

Le droit de *savoir*

BELGIQUE-BELGIE
PP - PB
1348 LOUVAIN-LA-NEUVE
000613

Sommaire

- 2 Instituts d'architecture
- 3 Stress des doctorants
- 4 Prévisions 2011
- 5 Que font vos délégués?
- 6-7 Documents fondateurs de l'UCLouvain
- 8 Promotions - Retards SNCB
- 9 La réforme du FNRS
- 10 Louvex - Démocratisation
- 11 Négociation enseignement
- 12 S'affilier à la CNE-CSC

DES DISCOURS À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Le message toujours donné par les autorités de l'UCL au Conseil d'entreprise sur la réduction du précompte professionnel des chercheurs (de plus de 7 millions d'euros par an pour la seule UCL), est qu'il s'agit là d'une recette... non récurrente !

Il est dès lors étonnant d'apprendre que le 13 juillet 2010, le Conseil des recteurs (CREF) a remis un mémorandum à l'attention du Gouvernement fédéral sur le financement de la recherche dans lequel il demande notamment d'étendre aux académiques l'exonération du précompte professionnel des chercheurs et un passage du taux de dispense actuellement de 75% à ... 100%. Et là, de manière récurrente !

S'INVESTIR!

Au moins un membre du personnel sur deux apprécie le travail de la délégation CNE du personnel. Et cela se vérifie à travers le résultat obtenu lors des élections sociales de 2008. Rappelons que le taux de participation est proche de 60%.

Est-ce que cela donne un mandat complet à la délégation ? Non !

Car, de notre côté, nous avons toujours considéré qu'une fois élues, les délégations se doivent de revenir régulièrement vers le personnel. Par ailleurs, élues par tous, elles sont à la disposition de chacun(e), y compris de celles et de ceux qui ne sont pas affilié(e)s.

Et de votre côté, comment vous impliquer ?

S'informer, par exemple en lisant cette revue avec autant d'attention que le soin mis par les délégués du personnel à la réaliser à votre intention.

Lire les communiqués du Conseil d'Entreprise, du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Faire remonter des questions à soulever dans ces organes paritaires.

Informez vos délégués, en leur exprimant votre avis sur la vie professionnelle à l'UCL. Ecrire vous-même un article - voire même un billet d'humeur - pour publication dans le Droit de Savoir.

Participer aux assemblées du personnel.

S'affilier ! C'est participer au travail collectif, à la démocratie sociale. S'affilier, ce n'est pas « être dans l'opposition ». C'est s'engager positivement dans un mouvement social de lutte contre les injustices.

Songer à devenir vous-même déléguée ou délégué. Le rôle d'un(e) délégué(e) : garantir et distribuer l'information, organiser la consultation du personnel, promouvoir sa participation aux décisions, négocier l'issue la plus favorable possible aux questions individuelles et collectives. Faire du collectif est une des solutions à bien des grippages qui peuvent atteindre les structures institutionnelles.

Le syndicat n'est pas une assurance classique à laquelle on s'abonne ; il faut aussi s'y investir un peu soi-même. Au profit de tous !



BREVES

PRINCIPES DE GESTION ET DE PRISE DE DÉCISIONS AU SEIN DES INSTITUTS

La délégation CNE du personnel vient de recevoir de la part des Autorités, une note intitulée « Principes de gestion et de prise de décisions au sein des Instituts ».

Cette note, concertée avec la délégation CNE du personnel, sert de balise (provisoire ?) qui devrait permettre de mieux fonctionner à l'intérieur des nouvelles structures. Cette note a été approuvée par le Conseil rectoral.

On y trouve des grands principes de gestion des Instituts (le niveau 2 de la nouvelle structure UCL).

Cette note apporte des précisions sur

la ligne hiérarchique des membres du personnel. C'est au Président d'institut que revient la responsabilité hiérarchique pour tout ce qui touche à la gestion des carrières du personnel. Elle définit le rôle des coordinateurs administratifs d'institut (CAI) qui, par délégation, deviennent les responsables de l'ensemble des personnes contribuant à la gestion administrative de l'Institut et/ou au support administratif à la recherche. Les coordinateurs administratifs d'Institut incarnent le lien durable en matière de gestion des processus administratifs.

Les Instituts doivent élaborer un

schéma représentant leur organisation où apparaissent les sous-ensembles (les pôles). L'intitulé des responsabilités de proximité et les personnes qui les exercent ainsi que la liste des personnes appartenant aux sous-ensembles devront figurer dans le schéma qui sera déposé sur le portail et accessible à tous.

Nous espérons que le contenu de cette note (qui doit être diffusée au sein de chaque institut) permettra à chacun(e) de se situer dans son nouvel environnement et dans ses nouveaux liens hiérarchiques.

Des questions ? Signalez-les nous.

LES INSTITUTS SUPÉRIEURS D'ARCHITECTURE ST LUC TOURNAI ET ST LUC BRUXELLES (ISA)

Comme vous le savez, l'intégration des Instituts supérieurs d'architecture St Luc (Tournai et Bruxelles) dans la faculté LOCI (ex faculté d'architecture) est réalisée depuis le 1er juillet 2010. Le volet social a été réglé par la signature d'une convention réglant les droits et les devoirs du personnel qui constitue un cadre d'extinction. Une intégration attendue depuis de nombreuses années mais qui semble poser quelques soucis : surcharge de travail, communication quelque peu

défectueuse, encadrement des étudiants trop peu étoffé, cohabitation de personnes sous statut différent dans des fonctions similaires... Les membres du personnel doivent encore « tester » les différentes facettes de cette intégration.

Les représentants du personnel qui ont été élus dans le cadre des élections sociales au sein des ISA viennent rejoindre le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la

protection au travail de l'UCL. Une attention toute particulière doit être accordée, dans ces deux instances et en délégation syndicale, aux questions qui seront soulevées suite à l'intégration : allocation des ressources, cadre du personnel, bien être au travail, gestion des conflits éventuels... Il est certain que les délégués du personnel doivent relayer toutes ces interrogations et y apporter des solutions ad hoc.

ASSURANCE GROUPE

Nous avons demandé aux Autorités, une réunion de concertation sur différentes questions concernant l'assurance de groupe du personnel administratif et technique. Des points très importants doivent y être abordés : le capital décès pour les isolés et les couples non mariés ; l'indexation de la rente d'orphelins ; le fonds d'égalisation, la prise en compte des contrats à durée déterminée avant la nomination définitive dans le calcul des années d'affiliation ...

