

Le droit de *savoir*

Sommaire

- 2 Mobilité
Un SUPER recteur
- 3 Sur les instituts
de recherche
- 4 - 5 L'emploi du PATO
à l'UCL 1990-2008
- 6 - 7 Résultats des élec-
tions sociales à l'UCL
- 8 Les universités
au Parlement
- 9 Négociation
Enseignement
- 10-11 Les barèmes
- 12 Pouvoir d'achat

TOUT AUGMENTE !

Si l'envol du prix des carburants, du lait ou des pommes de terre ne réjouit personne, d'autres hausses font néanmoins plaisir : le taux de participation aux élections sociales s'est accru de 3% au Conseil d'entreprise (CE) et de 2,7% au Comité pour la prévention et la protection au travail (CCPT) ; par rapport à 2004, la CNE augmente ses voix de 4,4% au CE, de 1,8% au CPPT et de 4,2% à l'élection de la délégation syndicale.

Au terme des élections de 2008, la CNE obtient 53 mandats sur 60 (soit 88,3% des mandats) : 18 sur 20 au CE (+2) ; 16 sur 18 au CPPT (+2) ; 19 sur 22 à la délégation syndicale (+5).

Ces progrès, dont vous découvrirez les détails dans ce numéro, s'inscrivent dans un contexte nouveau. C'est la première fois qu'est élue une délégation syndicale de l'ensemble du personnel. Cela augmente la représentation et, potentiellement, l'efficacité de la délégation.

En participant aux élections sociales et syndicales à l'UCL, vous avez aussi fait grandir la confiance que vous placez dans vos mandataires. Ce faisant, vous élevez le niveau de leurs responsabilités mais... cela ne fera qu'accroître leurs mérites !

Décidément, tout augmente !



Merci pour vos voix





QUELS MODES DE DÉPLACEMENT ?

Chacun se souvient de l'enquête menée à la fin février 2006 sur les modes de déplacement du personnel. Le Service Public Fédéral Mobilité et Transports présente une comparaison de l'UCL avec d'autres entreprises dans la commune d'Ottignies-Louvain-la-Neuve, la province du Brabant wallon, la Région wallonne et le pays.

Mode de déplacement principal	UCL	Ville	Province	Région	Pays
Voiture seul ou avec membres de la famille	60,7%	64,1%	74,0%	73,7%	55,7%
Voiture avec d'autres travailleurs	4,0%	3,7%	3,0%	3,2%	2,7%
Train	20,3%	18,2%	9,4%	8,6%	19,2%
Bus, tram ou métro	1,8%	2,1%	2,6%	4,7%	8,2%
Transport collectif de l'employeur	0,7%	0,6%	0,5%	0,1%	0,6%
Vélo	4,5%	3,8%	2,0%	1,3%	6,9%
Cyclomoteur ou moto	0,2%	0,6%	1,1%	1,2%	1,3%
À pied	7,8%	6,9%	6,3%	4,4%	3,0%
Autres	0,0%	0,0%	1,1%	2,8%	2,3%

Le tableau ci-dessus compare le site de Louvain-la-Neuve avec les entreprises qui disposent également d'une gare ou d'un arrêt de bus à proximité. On observe que la spécificité de notre site conduit à une part relativement réduite de la voiture utilisée seul, alors que le train et la marche affichent un score plus élevé que la moyenne des autres entreprises.

Les résultats de l'enquête de 2006 sont disponibles dans les pages Mobilité du site de l'UCL.

UN SUPER RECTEUR

Nous aurons désormais un* SUPER recteur, c'est-à-dire un recteur élu au Suffrage Universel Pondéré Et Représentatif ! Cela a été annoncé par les autorités suite au Conseil académique du 5 mai 2008. En résumé, la pondération sera établie selon les catégories d'électeurs : 61% pour le personnel académique et 13% pour, respectivement, le personnel scientifique, le personnel administratif et technique et les étudiants. Le système garantit le poids électoral des électeurs académiques à concurrence d'une participation minimale de 90% de ces électeurs. Le poids de chacun des autres catégories est garanti à 13%. L'élection se déroulera selon le système de la majorité absolue à deux tours.

On peut toujours regretter ceci ou cela, par exemple le fait que les membres du personnel ayant un temps de travail inférieur à un mi-temps n'aient pas le droit de vote. Mais il ne faut pas bouder notre satisfaction. C'était une légitime revendication maintes fois répétée par notre délégation et la réforme adoptée contribue à instaurer davantage de démocratie dans la

gouvernance de notre Université. Après la Faculté Polytechnique de Mons, elle sera la seconde institution en Communauté française au sein de laquelle le recteur sera élu par toutes les composantes de l'université, en ce compris les étudiants.

