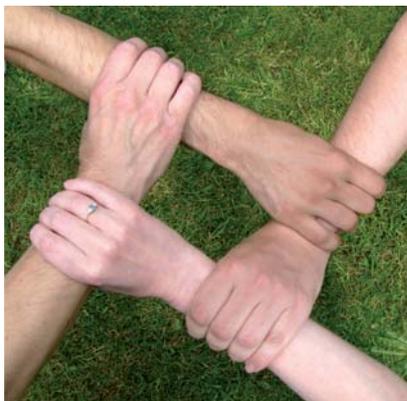


Le droit de savoir

Sommaire

- 2 EURO et Le Relais
- 3 L'Académie Louvain
- 4 L'emploi académique
- 5 Le plan Marshall
- 6 Bébé à l'université ?
- 7 L'université au Parlement
- 8 Les élections sociales à l'UCL



LUCIDITÉ ET ...QUALITÉ !

Nos meilleurs vœux pour 2008 dans la sérénité au plan professionnel (ce qui se nomme légalement "le bien-être au travail" !), avec lucidité et enthousiasme, avec aussi le courage pour résister aux éventuels vents contraires. Car l'exigence de qualité dans l'accomplissement du travail ne s'accompagne pas toujours de relations humaines et sociales du même niveau de qualité, comme vous le savez sans doute !

PORTE-PAROLE, AVEZ-VOUS DIT ?

Echo d'une conversation récente dans une entité de l'UCL, où des membres du personnel sont confrontés à une difficulté.

- Si quelqu'un d'entre nous allait dire à l'autorité ce qui ne va pas ?

- Oui, mais qui ?

- Sûrement pas moi !

- Et que va-t-on dire ?

- On risque de se faire ramasser !

- Combien sommes-nous à penser cela ?

Et la discussion de continuer.

Jusqu'au moment où quelqu'un avance :

- Si on en parlait à la délégation syndicale ?

Les réactions fusent en sens divers, du « pourquoi pas ? » au « non, pas pour le moment », jusqu'au « oui, bien sûr, on n'y avait pas pensé ! »

Cette courte discussion est une manière accélérée de réécrire l'histoire de la représentation des travailleurs :

• Il apparaît à certains moments nécessaire d'avoir un porte-parole - ou « une » porte-parole.

• Il faut que ce porte-parole soit un tant soit peu représentatif.

• Il faut que ce porte-parole ne se « fasse pas ramasser ».

• Il faut s'organiser pour ce faire.

La création d'une délégation syndicale résulte de la réflexion aboutie qu'ont menée et que mènent aujourd'hui encore des travailleurs dans tous les secteurs professionnels, que l'on soit employé ou cadre, que l'on soit administratif, technicien, scientifique ou académique, que l'on soit dans le secteur bancaire, dans celui des soins de santé ou ... dans une institution universitaire : la question de la représentation est toujours d'une importance fondamentale.

La délégation syndicale à l'UCL existe bel et bien. Elle va d'ailleurs devenir une délégation unifiée, c'est-à-dire qu'elle représentera dorénavant tous les membres de TOUTES les catégories du personnel (académique, scientifique, administratif et technique).

Cette délégation est d'autant plus représentative qu'au sein de l'UCL, cette délégation est élue, avec un taux de participation qui lui garantit une légitimité indiscutable.

Les membres de cette délégation peuvent porter la parole auprès des autorités, sans crainte « de se faire ramasser », car les accords sociaux en Belgique et en Europe ont prévu des protections afin

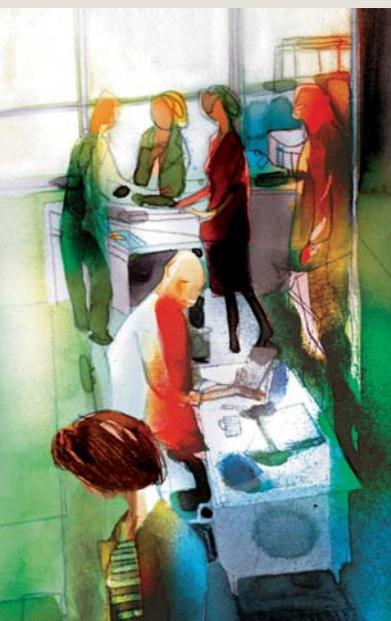


PORTE-PAROLE, AVEZ-VOUS DIT ? (SUITE)

d'éviter des mesures disciplinaires à l'égard précisément de ces porte-parole. Afin que ceux-ci - ou celles-ci - puissent sans crainte dialoguer avec l'autorité. C'est d'ailleurs la seule raison d'être de la protection des délégués qui ne sert pas à couvrir des « planqués », bien évidemment !

