agit d'impliquer chaque travailleur dans le développement d'actions envi-

ronnementales. Plusieurs thèmes ont déjà été abordés : groupement des achats (produits chimiques, notamment), promotion de « l'eau du robinet », usage de papier recyclé...

Sans faire partie du plan global de prévention, d'autres aspects de sécurité et de santé sont suivis par le Comité, notamment la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. La loi entrée en vigueur le 1er juillet 2002 impose aux employeurs de mettre en place une politique de prévention contre la violence et le harcèlement en entreprise. Une conseillère en Prévention et des personnes de confiance ont été désignées pour suivre les plaintes.

Les personnes de confiance sont : Marie-Thérèse Lenaerts (SC/SESC), Gaëtane Leloup (MD/MDEN), Roger De Ketele (AIDE/LLN), Jacques

Laffineur (DRT/DPRI), Marthe Nyssens (ESPO/ECON/IRES), Ingrid Fontaine (AC/SVAC/SERP).

Si des membres du personnel considèrent qu'ils travaillent en étant poussés « à bout », exposés à des humiliations, en souffrance lourde, il ne faut certainement pas garder cela pour soi. Le premier réflexe, normal, est de voir son médecin traitant. Mais, comme il s'agit de la vie professionnelle, le dialogue avec d'autres personnes peut permettre d'objectiver la difficulté, et le cas échéant, de décider d'engager une démarche formelle de plainte. Cela peut se faire via les personnes de confiance citées ci-dessus ; cela peut aussi se faire via un-e délégué-e syndicale. Les deux démarches sont d'ailleurs compatibles et peut-être même souhaitables.

<http://www.uclouvain.be/cppt.html>

## PANNEAUX DE COMMUNICATIONS

### Les avez-vous vus ?

Pour ce qui concerne le Conseil d'entreprise, tous les documents - ordres du jour, procès-verbaux, communiqués - du Conseil d'entreprise sont accessibles à l'adresse suivante : <http://www.uclouvain.be/ce.html> Pour rappel de ce qui est mentionné sur les tableaux de communication au personnel, les membres du personnel qui n'ont pas un accès aisé à un ordinateur peuvent demander une version papier des communiqués de ces deux instances.

## ASSURANCE DE GROUPE

Des membres du personnel se sont interrogés lors de la réception de leur avenant d'assurance de groupe. En effet, ils voyaient leur « capital retraite » en cas de vie à 65 ans diminuer entre 2007 et 2008 ! La délégation CNE du personnel vient de recevoir des documents explicatifs de cette situation.

Apparemment, il n'y aurait de conséquences négatives que pour deux personnes parties à la pension durant l'année 2008 et pour lesquelles le capital « vie » était réduit ; ces problèmes ont été réglés par un versement compensatoire. Les explications de cette bizarrerie reposeraient sur deux facteurs :

1. La logique du plan qui est basée sur une complémentarité vis-à-vis de la pension légale. En très bref, la pension légale augmentant, la part du capital d'assurance de groupe diminue !
2. Le décalage dans le temps entre l'indexation du plafond de référence et l'indexation des rémunérations.

Il nous été assuré que cette anomalie ne se reproduirait plus pour les personnes qui restent en place et que leur capital d'assurance groupe augmenterait à nouveau. A suivre donc.

**UCL COMMUNICATIONS AU PERSONNEL**

**2222**  
URGENCE  
**2424**  
PERMANENCE  
**8989**  
DEPANNAGE

**INFORMATIONS**  
PROCÈS-VERBAUX ET COMMUNIQUÉS

**CPPT**  
Comité pour la prévention et la protection au travail  
[www.uclouvain.be/cppt](http://www.uclouvain.be/cppt)

**CE**  
Conseil d'entreprise  
[www.uclouvain.be/ce](http://www.uclouvain.be/ce)

Les membres du personnel n'ayant pas accès à un ordinateur peuvent obtenir une version papier des procès-verbaux et communiqués  
 . du CPPT en transmettant leur demande  
 . au service de sécurité et de radioprotection (SERP) - ☎ 8731,  
 . du CE en transmettant leur demande  
 au service du personnel (SPER) - ☎ 2599.

**INFORMATIONS**  
DU BÂTIMENT

- Intermédiaire(s) de sécurité
- Equipe locale d'intervention, secouriste(s)
- Délégué-e(s) du bâtiment

[www.uclouvain.be/cppt/info\\_bat](http://www.uclouvain.be/cppt/info_bat)

COMMUNICATION AUX OCCUPANTS ET AUX UTILISATEURS DU BÂTIMENT

PAS D'INTERVENTION PONCTUELLE  
PRÉVUE ACTUELLEMENT



# LES GRANDS CHANTIERS

## 1. LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT

Les affectations des membres du personnel dans les secteurs, les facultés, les instituts et dans les plates-formes technologiques, décidées après consultation au cours des mois de mars à juin, sont maintenant accessibles sur le portail de l'UCL.

La question de l'heure est celle de la manière d'avancer dans la mise en application des nouveaux règlements organique et ordinaire adoptés le 31 juillet 2009.

Une note d'information officielle a été diffusée le 8 juillet par le Conseil rectoral. Cette note annonçait la préparation de canevas de règlements d'ordre intérieur de secteur, de faculté et d'institut. Mais, tout le monde le sait, entretemps, la composition du Conseil rectoral a été modifiée. Le calendrier des étapes successives est le suivant : projet de règlements des trois secteurs ; avis du Conseil d'entreprise sur ces règlements ; approbation par le Conseil académique ; projets de règlements de facultés et d'instituts, avec information du Conseil d'entreprise et approbation de ces règlements par le Conseil académique avant le 15 décembre 2009.

En réponse à une question posée au Conseil d'entreprise, il a été rappelé par le Recteur que l'adoption d'un (projet) de règlement d'institut ou de faculté et que l'élection d'un président d'institut sont deux opérations bien différenciées, puisque les membres votants sont différents : selon qu'il s'agit du règlement de faculté/institut, la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres (articles 17 ou 37 du règlement ordinaire) ; s'il s'agit de l'élection du président d'institut, les votants sont les membres du conseil de l'institut (article 42).