Pour rappel (aux grands distraits ou pour les nouveaux engagés), l'assurance de groupe, prise en charge par l'employeur, compense la différence entre la pension du secteur privé (dont bénéficie le personnel administratif et technique de l'UCL) et la pension du secteur public (plus avantageuse) ; c'est la notion d'équivalence avec le personnel PAT des universités de la Communauté française (par exemple de l'ULG) qui sert de base légale à ce mécanisme de compensation.

QUE SE PASSE-T-IL DANS LES SECTEURS ?

Depuis quelques mois, l'UCL est organisée selon trois secteurs, mais bien peu de membres du personnel accèdent directement aux ordres du jour et aux procès-verbaux des organes sectoriels. La délégation CNE-UCL au Conseil d'entreprise a demandé que les PV des bureaux et des conseils des secteurs soient rendus accessibles sur l'intranet de l'UCL, car des décisions importantes peuvent désormais s'y prendre. Il serait d'ailleurs fort utile pour tous que les PV des organes facultaires et d'instituts figurent également sur l'intranet de l'UCL.

L'UCL SUPPRIME 2 JOURS DE CONGÉ LÉGAUX !

Cela avait déjà fait un fameux tollé, il y a trente ans, lorsque l'UCL avait supprimé le congé du 2 novembre, jour consacré aux morts dans le calendrier chrétien. Aujourd'hui, elle franchit une nouvelle étape en faisant la même opération avec le 1^{er} novembre.

Mais ce n'est pas tout. Le congé du 15 août passe lui aussi à la trappe. Apparemment, les autorités de l'UCL auraient négocié secrètement avec le Vatican pour que l'Assomption soit dorénavant fêtée le dimanche précédant le 15 août.

Si vous ne nous croyez pas, examinez attentivement le calendrier académique 2010-2011 paru dans la Quinzaine.

Le « Droit de Savoir » a protesté !



ENQUÊTE STRESS SUR LES DOCTORANTS

Le Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) s'est penché sur le stress des doctorants de l'UCL à travers une enquête en deux temps : un questionnaire quantitatif (qui a récolté près de 450 réponses), et des réunions participatives en petits groupes. En voici quelques résultats marquants.

Les doctorants apparaissent bien comme une population « à risque » : la proportion de répondants présentant un stress de niveau élevé est nettement supérieure à ce qui est habituellement observé chez les travailleurs dans des enquêtes similaires. Plus les doctorants apparaissent stressés, plus ils disent avoir envisagé l'abandon de la thèse. Quand on a pour ambition d'être une université à la pointe de la recherche, il y a donc un enjeu clair à traiter la question.

Des sources de stress...?

Le doctorant au niveau de stress élevé est plutôt une doctorante, travaillant à temps partiel, en sciences humaines. Les étrangers semblent plus stressés que les autres. Parmi les facteurs associés au stress, on relève principalement les relations avec le promoteur, mais aussi l'impression que l'UCL n'est pas un soutien pour eux. De nombreux participants ont relayé la difficulté d'avoir un suivi et/ou un feedback constructifs sur leur travail de la part de leur promoteur; la désorganisation des tâches « hors thèse » (encadrement pédagogique, ...) peut aussi être une source de problèmes. La « solitude du doctorant » est une réalité, et la concurrence entre pairs est pointée comme un facteur aggravant.

En sciences et technologies, l'accessibilité et la disponibilité du matériel et des logiciels semble être un problème en certains lieux et, comme en sciences de la santé, les participants ont pointé la difficulté de se positionner par rapport aux recherches extérieures sur lesquelles ils ont peu à dire mais

qui peuvent se faire au détriment de la thèse. En sciences humaines, on relève le flou des exigences et l'impression de ne pas avoir les ressources nécessaires pour les atteindre, ou encore les craintes liées à l'avenir (le doctorat pouvant apparaître comme une tare dans le parcours professionnel).

Des leçons à tirer...

Le diagnostic semble bien établi : ces constats rejoignent les conclusions de rapports antérieurs et font écho à des situations connues de la délégation CNE du personnel. La question n'est plus tellement de savoir s'il y a des problèmes spécifiques aux doctorants, mais bien ce qu'entend faire l'université pour les régler et les prévenir. Si la thèse, par son statut hybride (formation et travail professionnel), engendre probablement un stress spécifique inévitable, une partie au moins des problèmes pourrait être réduite par des actions de prévention et une meilleure organisation du travail.

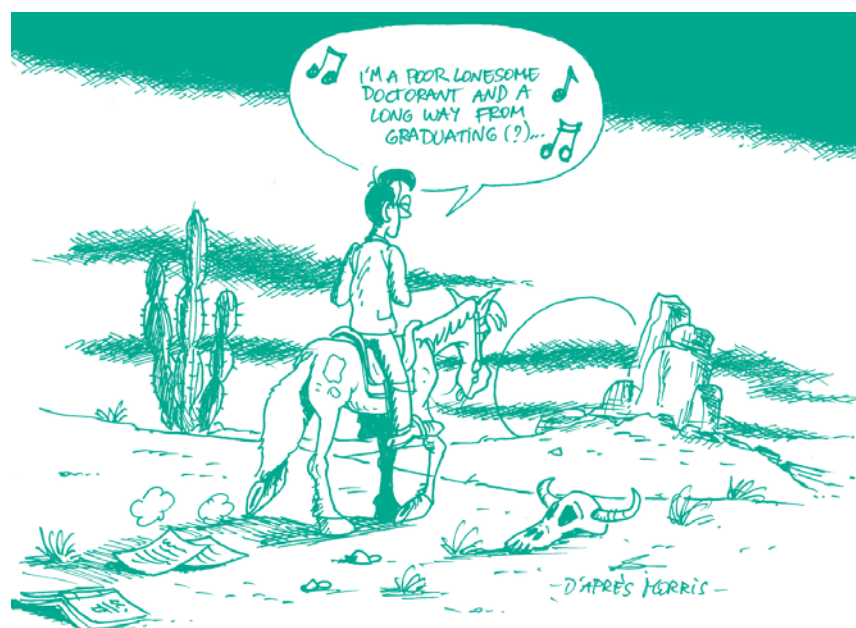
Dans cette perspective, le résultat le plus interpellant est que beaucoup de mesures proposées par les répondants existent déjà ! Par exemple : un appel à un rôle plus actif des commissions doctorales dans le suivi de l'encadrement

par le promoteur, une meilleure organisation et un meilleur balisage des charges « hors thèse », une meilleure information sur les droits, devoirs et ressources, ou encore des lieux d'écoute et recours lorsque « cela se passe mal ». Pourquoi ces dispositions inscrites dans les textes ou les missions de différents organes de l'université ne sont-elles pas connues et/ou utilisées et/ou appliquées ?