Même si tout ceci ressemble à la réinvention de la roue, il n'est pas mauvais que les membres du personnel de l'UCL y pensent « et s'en souviennent », comme on dirait au Québec !

A PROPOS DE L'INSTITUT D'ÉTUDES EUROPÉENNES



En décembre 2007, la Ligne directe n° 14 annonçait le projet de création d'un Institut d'études européennes commun UCL- Facultés universitaires Saint-Louis. Il y était indiqué que le projet « a été présenté aux délégués syndicaux », ajoutant de manière très elliptique, qu' « un calendrier de travail a été établi ». Pour décoder ce passage, voici ce qui a été convenu entre les autorités de l'UCL et la délégation syndicale CNE du personnel le 29 octobre 2007 :

« (...) Il est convenu que ce projet sera encadré par un processus formel dont l'agenda est le suivant :

- pour la fin du mois de mars 2008, la direction académique de l'institut en création rédigera un projet d'accord-cadre entre les institutions partenaires, accompagné d'un exposé des motifs et de leurs orientations respectives concernant le cadre du personnel académique, scientifique, administratif et technique qu'elles seront convenues d'affecter structurellement au nouvel institut ;

- sur cette base, et pour la fin avril 2008, un protocole d'accord social entre les autorités académiques de l'UCL et la délégation syndicale du personnel de l'UCL sera négocié quant aux aspects sociaux du projet, particulièrement l'affectation du personnel actuellement en place en EURO ;

- lors de sa réunion du mois d'avril 2008, le conseil d'entreprise de l'UCL sera saisi du dossier ainsi complété ;

- lors de sa réunion du mois de mai 2008, le conseil d'entreprise sera invité à donner un avis global sur le projet d'accord-cadre et sur le protocole d'accord social ;

- au cours du mois de juin 2008, les conseils académique et d'administration des deux institutions partenaires seront appelés à se déterminer sur ce dossier ».

Pourquoi ces termes de l'accord d'octobre n'ont-ils pas été mentionnés dans la « Ligne directe n° 14 » ?

D'autant plus qu'il s'agit d'un excellent dispositif, qui apporte des apaisements au personnel concerné et qui pourrait d'ailleurs être transposé, mutatis mutandis, pour les questions d'affectation du personnel dans le cadre des actuels instituts de recherche en projet.

L'AVENIR DU « RELAIS »

« Le Relais » est une asbl dépendant de l'UCL, située près de la gare, qui offre des logements pour de courts séjours d'étudiants, de chercheurs, et d'invités de l'UCL.

Suite aux rumeurs qui ont couru au sujet du futur du Relais et aux inquiétudes des membres du personnel de cette asbl, une demande d'information a été posée au Conseil d'entreprise de l'UCL.

L'Administrateur général a fait au Conseil d'entreprise de décembre 2007 une communication sur la situation de l'ASBL « Le Relais ». En voici l'essentiel :

Compte tenu d'une diminution du pourcentage d'occupation, d'une difficile cohabitation entre étudiants et hôtes de passage et suite à la pénurie de logements étudiants il y a 2 ans, le Conseil rectoral a demandé d'effectuer une analyse sur l'avenir du Relais. Suite à cette analyse, il a été décidé de transformer le Relais en foyer étudiant. Le Relais continuera donc de fonctionner comme actuellement jusque fin septembre 2008. Des travaux d'aménagement débuteront en octobre 2008. La réouverture du Relais est prévue pour le 1^{er} janvier 2009 ; à cette date, il entrera dans le périmètre du budget social. Par ailleurs, le service RHUM est chargé d'étudier les possibilités de réaffectation du personnel du Relais en assurant les formations nécessaires et en les plaçant en tant que prioritaires. Il n'y aura pas dissolution de l'ASBL tant que l'ensemble du personnel n'est pas reclassé.