L'organigramme des nouvelles

structures ainsi que les règles concernant la détermination des acronymes et des sigles et la localisation des centres de coût ont été présentées au Conseil académique d'octobre. Cette même information doit être également communiquée au Conseil d'entreprise.

## 2. L'ACADÉMIE LOUVAIN

Les délégations CNE des quatre universités de l'Académie ont remis en juin lors d'une réunion conjointe des quatre Conseils d'entreprise un avis extrêmement détaillé sur la gouvernance de l'académie. (voir <http://www.desy.ucl.ac.be>)

Les délégations CNE ont à nouveau confirmé leur souhait que les structures au sommet de la nouvelle université soient une assemblée générale (comme dans les associations sans but lucratif) désignant un Conseil d'administration ; elles insistent pour que le premier recteur de la nouvelle université fasse directement l'objet d'une élection, en s'inspirant des modalités de la récente élection du recteur de l'UCL ; elles rappellent leur volonté de voir dans le Conseil d'administration de la nouvelle université la présence de représentants du personnel (élus au suffrage universel direct) ainsi que la représentation des partenaires sociaux interprofessionnels.

Une nouvelle réunion conjointe des Conseils d'entreprise va se tenir pour entendre les réponses du Groupe stratégique sur l'avis des délégations.

Parallèlement à cet avis, les délégations syndicales ont négocié avec les directions des services du personnel, mandatées par les Recteurs, un projet de convention collective sur la garantie de l'emploi dans la nouvelle université. Cette convention a pour but d'apaiser les craintes qui s'expriment çà et là à propos de la fusion des universités.

(voir <http://www.desy.ucl.ac.be>)

On lira page 9 l'exposé des motifs de cette convention.

Enfin, les directions des services du personnel et les délégations syndicales ont commencé les négociations sur l'harmonisation des statuts des personnels de la future université. *Nous y reviendrons en détail au cours des prochains mois.*

## 3. LE GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE ET LE PERSONNEL DES UNIVERSITÉS

Suite aux élections régionales et communautaires de juin 2009 et à la conclusion des accords de majorité, une déclaration de politique communautaire a été adoptée par la majorité gouvernementale. Dans les pages suivantes, les points de cette déclaration concernant les universités, et plus particulièrement le personnel, sont analysés en détail.

Le nouveau Ministre de l'Enseignement Supérieur dans le Gouvernement de la Communauté française est Jean-Claude Marcourt. Le Directeur du Cabinet est Tony Pelosato. Le conseiller pour les universités est M. Yves Roggeman, qui était vice-recteur pour les affaires institutionnelles à l'ULB.

Le nouveau Ministre de la Recherche (tant à la Communauté française qu'à la Région Wallonne) est Jean-Marc Nollet.

Les compétences en matière de statuts des personnels, y compris du FNRS sont toutes attribuées à M. J.-C. Marcourt.

Les délégations CNE des universités ont demandé une entrevue à M. JC Marcourt, pour un premier débat sur le contenu des orientations du Gouvernement concernant les personnels des universités.





# LA DÉCLARATION DE POLITIQUE COMMUNAUTAIRE

## LES PRIORITÉS CNE ET CSC POUR LE PERSONNEL DES UNIVERSITÉS (JUIN 2009)

- Organiser des états généraux de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Instaurer un Maribel « fiscal » pour les universités par la mise sur pied d'un organe paritaire chargé de veiller à la traduction en emplois des moyens libérés
- Organiser une meilleure carrière du personnel académique et scientifique
- Valorisation de la thèse de doctorat
- Meilleure compréhension des causes d'abandon en cours de doctorat
- Pension d'Etat pour le PATO versus financement d'une assurance de groupe
- Valorisation des acquis de l'expérience professionnelle et de la formation continue
- Résoudre complètement la question du statut du personnel des universités subventionnées
- Inclure le personnel des universités subventionnées dans la négociation sociale en Communauté française
- Légiférer sur la composition du Conseil d'administration des universités subventionnées

Le texte intégral de la note qui détaille chacune des priorités peut être consulté sur le site : <http://www.desy.ucl.ac.be>

## EXTRAITS DE LA DÉCLARATION DE POLITIQUE COMMUNAUTAIRE SUR LES UNIVERSITÉS

*Il est maintenant nécessaire d'évaluer ce processus [de Bologne], de dégager une vision claire de l'avenir et un projet global cohérent pour l'enseignement supérieur. (DPC, 65)*

*Le Gouvernement organisera durant la première année de la législature une Table ronde de l'enseignement supérieur, avec les acteurs concernés.*

*Sur la base de cette table ronde, le Gouvernement arrêtera les balises positives qui garantiront les objectifs et conditions des rapprochements. Ces balises préciseront la finalité, les modalités sociales, pédagogiques, financières, administratives, statutaires, d'infrastructures et de gouvernance des rapprochements envisagés. (DPC, 70)*

*Le Gouvernement organisera le pilotage de l'enseignement supérieur. (DPC, 72)*

*Sans remettre en cause les spécificités des différentes formes d'enseignement supérieur, le Gouvernement étudiera l'harmonisation des statuts des différents types de personnels des différents types d'enseignement supérieur, pour renforcer l'égalité de traitement, ainsi qu'un passage aisé entre institutions. Dans le même esprit, on*

*ouvrira des possibilités de mobilité vers d'autres secteurs. (DPC, 76)*

*Le Gouvernement entamera un large chantier visant à harmoniser les règles pédagogiques, administratives, statutaires et financières relatives à l'enseignement supérieur. (DPC, 76)*

*Le Gouvernement déterminera les modalités d'un Certificat d'aptitude pédagogique obligatoire pour l'enseignement universitaire. (DPC, 77)*

*Le métier de «chercheur-chercheuse» s'exerce aujourd'hui sous une multiplicité de statuts recouvrant des conditions barémiques et des perspectives de carrière très diverses. Cette diversité et cet éclatement des carrières entraînent une rotation importante des équipes, qui nuit tant à leur stabilité qu'à la qualité de leurs travaux.*

*Pour améliorer le statut et la carrière des chercheurs, le Gouvernement s'engage à :*

- favoriser l'application de la charte européenne du chercheur ainsi que la mise en œuvre du Partenariat européen pour les chercheurs récemment adopté par la Commission européenne ;
- harmoniser le statut des chercheurs afin de renforcer l'attrac-