Si tout n'est pas noir, la récurrence et la proportion dans laquelle certains problèmes sont observés sont interpellantes. Des actions doivent donc être entreprises, non seulement en ce qui concerne l'information des doctorants, mais aussi en direction du personnel académique et des entités, qui apparaissent (au moins en partie) défailtants.

Face au sentiment de solitude dans le travail, réintroduire du collectif (intégration dans une équipe, écoute, rôle des représentants du personnel) serait souhaitable.

Enfin, certaines entités (notamment en sciences humaines) cumulant structurellement tous les facteurs associés au risque, cela appelle à une réflexion sur la politique du personnel et la répartition des moyens.



Ne l'oubliez pas : s'il y a des cactus, il y a aussi... des protections contre les cactus !



LES PRÉPENSIONS À L'UCL PROLONGÉES D'UN AN

Les conventions collectives de travail qui règlent le droit à la prépension complète ou à la prépension à mi-temps pour le personnel PAT sur ressources extérieures ou sur budgets classiques ont été prolongées d'un an. Les anciennes conventions collec-

tives se terminant fin décembre 2010, la délégation CNE a demandé expressément que des dispositions transitoires soient prises afin de maintenir les droits pendant un an, le temps que cette question soit négociée au niveau de la nouvelle université.

Rien de nouveau donc dans ces conventions UCL, si ce n'est le prolongement pour un an de ce qui avait été négocié, ce qui est une très bonne nouvelle. Et il est rassurant que cet accord ait été conclu cette fois avant le 20 décembre!

*Je souhaite prendre ma prépension complète¹.
Je voudrais savoir ce que je vais toucher comme revenu ?
Je voudrais connaître les différentes étapes avant d'accéder à la prépension ?...*

Voici un topo de la procédure actuelle à suivre

1. Il faut dans un premier temps se demander quand la personne aura **58 ans** ou **60 ans** et calculer en fonction de la réponse les années de carrière nécessaires pour avoir accès à la prépension. Ainsi :

Si la personne a 58 ans en ... ou 60 ans en et que c'est un homme, il faudra :	... et que c'est une femme, il faudra :
2010	37 ans de carrière <i>30 ans de carrière</i>	33 ans de carrière <i>26 ans de carrière</i>
2012	38 ans de carrière <i>35 ans de carrière</i>	35 ans de carrière <i>28 ans de carrière</i>
2014	38 ans de carrière	38 ans de carrière
2016	<i>35 ans de carrière</i>	<i>30 ans de carrière</i>

2. Connaissant ainsi le nombre d'années de carrière à obtenir, la personne réunit les documents pour demander l'ouverture de droit de la manière suivante :
 - elle demande à l'Office National des Pensions - ONP - (anciennement au Cimire) un document reprenant le calcul des années de carrière (numéro gratuit : 0800/50 602).
 - elle demande à l'Onem le formulaire C17² (via leur site) et remplit sa partie du document.
3. Une première estimation du revenu de la personne prépensionnée peut être demandée au service du personnel.
4. Le travailleur rassemble les documents C17 et le document reçu de l'ONP et les envoie au service chômage de son organisation syndicale (CSC, FGTB ou CGSLB) ou à la CAPAC pour les personnes non affiliées.
5. Le service chômage ou la Capac envoie ces documents à l'Onem qui calculera si le passé professionnel est suffisant pour l'ouverture du droit.
6. Environ un mois et demi plus tard, l'Onem envoie à la personne une réponse positive ou négative quant à l'accès à la prépension.
7. Si c'est positif, le service du personnel calcule le préavis à prester et détermine la date de départ de préavis. Attention, les congés légaux de vacances annuelles (20 jours par an) sont à rajouter. Si pendant le préavis, la personne tombe malade, les jours de maladie prolongent le préavis.
8. Le calcul du revenu de la personne lorsqu'elle sera prépensionnée se fait à ce moment. Le montant est une évaluation au moment de la demande, soit avant le préavis. Ce montant peut changer en fonction de nouvelles mesures prises en la matière pendant la durée du préavis.
9. Si la décision de prendre la prépension est confirmée par la personne, elle signe sa lettre de demande de préavis. SPER lui adresse son préavis par recommandé.
10. Le préavis est lancé.
11. Le montant définitif du revenu de la personne prépensionnée est calculé en fin de préavis.

1. La procédure pour la prépension mi-temps sera détaillée dans le prochain numéro. En attendant vos questions à ce sujet peuvent être posées au service du personnel ou à la délégation syndicale.
2. C17 = Demande de calcul du passé professionnel pour l'application de la prépension à temps plein



QUE FONT VOS DÉLÉGUÉ-E-S ?

Quelques tâches parmi tant d'autres

Les délégués traitent dans la discrétion les situations individuelles et collectives que des membres du personnel leur soumettent. Certaines de ces situations sont, sur demande de membres du personnel, relayées aux autorités et concertées avec elles.

- Les délégués tiennent régulièrement des réunions de concertation avec le Vice-recteur à la politique du personnel et avec le Directeur du Service du personnel. Par exemple, au cours des derniers mois :

- la suite des observations sur les commissions de promotion du PAT ;
- la politique de mutation volontaire ou imposée ;
- l'adoption d'une convention collective sur le télétravail (en cours) ;
- l'adoption de normes en matière de volume de charge pour les assistants du cadre (en cours) ;

- la politique de l'UCL relative aux possibilités et modalités de passage des mandataires permanents du FNRS dans le personnel académique.

- Ils consultent systématiquement le personnel sur les avis à remettre au Conseil d'entreprise. Ainsi, la récente consultation sur les projets de documents fondateurs de l'UCLouvain, sur la reconfiguration des services généraux (jusqu'à présent ont été consultés le personnel du SGSI, de SERP, de l'ADRE, de l'ADEF, de l'ADAE, de l'ADFI, de l'ADPI et de la DIC) ; les avis déposés sont à la disposition du personnel sur le site de la délégation.