Mme Kumps confirme enfin que l'accueil des hôtes de passage jusqu'à la création d'un hôtel bon marché à Louvain-la-Neuve restera assuré.

La délégation CNE du personnel suivra évidemment ces perspectives du reclassement du personnel en liaison avec les personnes concernées.



LA CONCERTATION SOCIALE AU SEIN DE L'ACADÉMIE LOUVAIN

Les délégations syndicales CNE du personnel des universités de l'Académie Louvain, dans le cadre de la fusion programmée, ont pour objectif l'instauration d'un lieu de négociation sociale au sein de l'Académie, en parallèle aux négociations institutionnelles, portant notamment sur les questions suivantes :

- *Le périmètre de l'université fusionnée (en déterminant précisément l' « Unité technique d'exploitation ») ;*
- *Les matières à l'ordre du jour du conseil d'administration de l'Académie qui doivent être soumises à négociation ;*
- *Les statuts des personnels de l'université future ;*
- *La politique du personnel (déroulement des carrières, promotion, évaluation...)*
- *La garantie du volume de l'emploi global, en ce compris pour les emplois à durée déterminée ;*
- *La démocratie du mode de fonctionnement de l'université fusionnée (mode de désignation des dirigeants, composition du conseil d'administration en y incluant les représentants du personnel et, pour ce qui concerne les milieux extérieurs, la représentation des acteurs politiques, économiques et sociaux).*

Une seconde réunion s'est tenue le 30 novembre 2007 entre, d'une part, les recteurs de l'Académie Louvain (UCL, FUNDP, FUSL, FUCAM) accompagnés de l'administrateur général de l'UCL, et, d'autre part, les délégations syndicales CNE du personnel de l'Académie Louvain.

Plusieurs points ont été abordés : l'impact du plan de développement de l'UCL sur la fusion des universités, l'harmonisation des statuts du personnel, l'harmonisation des conventions de prépensions, le périmètre de compétence de la négociation sociale par les délégations syndicales.

Les délégations ont été informées

par la direction des quatre universités de l'état du processus de fusion. Les universités partenaires ont estimé nécessaire de marquer leur accord sur trois préalables : une charte commune des valeurs, des clauses de sauvegarde, une analyse financière comparée des quatre institutions.

Après discussion, la charte des FUNDP a été choisie comme document de base de la charte commune des valeurs de l'Académie. Formalisée par un groupe stratégique, elle sera transmise pour avis et / ou décision aux instances respectives de chaque institution (Conseil académique, Conseil d'administration, Assemblée générale...). De même, ce texte sera transmis aux Conseils d'entreprise des différentes institutions.

Les clauses de sauvegarde garantissent à chaque université partenaire une série de demandes non-négociables assurant la préservation des intérêts vitaux. Un droit de veto est ainsi prévu pour garantir le respect de ces clauses.

L'analyse financière, confiée aux réviseurs des quatre universités, a donné une réponse rassurante quant aux risques financiers encourus. Une synthèse de cette analyse sera transmise aux Conseils d'entreprise des différentes institutions.

Les délégations syndicales ont soulevé des questions relatives au plan de développement, aux statuts des personnels et aux prépensions.

Le Recteur de l'UCL a exposé les effets du plan de développement (PDD), qui se matérialisent par la création d'instituts de recherche, interfacultaires et interdisciplinaires ou monodisciplinaires (en Droit et en Psychologie). Le PDD vise à favoriser l'interdisciplinaire, la visibilité extérieure des recherches, la mise en commun des ressources, l'encadrement collectif des doctorants. Le projet doit se traduire par

un développement de l'enseignement et de la recherche sur chacun des sites.

Le recteur des FUNDP a souligné à son tour que, au sein de son institution, la recherche interfacultaire est également favorisée (biologie et médecine, droit, gestion et informatique). D'une manière générale, les quatre recteurs conviennent que les équipes de recherche de l'académie seront appelées à travailler de manière concertée, comme c'est déjà le cas pour le moment dans le cadre de l'Institut d'études européennes commun à l'UCL et aux FUSL.