*tivité de la recherche au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;*

*• harmoniser les différents parcours professionnels possibles proposés dans les Universités afin, notamment, de faciliter la mobilité entre institutions (portabilité des droits et de l'ancienneté) et d'accroître la lisibilité extérieure de leur statut ;*

*• soutenir la mobilité entre le monde académique et celui des entreprises, via la valorisation des chercheurs sur le marché de l'emploi. Des contacts seront également établis avec le Gouvernement fédéral afin de travailler sur la portabilité des droits sociaux (harmonisation ou équivalence possible en matière par exemple de sécurité sociale ou de pension entre le monde académique et le monde industriel).*

*L'ensemble des éléments qui concernent la carrière des chercheurs seront intégrés dans un décret spécifique. (DPC, IV.2, 88)*

*Le gouvernement s'engage à valoriser le doctorat dans la fonction publique pour soutenir les jeunes chercheurs qui s'engagent dans cette formation de haut niveau et invite les administrations à engager ces personnels hautement qualifiés. (DPC, IV.2, 87)*



# SUR LES UNIVERSITÉS

## LE POINT DE VUE DES SECTEURS CNE ET CSC SUR LA DÉCLARATION

De la comparaison entre nos priorités et l'analyse du contenu des accords politiques relatifs à l'enseignement supérieur et à la recherche, il est possible de tirer les premières conclusions suivantes :

### POINTS DE SATISFACTION

#### • En relation avec les priorités

- Le Gouvernement donne une réponse positive concernant le pilotage de l'enseignement supérieur, via l'organisation de la Table-ronde; ce pilotage reste toutefois déconnecté du pilotage de l'enseignement obligatoire.

Dans ce sens, il faut noter la proposition d'évaluer l'impact des réformes structurelles de l'enseignement supérieur adoptées ces dernières années en Communauté française ainsi que les conséquences des mesures prises dans le cadre du processus de Bologne (organisation de l'enseignement en baccalauréats et masters, système de crédits) sur l'organisation et le travail des différentes catégories de personnel (DPC, 4.3, 77)

- Le gouvernement s'engage à harmoniser le statut des chercheurs ainsi les différents parcours professionnels possibles proposés dans les Universités afin, notamment, de faciliter la mobilité entre institutions (portabilité des droits et de l'ancienneté) et d'accroître la lisibilité extérieure de leur statut. Un décret spécifique est envisagé sur ce point.

- Le Gouvernement s'engage à favoriser l'application de la charte européenne du chercheur et à valoriser le doctorat dans la fonction publique.

#### • Autres points

Il faut noter les orientations ci-après :

- l'intention d'analyser les mécanismes d'apport de fonds privés (ex :

Fondations) dans l'enseignement supérieur et la recherche afin de garantir l'indépendance académique et le respect de règles éthiques ;

- toutes les mesures visant à renforcer le développement de la recherche publique ainsi qu'à stimuler l'intégration de la recherche dans la stratégie d'innovation des entreprises, notamment la création au FNRS d'un fonds de soutien spécifique à la recherche en sciences humaines (DPC 86 - DPR 84) ;

- la mise en œuvre d'un processus de « technology assesment » en matière de politiques publiques, via une évaluation indépendante et une étude approfondie « *afin d'éclairer les décideurs politiques, dont les parlementaires, sur les enjeux technologiques et scientifiques. Cette mission permettra de stimuler le débat public et d'œuvrer à une meilleure appréhension de la science et des innovations technologiques. L'organisation de ce processus, sur la base d'un cahier des charges spécifique, sera confiée au Conseil de la Politique Scientifique Wallonie-Bruxelles* » (DPR 84) ;

- l'intention de créer un centre de recherche interacadémies dédié au thème du développement durable (DPR 85) ;

- les engagements pris en matière de démocratisation de l'accès aux études ainsi que l'intention d'aligner le montant des subsides sociaux des hautes écoles sur celui des universités ;

- la réalisation d'une étude en vue de permettre d'élaborer les cursus sur la base de l'accumulation de crédits et non pas uniquement sur un certain nombre d'années (DPC, 72) ;

- les engagements pris relatif à la sous-représentation des femmes dans la carrière universitaire, consistant à :

- amplifier la sensibilisation des différents niveaux (facultés, départements des ressources humaines,...) à la problématique ;

- objectiver la situation par la réalisation d'études statistiques comparatives, et d'une analyse approfondie des causes de l'évolution différenciée des carrières des hommes et des femmes dans le supérieur et de la recherche ;

- adopter des mesures qui permettent de réduire l'écart entre la présence des femmes et des hommes, et notamment renforcer la transparence des critères de sélection et de promotion et la présence d'experts en « genre » dans les commissions de sélection pour mettre en évidence les éventuels biais. (DPC 88) ;

- l'engagement visant à favoriser une meilleure prise en compte de l'évaluation pédagogique en regard de l'évaluation scientifique pour le déroulement de la carrière des enseignants (DPC 4.3, 77).

### POINTS D'INSATISFACTIONS

#### • Par rapport aux priorités

Les secteurs universités CNE et CSC/SP se déclarent très déçus devant les silences de la déclaration gouvernementale sur de nombreux points de nos priorités.

D'autant que les réponses préalables, considérées individuellement, de chaque parti de la nouvelle majorité étaient plutôt ouvertes ; mais en finale, dans le texte des déclarations gouvernementales, c'est « silence radio ! ». En particulier : sur le Maribel fiscal, sur l'augmentation du cadre académique et scientifique, sur l'harmonisation du montant des bourses, sur la préférence pour l'engagement de post-docs à durée indéterminée plutôt que l'augmentation du nombre de boursiers ; sur la question de la pension du PATO ; sur l'ensemble des



## LE POINT DE VUE DES SECTEURS CNE/CSC SUR LA DÉCLARATION

questions relatives au personnel des universités subventionnées.

La plupart des points concerne les étudiants ; très peu, le personnel.

### • Autres points

- Il ne semble pas y avoir de prise en compte de la totalité des revenus dans la révision des critères d'octroi des bourses d'études.

### QUESTIONS APPELANT DES PRÉCISIONS

- « Le Gouvernement propose d'engager une réflexion sur le système d'affectation du personnel en vue de tenir compte des évolutions de la demande en matière de formation supérieure dans le respect du volume de l'emploi et du statut syndical » (DPC 71) : cette réflexion concerne-t-elle tout l'enseignement supérieur, y compris donc les universités ?