- Ils préparent les textes des statuts des personnels de l'UCLouvain.

- Au Comité pour la Prévention et la Protection au travail, ils participent entre autres à l'enquête sur le stress (voir page 3) ; ils examinent les suivis des exercices d'évacuation des bâtiments ; ils définissent

avec les autorités la mise en œuvre de la politique de prévention en matière d'alcool et de drogues sur le lieu de travail.

- Dans le Secteur des sciences de la santé, une analyse de la gouvernance, de l'organisation et de la répartition des responsabilités a été lancée par les autorités en juillet dernier, avec le concours de la firme Mac Kinsey ; la délégation a demandé aux autorités que la synthèse de cette analyse lui soit aussi communiquée. Ce dossier est toujours entre les mains du Conseil rectoral à la date du 20 novembre.

- Une consultation importante du personnel des Restaurants a été tenue au cours des derniers mois pour arriver à l'adoption, à une très grande majorité du personnel, du Règlement de travail des Restaurants universitaires.

Une bonne décision de « rattrapage »

On se souviendra d'un plan de réduction du nombre d'assistants du secteur des sciences contrebalançant une (légère) augmentation du nombre d'assistants des secteurs des sciences de la santé et des sciences humaines. Cette décision n'avait pas provoqué que des applaudissements.

D'autant que la réduction du précompte des chercheurs permettait cette augmentation en sciences humaines et sciences de la santé, sans diminuer le nombre d'assistants en sciences.

Ce message a été entendu. Par décision du Conseil d'administration, le budget 2011 de l'UCL prévoit la création de 18 postes : 9 postes d'assistants ; 3 postes académiques et 6 postes PAT.

Cette fois, on peut applaudir.

Aux membres du personnel sur ressources extérieures

Rappel : toute intention de licenciement pour motif économique d'un membre du personnel scientifique ou administratif et technique doit faire l'objet d'une

notification préalable, 7 jours avant la notification effective de ce licenciement. Voyez les articles 14 et 16 des conventions collectives du 30/9/1998.

Cette période, courte certes, mais qui a le grand mérite d'exister, peut être mise à profit pour intervenir auprès des autorités pour tenter de trouver une alternative au licenciement.

Sur la Table Ronde de l'enseignement supérieur

Il ne se passe pas grand chose en suivi de la Table Ronde, hormis deux initiatives du Ministre Marcourt : sur la démocratisation de l'accès aux études (voir page 10) et la suggestion d'un séjour obligatoire à l'étranger pour tous les étudiants. Proposition qui a en laissé plus d'un, pantois !

Indexation des traitements

Les traitements du personnel du secteur public et des universités ont été indexés de 2 % au 1^{er} octobre 2010. Le nouvel index est de 1,5156. Les données du tableau des traitements, paru dans le N° 140 du Droit de Savoir, doivent simplement être multipliées par 1,02.



UCLouvain : DES DOCUMENTS FONDATEURS...

Les délégations CNE du personnel sont favorables au projet de fusion entre les quatre universités à condition que celle-ci se déroule dans le respect des personnels et des spécificités de chaque site et entité (voir nos articles précédents dans les numéros 139, 140 et 142).

Le 15 septembre 2010, le Groupe stratégique a approuvé une série de documents fondateurs de l'UCLouvain, communiqués ensuite aux organes décisionnels de chaque institution, aux doyens, aux présidents d'institut, aux représentants des corps et aux membres des conseils d'entreprise. Ils ont fait l'objet d'une présentation le 24 septembre à l'intention de l'ensemble des destinataires.

Un avis a été sollicité par les autorités lors d'une réunion conjointe des conseils d'entreprise, tenue deux semaines plus tard, le 15 octobre. Malgré ce calendrier très serré, les délégations CNE des quatre universités partenaires sont parvenues à rédiger un avis circonstancié commun, tenant compte des opinions reçues de la part des personnels, que nous tenons à remercier. Du point de vue méthodologique, nous avons systématiquement comparé les documents fondateurs présentés avec notre avis sur le projet de la gouvernance de la nouvelle université, exposé lors de la réunion conjointe des conseils d'entreprise du 29 juin 2009. Nous avons ainsi réussi à rédiger en un temps record un avis équilibré du point de vue à la fois des intérêts des personnels et des sites concernés par la fusion.

Notre avis présenté le 15 octobre accueille positivement plusieurs avancées qui rencontrent les préoccupations antérieures des délégations CNE du personnel :

- la modification de la Charte selon les objections formulées dans notre avis du 29 juin 2009 ;
- la présence de représentants du personnel au sein du conseil d'administration;

- l'étendue des compétences décisionnelles accordées aux vice-recteurs d'entité et aux conseils d'entité ;
- l'adoption du principe de subsidiarité dans la gouvernance de l'université ;
- la suppression du pouvoir organisateur ;
- l'association du conseil d'entreprise au processus d'évaluation en 2014 ;
- l'instauration d'une procédure d'évaluation destinée à vérifier la plus-value de la mise en œuvre de la nouvelle université.

Malheureusement, les délégations CNE constatent que beaucoup de questions soulevées dans l'avis présenté le 29 juin 2009 ne sont pas rencontrées. Elles ont souligné le 15 octobre des points d'insatisfaction dans les règlements de la nouvelle université :

- la présence de documents annexes (visions, relations communauté chrétienne, ticket) dont on ignore la valeur juridique et l'articulation par rapport à la Charte et aux règlements organique et ordinaire ;
- l'absence d'une assemblée générale de l'université, qui n'est pas compensée par le sénat académique dont les compétences restent essentiellement consultatives ;
- le caractère incomplet (à la date du 15 octobre) du règlement ordinaire ;
- le caractère flou et imprécis des compétences du conseil consultatif ;

- le renvoi aux entités de la procédure d'élection des vice-recteurs d'entité ;
- l'absence d'affirmation claire d'une élection du recteur de la nouvelle université dès 2011 ;
- l'absence au sein du conseil d'administration et du sénat académique du prorecteur à la politique du personnel ;
- la difficulté de mise en œuvre de la gouvernance sectorielle dans le domaine des sciences humaines ;
- l'absence de procédure de recrutement au cadre d'un personnel scientifique définitif ;
- l'absence de garanties claires de conservation de 1er et 2e cycles dans les différentes entités ;





... COLLECTIVEMENT ANALYSÉS

- l'absence d'un plan stratégique préalable à l'évaluation prévue en 2014 ;

- le caractère laconique des règlements pour ce qui concerne les services administratifs généraux et le secteur social.