En matière d'harmonisation des statuts des personnels, les délégations des autorités et les délégations syndicales CNE du personnel sont tombées d'accord pour que les négociations sociales s'effectuent en parallèle avec les négociations institutionnelles. Les autorités des quatre universités confirment qu'aucune négociation n'est ouverte pour l'instant sur les statuts du personnel, qui ne commenceront qu'en mars, c'est-à-dire après l'adoption des trois préalables (charte, clauses de sauvegarde, analyse financière) par les universités membres de l'Académie Louvain.

En matière de prépensions, les délégations syndicales ont demandé que l'incertitude actuelle au sein de l'UCL et des FUCAM pour la période après le 31/12/2007, notamment en matière de prépensions mi-temps, soit levée le plus tôt possible par la conclusion d'une convention collective au sein de chacune de ces institutions, comme l'ont déjà fait les FUNDP. Il n'est pas normal d'attendre le dernier moment pour négocier le contenu de telles conventions. Il a été convenu que la finalisation de la négociation des conventions collectives en cette matière sera accélérée, de manière à donner des indications claires au personnel concerné.

21 décembre 2007



L'évolution de l'emploi académique à l'UCL 1990-2007

Nous poursuivons la publication d'une série de statistiques relatives à l'évolution de l'emploi à l'UCL, en détaillant, selon les catégories du personnel, les tableaux généraux sur l'emploi réel, publiés dans le Droit de Savoir n°133. Dans les prochains numéros, nous avons l'intention de détailler les statistiques de l'emploi du personnel scientifique, du PATO, ainsi que la répartition homme/femme et la pyramide des âges.

Evolution du personnel académique par catégories (en équivalent temps plein)								
	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007
PAC définitif à temps plein		431,35	429,27	453,92	453,97	453,13	438,8	431,35
PAC définitif à temps partiel		-	-	-	-	21,71	22,37	23,28
PAC définitif payés à l'heure		35,7	38,02	36,21	32,51	31,71	20,5	17,14
PAC définitif payés au forfait		17,06	16,31	17,78	22,41	3,76	3,53	2,93
PAC définitif invité		-	-	-	-	1	-	-
Total académiques définitifs	471,5	484,11	483,6	507,91	508,89	511,31	485,2	474,7
PAC temporaire à temps plein		19	34	29	42	33	32	35
PAC temporaire payés à l'heure		38,76	43,08	50,8	45,74	2,73	3,5	3,41
PAC temporaire payés au forfait		5,38	3,9	0,3	2,35	0	0	0,3
PAC temporaire payés au barème (et double statut)		10,49	11,75	0,1	0	2,19	2,74	2,25
PAC invités payés à l'heure		-	-	-	-	48,58	49	49,57
PAC invités payés au forfait		-	-	-	-	1,4	1,7	2,1
PAC invités payés au barème		-	-	-	-	0,3	0,3	0,3
Total académiques temporaires	48,3	73,63	92,73	80,2	90,09	88,2	89,24	92,93
Total équivalent temps plein	519,9	557,8	576,33	588,11	598,98	599,5	574,44	567,6
Equivalent temps plein en base 100	100	107	110	112	115	115	110	109
Total Personnes physiques	1160	1189	1252	1336	1359	1303	1334	1309
Personnes physiques en base 100	100	102	107	115	117	112	115	112

Sources : statistiques de l'emploi du Conseil d'entreprise. Chiffres arrêtés au 1er février.