- « Le Gouvernement propose de veiller au traitement équitable et à la transparence des décisions en matière de charges de personnel et de titres requis, en responsabilisant les institutions et en déterminant des critères objectifs tant pour les désignations, les nominations que les promotions et en veillant à la

publicité des emplois vacants. Il étudiera également les possibilités d'étendre le congé de maternité à tous les membres du personnel (contractuels, intérimaires, temporaires) » (DPC, 4.3, 77) : cette proposition vise-t-elle les universités ?

- Plus généralement, ne serait-il pas opportun d'indexer toutes les mesures en précisant celles qui sont communes à tout l'enseignement supérieur et celles spécifiques à chacune des filières de cet enseignement supérieur, dont les universités ?

- En outre, ce qui est mentionné dans la DPC 19 sur la concertation sectorielle dans l'enseignement, ne concerne-t-il que l'enseignement obligatoire ou, au contraire, tout l'enseignement (de la maternelle à l'université) ? Si c'est l'ensemble de l'enseignement qui est visé, pourquoi la DPC est-elle alors muette sur la priorité « inclure le personnel des universités subventionnées dans la négociation sociale en Communauté française » ?

- Un cadastre des emplois APE, PTP et ACS dans l'enseignement supérieur, ventilés par filière, est souhaitée.

- « Dans le cadre de l'enveloppe budgétaire, le Gouvernement veillera à développer des critères supplémentaires pour la poursuite de ce nécessaire refinancement de l'enseignement supérieur. Il étudiera la possibilité de mettre en place un financement différencié et préférentiel des établissements prenant en compte :

- les étudiants d'origine modeste, les étudiants boursiers, les étudiants de première année ;

- la mise en place de dispositifs favorisant la promotion de la réussite durant les premières années du premier cycle ;

- la mutualisation des ressources au bénéfice de l'ensemble de l'enseignement supérieur, en particulier en matière d'équipements et de services offerts. » (DPC 79)

Le Gouvernement a-t-il l'intention de mettre en discussion ces propositions lors de la Table ronde envisagée lors de la première année de la législature ?

- Quel est le sens de vouloir favoriser la mobilité internationale des chercheurs (doctorants et post-doctorants) tant que les personnes concernées n'ont pas d'emploi stable ?

- Une note récapitulative sur les montants des subsides accordés (en ce compris les montants prévus dans la négociation sectorielle) pour la promotion de la réussite au cours des cinq dernières années, ventilées par filières de l'enseignement supérieur, est souhaitée.

- Pour les étudiants en situation de handicap, quelles sont les mesures d'accompagnement (DPC 67) qui seront prises en charge financièrement par la Communauté française ?



La citation ci-dessus de Mme M.-D. Simonet est extraite du journal «Le Soir» du 31/08/2009. Mr. J.-C. Marcourt est le nouveau Ministre en charge des questions de personnel de l'enseignement supérieur. Fera-t-il mieux que Mme Simonet ?

Le texte complet de la déclaration de politique communautaire (DPC) se trouve sur le site : <http://www.cfwb.be/index.php?id=1774>





## REGLEMENT DE L'ELECTION DU RECTEUR : NOS SUGGESTIONS

L'élection du recteur de l'UCL au suffrage universel pondéré fut un événement important de l'année académique écoulée. La présence d'un observateur CNE dans la Commission électorale nous a permis d'avoir un avis éclairé sur le sujet.

Tout d'abord, soulignons la qualité et la fiabilité du système électronique utilisé qui faisait appel à un mode de cryptage particulièrement sophistiqué. Chacun a ainsi pu voter en contrôlant que son bulletin avait bien été déposé dans l'urne, et l'accès à cette dernière pour le dépouillement n'a pu être effectué par la Commission électorale qu'en utilisant trois clés électroniques, détenues par trois personnes, dont une extérieure à l'UCL.

Il n'en reste pas moins que certaines dispositions du règlement électoral ont posé quelques problèmes et qu'il faudrait les modifier pour une prochaine élection.

Il serait sain de prévoir, pour le

dépôt de la candidature éventuelle d'un recteur sortant, une date limite antérieure à celle des autres candidats de façon à ce que chacun puisse prendre sa décision en connaissance de cause.

Quant aux électeurs, les membres du personnel en dessous du mi-temps devraient pouvoir voter.

L'exigence d'obtention d'une majorité absolue des suffrages exprimés au second tour risque de bloquer tout le processus. Aussi, certains proposent de n'y exiger qu'une majorité relative, avec le risque de voir élu un recteur ne disposant que d'un faible pourcentage de votes pondérés. Ne faudrait-il pas, dès lors, envisager un autre type de système ? En effet, lors de la dernière élection, il fallait choisir entre les deux candidats ou s'abstenir, ce qui permettait de marquer son opposition aux deux candidats. Mais le fait de voter pour l'un ne constituait pas nécessairement une absence d'adhésion à l'autre et vice-versa. Il faudrait donc

permettre aux électeurs d'indiquer s'ils soutiennent ou non chaque candidat tout en marquant leur préférence parmi eux. Un tel système est déjà largement utilisé dans les commissions de nomination de notre université qui classent uniquement les candidats qu'elles estiment pouvoir retenir. Ainsi, si chaque électeur était amené à manifester son soutien ou son opposition à chaque candidat, et à classer par ordre de préférence ceux pour qui il est favorable, le logiciel de dépouillement pourrait retenir, parmi les candidats ayant obtenu une majorité absolue de votes d'adhésion, celui qui est préféré à tous les autres et il n'y aurait jamais qu'un seul tour pour l'élection.

Voici quelques pistes que nous laissons à l'appréciation de ceux qui devront, demain, revoir et, de préférence, améliorer un règlement électoral qui pourrait aussi être utilisé pour l'élection à d'autres fonctions que celle de recteur.