Les textes fondateurs soulèvent beaucoup de questions et de demandes. En trois mois, c'est-à-dire d'ici le début du processus d'intégration en janvier 2011, il nous paraît difficile qu'ils soient modifiés de manière significative en fonction des remarques émises par les conseils d'entreprise du 29 juin 2009 et du 15 octobre 2010. Nous considérons dès lors que les règlements dans leur état actuel n'ont qu'une valeur transitoire, d'ici l'évaluation prévue en 2014,

qui devra également porter, comme prévu, sur la gouvernance de la nouvelle université.

À la suite de ces remarques, certains points des documents fondateurs de la nouvelle université ont été amendés fondamentalement le 18 octobre par le Groupe stratégique, à la grande satisfaction des délégations CNE.

Ainsi, dans la version du règlement organique révisé le 18 octobre, notre avis a été pleinement suivi quant à la mention et à la définition des «services généraux» (art.6), à la présence du prorecteur à la politique du personnel et du vice-recteur aux affaires sociales et étudiantes au conseil d'administration et au sénat académique (art.12 et art.49 §1), à l'élection

des représentants du personnel au conseil d'administration par une élection directe au suffrage universel (art.13), au renforcement du pouvoir de contrôle du sénat académique sur le conseil d'administration (art.15), à la précision relative aux compétences du conseil d'administration quant aux relations avec la personne morale UCL-KUL (art.23), à l'élargissement des compétences du prorecteur à la politique du personnel quant à la transparence et à l'équité des procédures (art.156 §1).

Toutes ces modifications vont dans le bon sens, car elles visent à assurer une meilleure démocratie interne au sein de l'UCLouvain.

En ce qui concerne

le règlement ordinaire, révisé le 18 octobre, notre avis a été suivi quant à la mention des membres du PATO qui assumeront des fonctions transversales dans les services administratifs généraux et dans le secteur social (art.6 §10), à la consultation du doyen à propos des promotions du PATO facultaire (art.8 §6), à l'arbitrage du conseil d'administration en cas de conflit entre le niveau sectoriel et la faculté intégrée multisite (art.12 §6). Ce règlement ordinaire reste cependant incomplet.

Pour ce qui est de l'évaluation institutionnelle prévue entre 2011 et 2014, les autorités ont décidé d'associer les conseils d'entreprise à la définition des modalités d'évaluation, dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc. En raison de la complexité de la gouvernance de la nouvelle université, qui s'explique par la volonté de maintenir un équilibre dans les rapports transversaux entre entités, secteurs, facultés, instituts, et dans les relations entre le central et le local, les délégations CNE du personnel estiment déjà qu'il faudra prévoir d'ici 2014 une simplification des procédures et des structures prévues par les règlements organique et ordinaire.

Outre l'évaluation des nouveaux organes et structures, il manque un plan stratégique notamment quant à la faisabilité de la mise en œuvre.

Il est également nécessaire de définir entre les quatre institutions les priorités à partir de janvier 2011.

Les délégations sont attentives à l'établissement, dès le départ, d'un exposé des priorités et des objectifs à atteindre, dans le cadre d'un plan stratégique.

Les avis complets de la CNE des 29 juin 2009 et 15 octobre 2010 sur la gouvernance de la nouvelle université sont accessibles sur le site de la délégation :

<http://www.desy.ucl.ac.be>

E SUBSIDIARITÉ
NANCE DE L'U-
ST NE PAS LAISSER
OUVOIR ORGANISA-
LE DES QUATRE
VERSITÉS CE QUI
RE MIEUX FAIT,
VELLE UNIVERSITÉ
OUVOIR ORGANI-

MAIS, N'EST-CE PAS LE CONTRAIRE?

L'INVERSE ?...

! VERRA BIEN !



PREMIÈRE PROMOTION ... EN RETARD !

Voici, ci-après le nombre de membres du personnel administratif et technique remplissant les conditions d'ancienneté pour demander une première promotion et qui ne l'ont pas obtenue. Ce nombre est déterminé en fonction du fichier des personnes actives au 15 juin 2010, avant les décisions de promotion de 2010.

Grades sollicités	Ancienneté	5 à 9 ans	10 à 14	15 à 19	20 à 24	25 et plus	Total
Agent spécialisé en chef (24/1)		113	19	9	13	12	166
Analyste de programmation (25/3A)		4		4			8
Assistant social principal (24/6)		1					1
Ingénieur industriel principal (11/3)		2	1	1			4
Ingénieur principal (11/6)		11	3				14
Attaché principal (11/3)		13	11	3	1	3	31
Premier conseiller (14/1)		9	3	1	2	1	16
TOTAL		153	37	18	16	16	240

Source : Service de gestion des ressources humaines, Conseil d'entreprise du 28 juin 2010

Commentaires du tableau

Ne sont donc repris dans ce tableau que les « premières » promotions possibles, c'est-à-dire les seuls grades accessibles à la fin des avancements (ainsi, le barème 24/1) ou après le grade d'engagement au 10/1 (ainsi, le barème 11/3).

Pour être complet, ce tableau devrait indiquer dans ce nombre de personnes en attente d'une promotion, celles qui bénéficient d'une indemnité de fonction supé-

rieure (soit l'équivalent sur le plan barémique d'une promotion, mais sans le titre).

Lors de l'examen de ce tableau au Conseil d'entreprise, il a été souligné, entre autres, que les chiffres concernant les personnes sollicitant le grade d'agent spécialisé en chef (première ligne) posent question : il y a, en effet, 25 personnes ayant plus de 20 ans d'ancienneté et qui n'ont jamais eu de première promotion.

Il n'est pas possible qu'il y ait 25

problèmes de comportement professionnel de ces agents qui expliqueraient l'absence de promotion. Il y a donc d'autres raisons, liées à la très injuste analyse de fonction. Les délégués du personnel ont suggéré qu'au moins après 15 ans, il y ait automatisation de cette première promotion si le comportement professionnel est correct. Le vice-recteur à la politique de personnel a proposé de revoir cas par cas, avec la délégation syndicale, la situation des personnes concernées.

TRAINS EN RETARD !

Gonflez votre porte-feuille électronique !