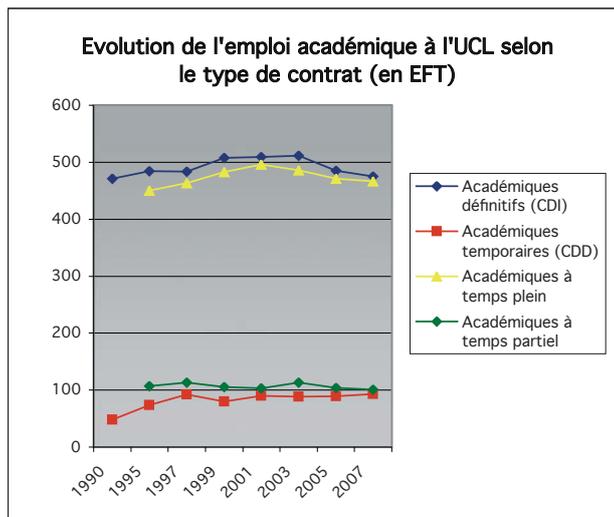
Entre 1990 et 2003, l'UCL a connu un accroissement du volume réel de l'emploi académique. Cela traduisait la volonté des autorités de l'UCL d'assurer le renouvellement du personnel académique suite aux nombreux départs à la pension (on se souvient notamment de la création de postes de professeurs adjoints). Néanmoins, cette augmentation s'est accompagnée d'une précarisation de l'emploi académique : de plus en plus d'académiques sont sur CDD et/ou à temps partiel. Au sein du personnel académique temporaire, la répartition statistique a évolué dans le temps, ce qui explique l'absence de chiffres relatifs au PAC invités. De 2005 à 2007, l'on constate une baisse brutale, à la fois en terme de nombre de personnes physiques, et en EFT, du personnel académique employé à l'UCL. En terme d'encadrement des étudiants, il y avait 15,7 étudiants pour un académique en 1990 (1160/18277), et 16,8 étudiants pour un académique en 2007 (1309/22033): face à l'augmentation du nombre d'étudiants, le taux d'encadrement s'est donc dégradé, d'autant plus qu'une partie des académiques UCL sont désormais engagés sur CDD ou à temps partiel, et exercent donc un emploi, à titre principal ou complémentaire, en dehors de l'université. Cela permet à l'UCL de bénéficier de l'expertise extérieure qu'elle ne trouve pas en son sein, mais on peut se douter que l'investissement de ce personnel au sein de l'université est limité.

Evolution du nombre de postes académiques non pourvus à l'UCL (en équivalent temps plein)										
	1990	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007
Cadre prévisionnel	542,81	529,34	573,37	581,31	589,49	588,96	609,12	607,76	587,43	587,64
Effectifs réels en place	519,89	537,33	552,27	557,8	576,33	588,11	598,98	599,5	574,44	567,63
Emplois non pourvus	- 23	+ 8	- 21	- 23	- 13	0	- 10	- 8	- 13	- 20

Si l'on excepte les années 1991 et 1999, le nombre d'académiques effectivement en fonction, exprimé en équivalent temps plein (EFT), a toujours été inférieur au cadre prévu. Depuis 2003, la situation s'est détériorée, au point de revenir aux sous-effectifs du début des années 1990 : trop de postes prévus au cadre ne sont pas effectivement occupés. Cela peut s'expliquer par divers facteurs : démission d'académiques en cours d'année universitaire (la majorité des démissions semblent être liées à des nominations dans des universités étrangères, souvent acceptées par des académiques UCL qui ne sont pas d'origine belge), décès prématuré, éméritat, licenciement, non attribution de postes académiques ouverts (en raison de l'absence de candidatures jugées valables par les autorités académiques). Il s'agit aussi d'une manière facile pour la direction de l'UCL de faire des économies sur le budget du personnel, en retardant les remplacements à la suite de départs. Néanmoins, le maintien en sous-effectif du personnel académique par rapport au cadre cause de multiples difficultés sur le terrain : non attribution de cours, difficultés dans l'encadrement scientifique et pédagogique des étudiants, surcharge de certains académiques en place, démantèlement brutal de certaines équipes de recherche après le départ d'un académique.



La proportion de personnel académique engagé sur CDD à l'UCL a tendance à augmenter depuis le début des années 1990, au point de représenter un sixième du personnel académique en 2007. Par contre, la proportion de personnel académique engagé à temps partiel reste assez stable depuis 1995 au moins. Ceci démontre combien, sous le terme générique de « professeur d'université », se cache désormais une variété de statuts et de situations individuelles.