## PLAN STRATÉGIQUE DU FNRS 2010 À 2014

### Budget en croissance ?

Dans son plan stratégique, le FNRS annonce qu'il doit faire évoluer sa politique et ses instruments et voir, à cet effet, son budget évoluer de 9,7% en 2010 par rapport au budget de référence 2007 et de près de 34% en vitesse de croisière en 2014. Cela représente 1,8% du PIB, ce qui correspond à la moyenne européenne. Mais la Belgique est loin derrière les pionniers de l'histoire européenne tels que le Danemark, l'Allemagne, la France, l'Autriche et la Suède. Et pour atteindre les 3% prévus par la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, il faudrait augmenter de 50% l'effort d'investissement public en recherche.

### Un défi du futur : promouvoir le choc des disciplines

Pour rencontrer les nouveaux be-

soins de la société, le FNRS envisage de créer des bourses de doctorat en sciences humaines et sociales en privilégiant la recherche collaborative interdisciplinaire sur des sujets à fort impact sociétal (climat, homme et humanité, société, technologies, interdisciplinarité...).

### Le FNRS doit-il se réformer ?

Le FNRS a pour mission de financer des recherches fondamentales innovantes et originales dont les applications sont imprévisibles. Paradoxalement, lorsque les applications sont imprévisibles, le dossier est souvent jugé peu convaincant. La transdisciplinarité, les projets « bottom-up » et les formes diverses de cofinancement avec la participation des acteurs privés sont autant de leviers envisagés par le FNRS pour lever le paradoxe.

Par conséquent, la gouvernance et la composition des commissions d'évaluation des projets devraient également évoluer au cours des prochaines années.

*Une délégation CNE-CSC du personnel des universités a rencontré le 1er octobre 2009 la direction de l'Administration du FNRS. Les délégués ont fait état de diverses préoccupations des mandataires FNRS, notamment quant au fonctionnement des commissions scientifiques, à l'évaluation de travail des chercheurs, à la motivation des décisions. Ils ont suggéré la mise sur pied d'une commission de concertation sociale, se réunissant une à deux fois par an.*

*Les délégués ont été impressionnés par la qualité des informations reçues et par la volonté de transparence affirmée à l'occasion de cette réunion.*



## HÉSITATIONS D'UNE CHERCHEUSE APRÈS LA THÈSE

*Il me semble que la « carrière de chercheur » en est encore moins une quand il s'agit d'une femme. Dans mon cas, j'avais exprimé le souhait de continuer la recherche à mi-temps, afin de dégager du temps pour ma famille. Il m'a été répondu qu'une carrière à mi-temps n'était pas envisageable : c'est compris comme un demi-investissement dans la recherche (et pas comme un investissement réel, mais à temps partiel...). L'administration « recherche et développement » de l'Université n'est pas disposée à soutenir ce type de parcours. Or je n'ai plus la possibilité (ni l'envie) d'assumer des trajets et une présence sur place, dans le cadre d'un temps plein, si loin de mon domicile (j'habite à Anvers), avec un petit garçon qui va à la crèche.*

*Alors en effet, j'estime qu'il est préférable de me réorienter et je le fais sans regret. Les cinq années de la thèse ont été fort intéressantes, mais certains aspects du travail de recherche ne me satisfont pas (notamment l'impression de travailler surtout pour soi-même). Je crois cependant que cet aspect disparaît lorsque l'on assume une charge de cours, où le travail est conçu en direction des étudiants, mais cela exige d'être présent sur place, de participer à la vie de la faculté, aux*

*réunions fin de journée, etc. Tout n'est pas toujours conciliable ! Je suis à un tournant, il faut le prendre.*

## RESTAURANTS UNIVERSITAIRES

**Encourager la qualité à un prix modéré**

En 2008, le resto universitaire de la VUB a augmenté de 8% le nombre de repas vendus aux étudiants. Le nombre des repas a augmenté de 15% pendant la période d'examen. Ce succès s'explique par l'ampleur du choix laissé libre aux étudiants (buffets, libre service) et par les effets de la crise.

L'indexation du prix des repas de la VUB est resté modéré par rapport aux prix des repas dans le commerce privé, suite à la déflation de 2008. La crise a incité les étudiants à revenir vers les restos universitaires qui livrent des repas équilibrés à un prix modeste.

A l'Université de Hasselt, les étudiants utilisant Proton ont droit à une réduction de 33%.

La VUB a commencé à construire un nouveau resto universitaire pour remplacer celui datant des années 1970, pour le rendre plus « cosy ».

L'université d'Anvers, l'Alma de la KUL, et l'UGent ont constaté également une augmentation de la fréquentation des restos universitaires (entre 5 et 10%). Les étudiants en

ont marre des hamburgers et autres pittas, et se tournent vers des repas plus équilibrés et à bas prix, offerts par les restos universitaires

Résumé d'un article « De Morgen » du 12/7/09

## NOUVELLE ÉQUIPE RECTORALE

Dans le monde du savoir et de la connaissance, on s'empresse de faire valoir la nécessité d'un gain d'autonomie et de pouvoir des femmes mais les résultats restent bien en-dessous des espérances. Certes, l'université n'est pas la seule à accuser une sous-représentation des femmes dans sa gouvernance. Et il est également vrai que les femmes de notre université sont moins fréquemment titulaires d'un titre de professeur que leurs homologues masculins. Pourtant la compétence dont bénéficient certaines est susceptible de mieux asseoir la présence des femmes à un échelon fondamental de la politique universitaire. Pareille option requiert un ensemble de comportements, un travail de chacun de nous et des formes d'encouragement de notre université.

Dans les organisations internationales, l'engagement des hommes est de plus en plus souvent mis en avant comme élément crucial pour parvenir à changer les attitudes, les pratiques et construire l'égalité de genre. C'est décidément une affaire aux mains des hommes !

## MONTANTS DE LA PREPENSION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Pour avoir une idée de ce que gagne un(e) prépensionné(e) parti(e) en prépension complète sur base d'un temps plein, voici quatre exemples de calcul qui bien évidemment varient en fonction du barème et de la situation familiale. (Calculs de 2008).