Ces derniers temps les retards de train sont nombreux à travers tout le pays.

C'est spécialement le cas aux heures de pointe le matin pour arriver à Louvain-la-Neuve à 8 h 18 et le soir pour retourner au delà d'Ottignies.

Pour des retards fréquents ou des retards très importants, il est possible d'obtenir des compensations allant de 25 % pour 20 retards de 15 minutes sur 6 mois à 50 % pour 10 retards de 30 minutes sur 6 mois et même 100% pour un retard de 60 minutes.

Si vous avez la carte de train payée par l'UCL et l'État fédéral à 100 %, c'est vous même qui encaissez le montant de la compensation, il ne faut pas la rendre à l'UCL ni à l'État. Ce montant va dans votre porte-feuille électronique de la SNCB pour vous payer d'autres titres de transport.

La procédure est expliquée sur www.sncb.be >Belgique > infos pratiques > compensations. Pour contrôler si le retard est enregistré par la SNCB, rien de tel que de vérifier sur railtime.be.

C'est tout un travail mais de plus en plus de personnes le font et le montant que doit rembourser la SNCB augmente. En 2009, 15.878 personnes ont été acceptées pour un montant total de 141.460 euros.

Outre le petit bénéfice pour la victime des retards, ceci va peut-être encourager la SNCB à entretenir les locomotives, à réparer les portes automatiques qui ne ferment plus, etc. Ce serait mieux que d'offrir des bonbons à l'entrée des grandes gares comme ce fut le cas à la mi-novembre !

FNRS : UNE COMMUNICATION LABORIEUSE !

La réforme du FNRS

Dans la revue du FNRS (n° 82 de septembre 2010), figure une interview de la Secrétaire générale qui donne une première évaluation « à chaud » (l'interview semble avoir été réalisée en été) de la réforme de la procédure d'évaluation des candidatures aux mandats FNRS.

Ainsi, il est indiqué dans cet article qu'il s'agira d'approfondir les questions concernant par exemple le nombre d'experts ayant refusé la mission, la proportion de conflits d'intérêts détectés et leur nature, le nombre et la nature des questions posées par e-mail, l'utilisation de Sémaphore (le programme destiné à suivre son dossier) ou encore d'évaluer les rapports rendus par les experts ainsi que la pertinence du système d'attribution des dossiers à des experts. Et Mme Halloin d'indiquer: « avec ces données quantitatives et qualitatives, les questions collectées au cours des concertations, les avis des membres des commissions scientifiques, nous pourrons établir un rapport en septembre à présenter au Conseil d'administration du FRS-FNRS et améliorer la réforme. (...) »

Jusque là, tout va bien. Sauf que... fin octobre, aucune réponse sur les avis donnés sur la réforme en juin et juillet par les Conseils d'entreprise n'était parvenue aux délégués du personnel.

Début novembre, une invitation pour deux réunions fin novembre sur cette réforme a été adressée d'une part aux membres du CIUF (Conseil interuniversitaire francophone) et d'autre part aux mandataires FNRS. Il convient d'observer que les modalités pour informer de la position du Conseil d'administration sont différentes de celles du premier tour de consultation.

Par ailleurs, aucun document de travail n'était annexé à ces invitations. Alors qu'il aurait été tellement simple de communiquer sur les avis

rendus en distinguant les points qui ne portaient pas sur la réforme, les points pertinents à court terme et les points jugés pertinents mais à plus long terme.

En réponse à une demande de dernière minute, la Secrétaire générale indique en date du 15 novembre qu'une information écrite sera transmise aux membres du CIUF.

Nous reviendrons assurément sur les préoccupations qui seront exprimées lors de ces réunions de novembre.

Vers une instance de concertation sociale au FNRS ?

Le 24 août dernier, nous rappelions par une lettre des secteurs universités de la CSC/Services publics et de la CNE adressée à la Secrétaire générale et au Président du Conseil d'administration du FNRS nos propositions datant du 12 avril dernier.

Extraits :

« [Lors de l'entrevue du 16 février 2010], nous avons rappelé le souhait de mettre sur pied un lieu de concertation sociale sur les questions de personnel et les questions collectives concernant les mandataires FNRS. Nous précisons, à toutes fins utiles, que nous parlons ici du personnel du FNRS détaché dans les universités, et non pas du personnel administratif du FNRS travaillant à la rue d'Egmont, pour lequel une forme de représentation spécifique peut être élaborée.

Nous suggérons l'installation au sein du FNRS d'une commission spécifique de concertation et de négociation sociale sur les questions relatives à toutes les catégories de mandataires FNRS. Cette commission pourrait réunir, d'une part, une délégation du Conseil d'administration du FNRS et d'autre part, une émanation des représentations syndicales du personnel des universités de la

Communauté et des universités subventionnées. (...)

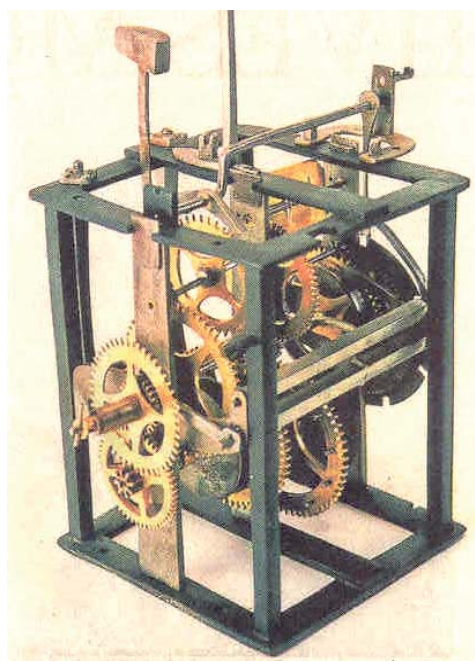
Nous avons également évoqué d'autres points à traiter, parmi lesquels :

- la question du complément de rémunération pour les chercheurs qualifiés qui ont une charge partielle académique, et de la clarification de la modalité d'application de l'article 53 du décret du 4 mai 2005. Vous nous aviez indiqué qu'un état des lieux sur cette question était en cours et que le contact sera repris à ce sujet après la fin de l'état des lieux ;

- la question de la fiche de traitement des mandataires FNRS ;

- le souhait d'une communication systématique des points traités en Conseil d'administration du FNRS. »

Dans son courriel du 15 novembre, la Secrétaire générale indique que le Conseil d'Administration du FNRS a créé un groupe de travail qui fera rapport sur une structure permanente de concertation avec des représentants des chercheurs du FNRS.