PLAN MARSHALL : UN PREMIER BILAN

Les « Actions prioritaires pour l'avenir wallon », bien connues sous les termes « Plan Marshall », ont été adoptées par le Gouvernement wallon en janvier 2006 et approuvées par le Parlement wallon le 23 février 2006. Au cours de l'été 2007, un premier bilan a été dressé par l'administration de la Région wallonne sur les réalisations et les obstacles à la mise en oeuvre de ce plan. L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) avait en effet été chargé, dès septembre 2005, par le Gouvernement wallon, de l'évaluation du plan d'actions prioritaires. En vue de cette évaluation, trois thématiques ont été retenues : contribution au développement économique, amélioration des compétences de la main d'oeuvre, transfert de connaissances vers le monde économique et rayonnement de la Région wallonne à l'étranger. Les retombées sociales et environnementales sont absentes de l'évaluation par l'IWEPS. De plus, dans les faits, l'IWEPS a sous-traité à deux sociétés de consultance l'évaluation des thématiques.

Rappelons que cinq domaines ont été identifiés par le Gouvernement wallon en tant que « Pôle de compétitivité » : Sciences du vivant, Agro-industrie, Génie mécanique, Transport et Logistique, Aéronautique et Spatial. Dans un délai très court, des projets de recherche

industrielle ont été sélectionnés par un jury international. Un premier appel de projets lancé en 2006 a permis de sélectionner 38 projets (sur 77 présentés) pour un montant de 102 millions d'euros. Un second appel à projets a retenu 21 projets. Un troisième appel a été lancé le 13 septembre 2007, pour des projets à introduire avant le 31 janvier 2008.

Le rapport de l'IWEPS détaille les réalisations en cours : équipement de nouveaux zonings industriels, renforcement de l'équipement des ports autonomes, allègement de la fiscalité régionale, provinciale et communale sur les investissements, création de zones franches urbaines et rurales, création de spin-offs, promotion des métiers en pénurie, etc... Le financement de la recherche s'effectue essentiellement par l'intermédiaire du FRIA : l'objectif est d'atteindre 600 boursiers de doctorat d'ici 2009, dont le coût est supporté pour moitié par la Communauté française. Les universités sont impliquées dans le Plan d'actions prioritaires, par le financement de programmes d'excellence d'une durée de cinq ans. Néanmoins, les universités doivent trouver d'autres sources de financement, tels que le FNRS ou les programmes européens, critères qui limitent en définitive le choix des thématiques de recherche. Les universités sont également impli-

quées dans les projets de création de spin-offs. En 2006, 7 projets sont développés par l'UCL, 5 par l'Ulg, 4 par l'ULB et 1 par les FPMS.

Sur le terrain, le rapport, déposé en août 2007, constate l'existence d'obstacles. Ainsi, la lenteur dans la mise à l'emploi effective de travailleurs, que ce soit dans les secteurs non marchands et marchands. L'effet sur la création d'emplois durables reste donc fragile. Par ailleurs, des critiques ont été émises, ces derniers mois, sur le choix et les limites des secteurs économiques prioritaires bénéficiaires du Plan Marshall. La recherche appliquée et industrielle sort gagnante. Les sciences humaines et sociales sont oubliées, tandis que le secteur des énergies renouvelables et du développement durable n'est pas considéré comme prioritaire. Une inflexion récente à ce sujet a été adoptée par le Gouvernement wallon, à la suite du dépôt de ce premier rapport d'évaluation.

La CSC wallonne s'est interrogée sur l'absence de volet social dans la mise en oeuvre du Plan Marshall. Il ne sera une réussite qu'en cas de maintien d'emplois durables initiés par les retombées économiques du plan.

Rapport de mise en oeuvre 'Actions prioritaires pour l'avenir wallon', août 2007 (www.wallonie.be).

Droit de Savoir, n°128.



L'égalité femmes/hommes dans la politique du personnel de l'UCL

Dans le cadre du Forum des responsables « égalité des chances » de la CSC, Danielle Gallez a rédigé une note sur l'égalité des chances au sein de l'UCL, où elle retrace l'historique de la politique du genre au sein de l'institution. Jusqu'à une date récente, les femmes ont été peu présentes à l'UCL : c'est en 1960 que la première femme est nommée professeure.