Barème	Etat civil	Personnes à charge	Dernier revenu net d'activité	95% de ce dernier revenu	Indemnités chômage en net (pour 26 jours) (1)	Incitant UCL en net (2)	Coût employeur	Prépension Totale nette (1 + 2)	Prépension nette en % du salaire net
22/4	Divorcé-e	0	1821,54	1730,46	1026,05	272,93	726,80	1298,98	71,31 %
24/1	Marié-e	0	1988,99	1889,54	1021,27	342,87	885,96	1364,14	68,58 %
11/3	Marié-e	0	2405,80	2285,51	1009,39	507,67	1281,93	1517,06	63,06 %
13/2	Célibataire	0	2832,96	2691,31	997,22	681,96	1662,94	1679,18	59,27 %





## CONVENTION COLLECTIVE RELATIVE A LA GARANTIE DE L'EMPLOI DANS L'UCLouvain

Voici le texte introductif de cette importante convention, toute récente :

*Les quatre institutions universitaires signataires sont membres de l'Académie Louvain.*

*Le 12 mars 2007, elles se sont engagées dans un processus devant les conduire à constituer une institution unique. Elles ont affirmé à cette occasion que serait garanti l'emploi de tous les membres du personnel nommés à titre définitif ou bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.*

*Les délégations syndicales CNE du personnel des quatre universités*

*ont ensuite demandé que soit garanti le principe du maintien du volume global de l'emploi.*

*Les quatre institutions universitaires signataires entendent affirmer que le processus engagé et la fusion à laquelle il mène n'entraîneront pas de pertes d'emplois et réaffirment que le maintien et la qualité de l'emploi restent des éléments essentiels de la politique du personnel.*

*Les parties signataires confirment leur volonté de maintenir et promouvoir, au sein de l'UCLouvain, la concertation et la négociation sociales. Elles considèrent que le projet de fusion doit apporter une*

*plus-value en matière de politique du personnel et de mode de fonctionnement démocratique de l'UCLouvain.*

*La présente convention collective rencontre donc la préoccupation primordiale de la garantie de l'emploi (en volume et en qualité), ce qui constitue une condition nécessaire pour que les personnels des quatre institutions universitaires puissent aborder le projet de fusion positivement et avec des perspectives d'opportunités professionnelles nouvelles.*

La suite du texte se trouve sur : <http://www.desy.ucl.ac.be>

## MAIS QUE FONT VOS DÉLÉGUÉ-E-S ?

### PRIORITÉS DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE INTERCATÉGORIELLE POUR 2009-2010

Voici les priorités de travail de la délégation syndicale CNE du personnel de l'UCL pour 2009-2010

Dans le cadre de la création de l'Académie Louvain, la délégation syndicale négocie l'harmonisation des statuts des personnels des 4 institutions, les conditions de travail du personnel et la future politique du personnel à mener suite à la fusion.

La délégation prépare une importante contribution à présenter lors de la future Table Ronde programmée par le Gouvernement de la Communauté française pour le pilotage de l'enseignement supérieur.

Elle rassemble les revendications du secteur CNE des universités pour la négociation sectorielle Enseignement pour les années 2010-2012.

Une attention particulière sera mise à la finalisation du plan de développement (notamment les avis sur les règlements d'ordre intérieur des secteurs et des instituts).

#### ELLE PRÉPARE AUSSI :

- la négociation sociale relative à l'Intégration du personnel des

Instituts d'architecture St-Luc BXL et Tournai dans la Faculté d'architecture et d'urbanisme ;

- la négociation de la convention collective sur le télétravail ;
- un projet de carrière unifiée académique et scientifique ;
- une réflexion de fond sur le concept «d'autonomie des universités».

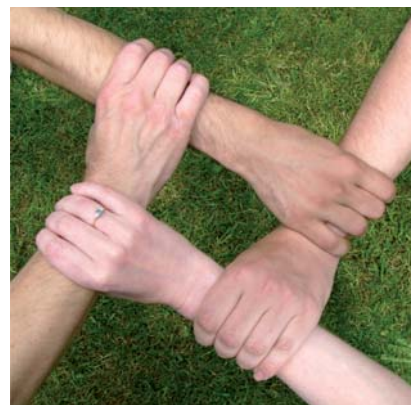
La délégation syndicale demande la transparence sur l'octroi des indemnités pour fonctions supérieures ainsi que la clarification et l'uniformisation des avantages pour les membres du personnel.

#### LES TÂCHES PERMANENTES :

- Le traitement des situations individuelles et collectives ;
- La participation aux réunions de la commission paritaire « brevets de compétences » pour les avancements du personnel dans les niveaux 3 et 2 et pour l'avancement au grade d'informaticien expert ;
- La confection et la distribution des fardes d'accueil aux nou-

veaux membres du personnel ;

- La réalisation du Droit de Savoir.



#### SOUTENIR LA DÉLÉGATION !

*Le travail de la délégation syndicale est bien nécessaire, mais n'est pas grand chose, sans le soutien des membres du personnel. Ce soutien est évidemment prouvé par l'excellent taux de participation aux élections sociales et syndicales ; mais il doit aussi se manifester par la participation aux assemblées du personnel ainsi que par l'affiliation (voir dernière page).*