Ceci n'est pas un groupe de travail !



LOUVEX

«Louvain-la-Neuve :
le plan catastrophe est déclenché !»

Ce titre chapeaute un bref compte-rendu paru le 19 mars 2010 dans les pages de Vers l'avenir Brabant wallon : « *Louvex, un exercice visant à mettre en œuvre le plan d'urgence et d'intervention provincial a eu lieu hier à Louvain-la-Neuve (...) Il est environ 11h35' quand l'alarme retentit place Montesquieu (...). Un véhicule a explosé dans le parking Thomas More (...)* ».

Il est courant d'entendre dire que, pour garantir le succès d'un tel exercice, la simulation doit se dérouler dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'une catastrophe réelle. Une question cependant : est-on vraiment sûr qu'il faille faire courir des risques réels aux personnes pour que l'entraînement des équipes de secours soit efficace ?

Il semble que, dans le cas d'espèce, les organisateurs de l'exercice se soient bornés à prévenir l'administrateur général, le doyen et la directrice facultaire, en les priant de bien garder le secret. Or, dans la foule des personnes évacuées précipitamment (et fermement) par les pompiers et les

policiers, ne fallait-il pas s'attendre à dénombrer une étudiante aveugle, un professeur en chaise roulante, une secrétaire particulièrement sujette à la panique, etc ? Ces personnes-là ne pouvaient-elles pas aussi être averties, fût-ce très discrètement ? Et croit-on vraiment que l'exercice s'en serait trouvé moins performant ? Autre question : les personnes évacuées ont dû laisser leurs effets personnels sur place sans pouvoir fermer leur bureau ; les risques de vols ne pouvaient-ils être prévus ?

Après coup, la lecture du rapport du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail nous rassure quelque peu (mais pas complètement) sur ces points dans sa rubrique « Constata-tions, lacunes et recommandations ». D'une part, ce rapport constate et d'autre part, il conclut ceci : [morceaux choisis du rapport SIPPT de l'UCL du 24 mars 2010, p. 9]

• **Constat** : « une personne à mobilité réduite a été évacuée via une chaise « standard » et été amenée à la Grand Place. La DAF a contacté par téléphone, du secrétariat ESPO, tous les

PMR identifiées et susceptibles d'être présents.

Conclusion : « organiser la prise en charge des PMR. Prévoir des chaises roulantes de dépannage à amener au point de rassemblement. Informer les membres du personnel et les étudiants des moyens à mettre en œuvre pour l'évacuation. »

• **Constat** : « un membre de la police a effectué un tour dans le bâtiment pour vérifier si tout le monde a évacué. La personne n'a cependant pas parcouru tout le bâtiment. »

Conclusion : « organiser des équipes mixtes (police/pompiers + un membre UCL connaissant la configuration du bâtiment) - organiser l'évacuation avec des évacuateurs par aile et par niveau ».

• **Constat** : « les personnes ayant évacué ont laissé leurs biens sur place. »

Conclusion : « organiser leur hébergement à l'abri des intempéries et le ravitaillement - organiser la réintégration des lieux pour éviter les vols en tenant compte de l'éventuelle occupation spécifique des lieux (bibliothèque) ».

DÉMOCRATISATION DE L'ACCÈS AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES

Au cours du mois de mai 2010, le Ministre Marcourt a diffusé un document comportant les cinq mesures qu'il comptait prendre en faveur de la démocratisation de l'enseignement supérieur. Ces mesures sont les suivantes :

- la suppression totale du minerval pour les étudiants bénéficiaires de bourses d'études (avec compensation pour le budget des institutions) ;
- la réduction du minerval des étudiants de condition modeste à hauteur de la réduction du minerval pour les étudiants boursiers (avec compensation pour le budget des institutions) ;
- la non indexation du minerval pendant cinq ans ;
- la gratuité des supports de cours ;
- des alternatives pour le logement étudiant.

Les quatre premières mesures ont fait l'objet d'un décret voté par le Parlement de la Communauté française le 19 juillet 2010.

Avis de la CNE-Universités

Sur la forme

Le secteur CNE-CSC des universités s'interroge sur le calendrier des mesures.

Ces orientations ont été prises par le Ministre, sans même attendre la fin des travaux de la table Ronde et sans que le Groupe de travail « Démocratisation des études » de la Table Ronde n'ait été consulté à ce sujet.

Sur le fond

Le Secteur CNE-CSC des universités est totalement favorable aux deux premières mesures (suppression totale du minerval pour les étudiants bénéficiaires de bourses d'études et la réduction du minerval des étudiants de condition modeste).

Par contre, le secteur CNE-CSC des universités ne peut comprendre le bien fondé de la troisième mesure (non indexation du minerval pendant cinq ans).

L'objectif de la démocratisation est de rendre plus égalitaire l'accès à l'enseignement supérieur, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle ou socio-économique des parents.

Cet accès à l'enseignement supérieur n'est pas égalitaire aujourd'hui. Et cette troisième mesure ne va rien changer à cela. Tant que la population de l'enseignement supérieur n'est pas le reflet de la population globale, il faut améliorer le système des bourses d'études (prise en compte de la totalité des revenus des parents et révision des critères d'octroi) ; et il faut maintenir l'indexation du minerval pour les étudiants « ordinaires ».

Au surplus, le secteur CNE des universités s'étonne de cette mesure, alors que la situation budgétaire de la Communauté française - et de l'enseignement supérieur - est décrite comme délicate et que, dans un tel contexte, toute nouvelle dépense doit être particulièrement fondée.

LA NEGOCIATION ENSEIGNEMENT EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

De la maternelle à l'université...

Depuis 2004, se déroule tous les deux ans la négociation sectorielle « Enseignement » entre le Gouvernement de la Communauté française et les organisations syndicales représentatives des personnels de l'enseignement, y compris donc la CNE pour le personnel des universités.

Des acquis des trois négociations précédentes pour les personnels des universités

Une augmentation forfaitaire annuelle représentant 0,5% de la masse salariale de tout l'enseignement a été accordée au 1^{er} décembre de chaque année depuis 2005 jusque décembre 2008. Cela représente, à l'indice actuel, un montant annuel brut de 180 euros, soit 15 euros par mois pour tous les barèmes, pour une personne à temps plein. Ces augmentations concernent autant le personnel sur allocation de fonctionnement (académique, scientifique, PATO) que le personnel sur ressources extérieures et que le personnel FNRS.