Il faut attendre 1983 pour qu'un groupe « Femmes et travail » soit initié au sein de la délégation syndicale de la CNE, regroupant des femmes d'horizons divers. Il dresse l'inventaire des discriminations touchant à l'époque le PATO (insertion professionnelle, temps partiels, pension complète, assurance-groupe, allocations familiales complémentaires,...). Il faut 11 ans

pour obtenir, en 1996, l'extension des allocations familiales complémentaires. Le groupe d'actions positives, créé au sein du Conseil d'entreprise en 1992, apparaît comme le premier lieu de réflexion sur la promotion de l'égalité des chances au sein de l'UCL. A partir de 1996, on constate une meilleure mobilisation des femmes académiques : création du GRIEF en 1996, d'une Chaire interuniversitaire en 2000 avec l'ULB et Ulg, d'une mineure en études genre en 2005. En 2004, une femme pose sa candidature à la fonction de Recteur de l'UCL. Tout au long de ces années, de nombreux articles paraissent dans le Droit de Savoir (n° 120 par exemple) et La Quinzaine.

Mais, jusqu'en 2002, on ne peut pas dire qu'il y ait une politique pro-

active en la matière à l'UCL. Par contre, en 2003, le FNRS adopte des mesures permettant la suspension des mandats pour cause de maternité. Au cours de la même année, le Recteur met en place un groupe de travail sur la problématique des femmes académiques, qui dépose un rapport en avril 2003. Ce rapport fait des recommandations sur la modulation de la carrière académique en fonction de la vie familiale : adaptation horaire, extension des crèches, remplacements pendant les congés de maternité, etc... Enfin, en 2004, le rapport UCL 2012 consacre quelques pages à la carrière des femmes académiques et fait des recommandations très intéressantes. Mais ces recommandations restent largement à concrétiser.

Bébés et enfants admis à l'Université du Luxembourg (UL)

L'Université du Luxembourg est une très jeune institution, qui mène une politique intéressante à relever, en termes d'accueil de la petite enfance et de promotion des femmes.

L'université obéit à une obligation légale. L'article 25 de la loi du 12 août 2003 portant création de

l'Université du Luxembourg prévoit la nomination d'une déléguée aux questions féminines. Cette dernière est chargée d'assister le rectorat dans la mise en œuvre de la promotion des femmes au sein des personnels de l'université. En collaboration avec le service des ressources humaines, elle établit un rapport deux fois par an sur l'évolution de la répartition hommes/femmes au sein du personnel, publié sur le site internet de l'université.

Depuis 2004, plusieurs mesures ont été convenues entre le rectorat, les doyens et la déléguée, pour améliorer la proportion des femmes actives dans l'enseignement et la recherche : projet d'établissement d'une crèche pour les enfants du personnel et des étudiants, respect de l'égalité des chances dans le recrutement du personnel scientifique, participation de la déléguée aux conseils facultaires pour garantir la prise en considération du genre dans les décisions, adaptation du travail scientifique pour les parents de jeunes enfants.

L'université projette de créer une

crèche au sein de l'Université, sur base d'une enquête par questionnaires réalisée auprès du personnel et des étudiants en 2006. Les parents d'enfants de moins de 4 ans 1/2 peuvent réduire la tâche d'enseignement de moitié, tout en continuant leur activité de recherche. Les statistiques montrent cependant une nette disproportion entre hommes et femmes dans les engagements au sein du personnel académique et scientifique. Ainsi, par exemple, en 2006, le personnel académique compte à l'UL 113 hommes et 23 femmes.

Au Conseil d'entreprise de l'UCL, la CNE-UCL insiste régulièrement sur l'adoption d'une politique du genre, la création d'une crèche pour le personnel, et la désignation d'une responsable de l'égalité hommes/femmes au sein de la direction de l'université, comme c'est le cas à la KUL notamment. Pour la crèche, c'est en bonne voie; pour la responsable à l'égalité, les «convoyeuses» attendent !

http://www.uni.lu/l_universite/deleguee_aux_questions_feminines_et_du_genre/mesures_au_niveau_de_l_infrastructure





Une avalanche de décrets sur l'université

Le Parlement de la Communauté française intervient et légifère abondamment ces derniers mois sur l'enseignement supérieur universitaire.