# LES TRAITEMENTS DU PERSONNEL

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2009, rattachés à l'indice-pivot 110,51 d'août 2008.														1,4859
	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	25/6
	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>re</sup> classe  Infirmier gradué de 1 <sup>re</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	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal
0	1 625,93	1 730,85	1 849,44	1 957,72	1 993,81	2 093,08	2 242,85	2 255,50	2 342,12	2 467,84	2 556,18	2 300,62	2 523,06	2 622,46
1	1 644,54	1 763,34	1 881,94	1 990,22	2 031,71	2 125,57	2 280,75	2 287,99	2 374,61	2 506,49	2 594,83	2 365,59	2 556,20	2 688,71
2	1 681,74	1 828,33	1 914,43	2 055,21	2 107,50	2 190,56	2 318,64	2 320,48	2 407,14	2 545,13	2 633,47	2 497,32	2 589,34	2 754,97
3			1 946,92				2 356,54	2 352,98	2 440,28	2 583,77	2 672,11		2 622,48	2 821,23
4														
5	1 713,98	1 859,65	1 979,42	2 087,70	2 172,47	2 223,05	2 421,82	2 385,47	2 473,42	2 650,03	2 738,37	2 585,65	2 655,62	2 909,57
6														
7	1 746,23	1 890,97	2 022,73	2 131,01	2 237,43	2 266,36	2 488,08	2 429,25	2 517,58	2 716,29	2 804,63	2 673,99	2 699,78	2 997,90
8														
9	1 778,47	1 966,77	2 098,53	2 217,63	2 302,40	2 352,98	2 554,34	2 517,58	2 605,92	2 782,55	2 870,89	2 762,32	2 788,12	3 086,24
10														
11	1 810,71	2 042,57	2 174,32	2 304,25	2 367,37	2 440,28	2 620,60	2 605,92	2 694,25	2 848,80	2 937,15	2 850,66	2 876,45	3 174,57
12														
13	1 842,95	2 118,37	2 250,12	2 380,05	2 432,87	2 517,58	2 686,86	2 683,22	2 771,55	2 915,06	3 003,40	2 938,99	2 953,75	3 262,91
14														
15	1 875,20	2 194,16	2 325,92	2 456,84	2 499,13	2 594,87	2 753,12	2 760,51	2 848,85	2 981,32	3 069,66	3 027,33	3 031,05	3 351,24
16														
17	1 907,44	2 269,96	2 401,72	2 534,14	2 565,39	2 672,17	2 819,38	2 837,81	2 926,15	3 047,58	3 135,92	3 115,66	3 108,35	3 439,58
18														
19	1 939,68	2 345,76	2 478,94	2 611,44	2 631,65	2 749,47	2 885,64	2 915,11	3 003,45	3 113,84	3 202,18	3 204,00	3 185,65	3 527,92
20														
21	1 971,93	2 421,87	2 556,24	2 688,74	2 697,91	2 826,77	2 951,89	2 992,41	3 080,75	3 180,10	3 268,44	3 292,34	3 262,95	3 616,25
22														
23	2 004,17	2 499,17	2 633,54	2 766,04	2 764,17	2 904,07	3 018,15	3 069,71	3 158,05	3 246,36	3 334,70	3 380,67	3 340,25	3 704,59
24														
25	2 036,41	2 576,47	2 710,84	2 843,34	2 830,43	2 981,37	3 084,41	3 147,01	3 235,35	3 312,62	3 400,96	3 469,01	3 417,55	3 792,92
26														
27	2 068,65	2 653,77		2 920,64	2 896,68	3 058,67	3 150,67	3 224,31	3 312,64	3 378,87	3 467,22	3 557,34	3 494,84	3 881,26
28														
29	2 100,90	2 731,07		2 997,93		3 135,97		3 301,61	3 389,94				3 572,14	
30														
31								3 378,91	3 467,24				3 649,44	
32														
33														

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2009, rattachés à l'indice-pivot 110,51 d'août 2008.														1,4859
	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	15/1
	Analyse de programmation	Attaché	Attaché après 4 ans de grade	Ingénieur	Attaché principal  Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché  Informaticien	Informaticien après 5 ans de grade	Conseiller	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur  Ingénieur inspecteur
0	2 754,95	2 611,40	2 705,16	3 218,73	2 832,25	3 605,22	3 218,73	3 964,09	3 483,74	4 267,76	4 488,61	3 770,85	4 691,07	4 856,69
1	2 788,09	2 688,70	2 782,46	3 296,03	2 909,55	3 682,52	3 296,03	4 046,91	3 649,39	4 433,40	4 654,25	3 936,49	4 856,71	5 022,33
2	2 821,23	2 843,30	2 859,76	3 450,63	2 986,85	3 759,82	3 450,63	4 129,73						
3	2 854,37		2 937,06		3 064,15	3 837,12		4 212,55	3 815,03	4 599,05	4 819,90	4 102,13	5 022,36	5 187,98
4														
5	2 887,51	2 962,01	3 055,77	3 585,90	3 182,86	3 972,39	3 569,35	4 378,19	3 980,68	4 764,69	4 985,54	4 267,78	5 188,00	5 353,62
6														
7	2 931,67	3 080,72	3 174,48	3 721,17	3 301,57	4 107,66	3 688,06	4 543,84	4 146,32	4 930,34	5 151,19	4 433,42	5 353,65	5 519,27
8														
9	3 020,01	3 199,43	3 293,20	3 856,44	3 420,29	4 242,93	3 806,77	4 709,48	4 311,97	5 095,98	5 316,83	4 599,07	5 519,29	5 684,91
10														
11	3 108,34	3 318,15	3 411,91	3 991,71	3 539,00	4 378,20	3 925,48	4 875,12	4 477,61	5 261,63	5 482,48	4 764,71	5 684,94	5 850,55
12														
13	3 185,64	3 436,86	3 530,62	4 126,98	3 657,71	4 513,47	4 044,20	5 040,77	4 643,26	5 427,27	5 648,12	4 930,36	5 850,58	6 016,20
14														
15	3 262,94	3 555,57	3 649,33	4 262,25	3 776,42	4 648,74	4 162,91	5 206,41	4 808,90	5 592,92	5 813,76	5 096,00	6 016,22	6 181,84
16														
17	3 340,24	3 674,28	3 768,04	4 397,52	3 895,13	4 784,01	4 281,62	5 372,06	4 974,54	5 758,56	5 979,41	5 261,64	6 181,87	6 347,49
18														
19	3 417,54	3 793,00	3 886,76	4 532,79	4 013,85	4 919,28	4 400,33	5 537,70	5 140,19	5 924,20	6 145,05	5 427,29	6 347,51	6 513,13
20														
21	3 494,84	3 911,71	4 005,47	4 668,07	4 132,56	5 054,55	4 519,04		5 305,83	6 089,85	6 310,70	5 592,93	6 513,16	6 678,78
22														
23	3 572,14	4 030,42	4 124,18	4 803,34	4 251,27		4 637,76							
24														
25	3 649,44				4 369,98		4 756,47					5 758,58		
26														
27	3 726,74											5 924,22		
28												6 089,87		
29	3 804,03													
30														
31	3 881,33													
32														
33	3 958,63													