Depuis juillet 2009, pour les académiques et les scientifiques nommés définitivement qui bénéficient du régime de sécurité sociale du secteur public, le pécule de vacances est passé à 70% de la rémunération mensuelle brute. Les autres personnels bénéficient du pécule de vacances du secteur privé (92% de la rémunération mensuelle brute).

Une dernière augmentation représentant cette fois 1 % forfaitaire sera accordée à dater de décembre 2010 à tout le personnel de l'enseignement.

Le niveau barémique le plus bas (400/1) a été supprimé dans les universités et le personnel de ce niveau, intégré dans le niveau 3 (barème 300/1).

Pour les assistants temporaires, deux augmentations du barème ont été accordées au titulaire d'un diplôme de docteur depuis septem-

bre 2007. Ainsi, on se rapproche très progressivement du barème des chercheurs sur ressources extérieures qui sont docteurs ; et l'objectif « un même barème pour tous les docteurs » se rapproche peu à peu !

Un montant correspondant à 7,5 emplois à temps plein a été attribué aux universités en vue de favoriser l'objectif de promotion de la réussite des étudiants. En 2008, ce montant a été doublé : 15 équivalents temps plein (6 pour l'Académie Louvain ; 5 pour l'Académie Wallonie-Bruxelles ; 4 pour l'Académie Wallonie-Europe).

La nouvelle négociation

La négociation suivante porte sur les années 2011 et 2012. En bonne logique, elle devrait être terminée avant le 31 décembre 2010. Elle a commencé le 24 novembre. Mais le Gouvernement de la Communauté française entend que cette négociation se déroule dorénavant à trois : le Gouvernement, les organisations syndicales, mais aussi les Pouvoirs organisateurs de l'enseignement. Un décret est en préparation à cet effet. Les syndicats des enseignants ne sont pas favorables à cette façon de négocier ; pour ce qui nous concerne, nous n'y voyons pas une difficulté majeure, mais il faudra alors que les Directions des universités (comme « Pouvoir organisateur » des universités) y soient alors également présentes.

Cela n'a pas empêché toutes les organisations syndicales de déposer ensemble un seul cahier de revendications pour tous les personnels de l'enseignement, de la maternelle à l'université.

Sont rappelés d'abord les points des accords antérieurs qui ne sont pas encore rencontrés. Sont exposées ensuite, les revendications au niveau salarial, les revendications d'amélioration des conditions d'exercice du métier, les revendications spécifiques à chaque niveau et enfin les améliorations attendues en

matière de concertation sociale.

A titre d'illustrations : quelques-uns des 50 points relatifs au personnel des universités

- Analyse de l'évolution de l'encadrement et de la charge de travail suite à la réforme de Bologne.
- Octroi d'un même barème (11/6) pour tous les docteurs, quelle que soit la source de financement.
- Harmonisation des barèmes du personnel scientifique temporaire, par l'octroi du barème 8 A au 1^{er} septembre 2009 à tout membre du personnel scientifique temporaire détenteur d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur de l'Union européenne sanctionnant des études de 2^{ème} cycle.
- Octroi du bénéfice du dispositif de prépension au personnel scientifique sur ressources extérieures.
- Prolongement du mandat des boursiers d'une durée égale à l'absence pour incapacité de plus d'un mois, pour congé parental, pour congé d'allaitement prophylactique.
- En cas d'obtention en cours de carrière d'un diplôme donnant accès au niveau 1, entrée automatique du membre personnel concerné dans la réserve de recrutement à ce niveau à la date d'obtention du diplôme.
- Harmonisation des critères de promotion et des procédures de promotion (avec la présence de l'observateur syndical).
- Clarification des dispositions en matière d'indemnités pour fonctions supérieures.
- Mise en place d'un organe de concertation et de négociation sociale au sein du F.N.R.S. pour tous les mandataires.

Le cahier de revendications complet des délégations syndicales des personnels de l'enseignement ainsi que les points du cahier des délégations CSC/Services Publics et CNE pour les personnels des universités sont consultables sur le site :

www.desy.ucl.ac.be



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 de 12h30 à 13h30
 Courriel : agnes.namurois@uclouvain.be
 catherine.delbar@uclouvain.be



FREE FREE FREE
Aung San Suu Kyi
 ... enfin !
Mais restons vigilants !

LE CULTE DE LA PERFORMANCE CONTRE LE COLLECTIF DE TRAVAIL ?

On sait depuis longtemps que l'organisation du travail est un facteur à prendre en compte dans la montée du stress et des risques psychosociaux dans les organisations. Avec la loi sur le bien-être au travail, c'est un thème qui commence à devenir un objet de dialogue social.

La modernisation des modes de gestion et le souci des performances peuvent générer une sorte de déni de démocratie et une perte de sens du travail si ces performances ne sont que comptables. Même à l'université, l'esprit de compétition crée une forte pression sur le personnel au travers de l'accroissement des tâches et surtout du rythme dans lequel elles sont accomplies. En même temps, le manque de temps pour se réunir et discuter, pour se rendre service, pour travailler sereinement en étant soutenu et valorisé sur le terrain peut conduire à l'épuisement professionnel et à une perte de reconnaissance de soi dans son travail. Par exemple, on ne compte plus le nombre de personnes qui ignorent ou pire préfèrent ignorer qui est leur responsable

hiérarchique dans l'université. Comment dès lors pourraient-elles être reconnues et se reconnaître dans la qualité de leur travail? Ce malaise met en lumière un besoin de transparence et de clarification du rôle des responsables hiérarchiques. Mais aussi celui du sens au travail face à ce que le personnel vit comme une succession de réformes peu motivées et qui conduisent parfois à des attitudes de repli défensif. Il s'avère donc important de se demander comment faire de ces réformes des leviers pour de nouvelles formes de dialogue social en évaluant leur mise en œuvre sous l'angle de leurs impacts sur le personnel et en mettant en place des formes nouvelles de reconnaissance: comment la question de la qualité des prestations est-elle débattue à l'université? Comment prendre en compte le point de vue du personnel? Comment favoriser les relations de proximité en mutualisant et en partageant les expériences? Comment permettre à chacun de rendre son travail visible ?

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