Petite récapitulation, sans prétendre être complet :

- Interpellation au Parlement (M. Fontaine) sur un article ... *du Droit de Savoir* (!) relatif au coût du minerval des docteurs et sur les frais d'impression de la thèse ; et réponse de la Ministre M.-D. Simonet, le 18 juillet 2007

- Interpellation au Parlement (Mme Bertiaux - M. Cheron) portant sur l'évolution du paysage de l'enseignement supérieur en Communauté française, sur l'avenir des hautes écoles et des universités et réponse de la Ministre en séance plénière le 27 novembre 2007

- « *Etat des lieux de la recherche scientifique* », Rapport de la Commission Enseignement supérieur (septembre 2007)

- Décret intégrant la Haute Ecole d'interprètes internationaux à l'Université de Mons-Hainaut et modifiant les habilitations universitaires (n° 487 - novembre 2007)

- Avis de la Commission de l'enseignement supérieur sur le budget 2008 de la Communauté française (n° 485 - novembre 2007)

- Décret mettant en œuvre diverses mesures de l'accord conclu en décembre 2006 pour le personnel de l'enseignement. En particulier, dans les universités : la suppression du niveau 4 et l'intégration de ce personnel qui n'est titulaire d'aucun diplôme dans le niveau 3 (secondaire inférieur) ; la création et le financement spécifique de 7,5 postes équivalents temps plein pour la promotion de la réussite des étudiants ; la participation désormais officielle du personnel des universités subventionnées à la négociation du secteur Enseignement au lieu d'y être seulement invité. (n° 492 - novembre 2007)

- Projet de décret visant à améliorer la gouvernance des universités publiques de la Communauté française (n° 513 - janvier 2008)

- Projet de décret concernant l'amélioration du fonctionnement de l'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur en Communauté française (n° 512 - janvier 2008)

Sans oublier la mesure d'augmentation des traitements de tous les personnels de 14,23 € bruts par mois pour un temps plein depuis le 1^{er} décembre 2007, ni celle concernant les assistants docteurs (+ 128,65 € bruts/mois au 1^{er} septembre 2007).

Un des axes majeurs des diverses interventions a été de suggérer à la Ministre un décret encadrant toutes les réformes plutôt que des décrets « au cas par cas ». Jusqu'à présent, manifestement, la Ministre a choisi la seconde voie.



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
Jos.Palange@uclouvain.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 ses données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

Cotisations mensuelles au 1/07/2006

Membres actifs

Ordinaires temps plein 13,89

Cadres 13,89

Mi-temps 10,42



Vous souhaitez être acteur de la démocratie sociale au sein de l'université ?
Alors soyez candidat-e
aux prochaines élections sociales et syndicales à l'UCL !

Des questions ?

1. Représenter les membres du personnel, qu'est-ce que cela signifie ?
2. La concertation dans l'entreprise est-elle nécessaire ?
3. Qui peut-être candidat-e ?
4. Quel rôle puis-je jouer au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ?
5. Quel rôle puis-je jouer au Conseil d'entreprise (CE) ?
6. Quel rôle puis-je jouer comme délégué-e syndical-e ?
7. Faut-il des qualités particulières ?
8. Comment la CNE me soutient-elle ?

Vous souhaitez des réponses à toutes ces questions ?

Voyez aussi le site www.electionssociales08.be

Ou alors renvoyez le formulaire ci-dessous.



Déclaration de candidature

Je soussigné-e,

Nom : Prénom :

Tél interne : GSM :

adresse de courrier interne :

date de naissance *(les jeunes de moins de 25 ans constituent un collège séparé)*

marque mon accord pour la présentation de ma candidature sur la liste CNE-CSC

à l'élection de la délégation du personnel au Conseil d'Entreprise

à l'élection de la délégation du personnel au CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au Travail)

à l'élection de la délégation syndicale du personnel (académique, scientifique, administratif et technique) de l'UCL

désire rencontrer un membre de la délégation actuelle avant de prendre une décision

suggère, comme candidature(s), le nom de la (des) personne(s) suivante(s) :

.....

.....

J'ai indiqué à cette (ces) personne(s) que je communiquais son (leur) nom(s)

Date et SIGNATURE

à renvoyer à la CNE-UCL, Croix du Sud, 3 - 1348 Louvain-la-Neuve