# DES UNIVERSITÉS EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2009, rattachés à l'indice-pivot 110,51 d'août 2008.													1,4859	
	16/1	8L 129	8L1	8A 10/2bis	8A1	8B 10/3	I30	I31	8C 11/6	8D	8F 14/1	Personnel académique		
	Directeur général	Assistant docteur de recherche Maître de langues	Assistant docteur avec thèse	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant docteur avec thèse 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	5 776,89	2 611,42	2 809,66	2 858,01	3 056,25	3 218,73	3 218,73	3 483,74	3 605,22	3 710,14	3 770,87	4 249,35	4 976,33	5 574,46
1		2 697,00	2 895,24	2 935,31	3 133,55	3 296,03	3 296,03		3 682,52					
2	5 942,54	2 868,16	3 066,40	3 089,91	3 288,15	3 373,33	3 373,33	3 649,39	3 759,82	3 870,25	3 936,51	4 553,02	5 413,42	6 163,39
3						3 450,63	3 450,63		3 837,12					
4	6 108,18							3 815,03		4 030,37	4 102,15			
5		3 028,27	3 226,51	3 208,62	3 406,86	3 585,90	3 585,90		3 972,39					
6	6 273,82							3 980,68		4 190,48	4 267,79	4 856,69	5 850,52	6 752,31
7		3 188,38	3 386,62	3 327,33	3 525,58	3 721,17	3 721,17		4 107,66					
8	6 439,47							4 146,32		4 350,59	4 433,43			
9		3 348,49	3 546,74	3 446,04	3 644,29	3 856,44	3 856,44		4 242,93			5 160,36	6 287,61	7 341,24
10	6 605,11							4 311,97		4 510,70	4 599,07			
11		3 508,60	3 706,85	3 564,76	3 763,00	3 991,71	3 991,71		4 378,20					
12	6 770,76							4 477,61		4 670,81	4 764,71	5 464,03	6 724,70	7 930,16
13		3 668,72	3 866,96	3 683,47	3 881,71	4 126,98	4 126,98		4 513,47					
14	6 936,40							4 643,26		4 830,92	4 930,35			
15		3 828,83	4 027,07	3 802,18	4 000,43	4 262,25	4 262,25		4 648,74			5 767,70	7 161,80	8 519,09
16	7 102,05							4 808,90		4 991,04	5 095,99			
17		3 988,94	4 187,18	3 920,89	4 119,14	4 397,52	4 397,52		4 784,01					
18	7 267,69							4 974,54		5 151,15	5 261,63	6 071,36	7 598,89	
19		4 149,05	4 347,30	4 039,61	4 237,85	4 532,79	4 532,79		4 919,28					
20	7 433,33							5 140,19		5 311,26	5 427,27			
21		4 309,16	4 507,41				4 668,07		5 054,55			6 375,03		
22	7 598,98							5 305,83		5 471,37	5 592,91			
23		4 469,28	4 667,52				4 803,34							
24								5 471,48			5 758,55	6 678,70		
25		4 629,39	4 827,63				4 938,61							
26								5 637,12			5 924,19			
27														
28											6 089,82			
29														
30														
31														
32														
33														

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,4859 (octobre 2008) et intègrent toutes les revalorisations de la négociation sectorielle « Enseignement » applicables aux personnels des universités.

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

### 1. LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

• 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 1,4859 :

pour un chargé de cours extra : 531,17 €  
pour un professeur : 580,25 €  
pour un professeur extra : 630,25 €

### 3. LES BARÈMES 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, du FRIA et 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 1498,09 € pour les licenciés et de 1.598,09 € pour les ingénieurs.

#### 4.2. Les chercheurs sur ressources extérieures

Al'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	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).

#### 4.3. Les assistants

Les assistants qui deviennent docteurs bénéficient d'un complément de 195,75 euros bruts mensuels.

(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.





Le Droit de Savoir est une publication de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel 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  
 Courriel : Agnes.Namurois@uclouvain.be  
 Jos.Palange@uclouvain.be

## LE BUREAU DE POSTE DE LOUVAIN-LA-NEUVE Un combat pour un vrai service public !

Koen Van Gerven, membre du comité de Direction de La Poste a déclaré que les personnes qui se battaient pour le maintien du bureau de Louvain-La-Neuve, étaient des «nostalgiques du service public» ! Ces «anciens combattants» peuvent être fiers de cette déclaration car se battre contre la libéralisation et la privatisation de la poste est un geste citoyen ! Un service postal de qualité et axé sur le service à la population et non sur le profit, réclame un véritable changement de cap.

Le 27 août 2009, la délégation CNE du personnel de l'UCL avait écrit à Johnny Thijs, président du Comité de Direction de la Poste en lui proposant de « couper la poire en deux pour trouver un terrain d'atterrissage » : un seul bureau de poste, effectivement pour la commune d'Ottignies-Louvain-la-Neuve, comme la Poste l'exige, mais avec des heures

d'ouverture alternées (2,5 jours à LLN et 2,5 jours à Ottignies-centre. Avec bien sûr, le maintien des Points Postes prévus.

Suite à toutes les protestations, ainsi qu'à l'intervention du Ministre de tutelle, Johnny Thijs indiquait le 30 septembre, dans La Libre Belgique, que «La Poste veut un compromis». En effet, une solution spécifique semble se dégager pour Louvain-la-Neuve, même si cette solution s'annonce temporaire. Une convention doit être présentée à la ville par la Poste. Elle prévoirait l'ouverture d'un «Point Poste Plus» dans les mêmes locaux. Ouverture possible début novembre, avec des précisions à communiquer sur les services offerts. La Poste a donc bougé, mais son image de marque en sort tout de même écornée !



## RÉGULARISATION DES SANS-PAPIERS

Autre compromis très important : en juillet 2009, un accord est enfin intervenu au sein du gouvernement fédéral, débouchant sur de nouvelles instructions en matière de régularisation des sans-papiers. La régularisation n'est pas générale. Il s'agit essentiellement d'une opération unique. Mais le Premier Ministre a tenu parole et a exercé une pression maximale pour arriver à une décision dans ce dossier. Procédures longues, ancrage local durable et régularisation par le travail sont au coeur de ces nouvelles mesures. Le délai pour cette opération unique de régularisation de 3 mois a commencé le 15 septembre 2009.

Plus d'infos : *Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (CIRE)* : [www.cire.irisnet.be](http://www.cire.irisnet.be)

### 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




Temps de travail : .....

Membre depuis le ..... Vient de .....

Date ..... / ..... / ..... Signature .....

\* 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 ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

### Cotisations mensuelles au 1/10/2008

Membres actifs

Ordinaires temps plein ..... 14,64

Cadres ..... 14,64

Mi-temps ..... 10,67