Une fois le règlement définitif adopté, nos futurs candidats-recteurs seront inévitablement conduits, d'une manière ou d'une autre, à « faire campagne ». N'est-ce pas là que l'on pourra juger précisément de la réalité et de la force du progrès accompli ? Comment faire pour conjurer le risque que s'insinuent dans la présentation des « programmes » de subtiles tentations démagogiques ? Comment éviter les inconvénients pouvant résulter de l'installation de tendances ou de camps inutilement « marqués » ? Quels mécanismes préconiser afin que les candidats ne puissent céder aux

facilités d'une communication réductrice de sens ? Quelle place donnera-t-on aux éventuels sondages pré-électorales ?

Le dispositif est en place ; il reste à le faire fonctionner. Avec confiance, mais aussi avec toute la vigilance requise si l'on veut que nos futures « super élections » ne soient pas une avancée « super-ficielle » !

* *et pourquoi pas une ? Ne passe-t-on pas à côté de l'occasion d'intégrer dans le règlement des élections la question du genre et, en particulier, l'alternance homme/femme à la tête de l'Université ?*

L'UCL AUJOURD'HUI...





PLAN DE DÉVELOPPEMENT

PREMIER AVIS SUR LES PROJETS D'INSTITUTS

En ce premier semestre 2008, les projets d'instituts, d'écoles, de centres de recherche et autres plates-formes diverses pullulent dans notre université. De nombreux projets sont examinés chaque mois au Conseil académique en première lecture avant d'être soumis à l'avis du Conseil d'entreprise. La délégation du personnel essaie d'organiser au mieux la consultation du personnel sur tous ces projets. Ensuite, chaque mois, elle remet un avis officiel adressé aux autorités. Tous ces avis sont accessibles sur la page web de la délégation syndicale (www.desy.ucl.ac.be). Nous vous en présentons ici les grandes lignes.

Nous avons tout d'abord rappelé que les conséquences des réformes de structure sur les statuts, les conditions de rattachement et les conditions de travail du personnel doivent faire l'objet de la négociation sociale requise et, le cas échéant, d'une convention collective. Ceci a été une fois de plus souligné dans une lettre de la délégation syndicale adressée au Recteur et à l'Administrateur général pour demander l'ouverture de cette négociation.

La délégation CNE du personnel estime que pour toutes les entités (instituts, centres de recherches et plates-formes) il faut un socle commun plus important de gouvernance : notamment, la désignation par élection du responsable de l'entité et une représentation de tous les personnels dans l'organe de gouvernance, comme

cela est organisé aujourd'hui dans les départements ; à cet égard, la délégation CNE du personnel estime que les divers documents de principe approuvés par le Conseil académique sont beaucoup trop minimalistes et laissent la voie libre à des fonctionnements trop diversifiés. Il faut également maintenir au moins la même proportion de représentants du PST et du PAT dans les bureaux et conseils des futurs instituts que celle existant aujourd'hui dans les départements et unités.

La délégation CNE du personnel estime que les documents de présentation des entités nouvelles doivent être accompagnés d'une prospective en termes de cadre ainsi que d'une liste nominative pour chaque catégorie de personnel, ce qui est loin d'être le cas actuellement. S'il est normal que les promoteurs de projets d'entités nouvelles fassent des propositions en matière d'affectation du personnel, la délégation CNE estime qu'il faut aussi respecter le point de vue des membres du personnel sans exercer de pression. En cas de problème, il doit y avoir négociation pour les personnes qui changent d'affectation ou de travail.

A certains endroits de l'université, la délégation CNE du personnel constate une anticipation sauvage de la réforme (répartition de locaux, papier à en-tête, etc ...). Dans le même temps, un grand scepticisme règne concernant la date du 1er janvier annoncée pour la suppression des départements et unités. La délégation estime qu'un calendrier précis de la res-

tructururation doit être adopté. La mise en place des nouvelles structures doit être précédée d'une modification appropriée des règlements (organique et ordinaire) et d'une décision claire d'affectation du personnel. Les nouvelles structures doivent être créées avant l'entrée en fonction de leurs responsables. La délégation CNE s'interroge sur la tendance à installer quasi systématiquement le porte-parole d'une entité nouvelle dans le rôle du nouveau directeur.

On constate aussi une tendance à vouloir développer des politiques du personnel propres à chaque institut, ignorant les règlements généraux de travail dans l'université. Ceci est d'autant plus important qu'il y aura de plus grands risques de conflits d'intérêt pour tous les membres du personnel qui seront amenés à exercer des fonctions ou à exécuter des tâches dans les écoles d'une part et dans les instituts et plates-formes, d'autre part.

Actuellement, la gestion des bibliothèques et les achats d'ouvrages scientifiques sont assurés grâce à la coopération entre les bibliothécaires et les départements et unités. Dans la nouvelle structure, il sera important de préciser les relations institutionnelles qui s'établiront entre les bibliothèques, les instituts et les écoles.

Enfin, la délégation CNE se demande ce que deviennent les activités de service à la société réalisées actuellement dans un certain nombre d'entités. Cette troisième mission de l'université est très (trop) peu évoquée.

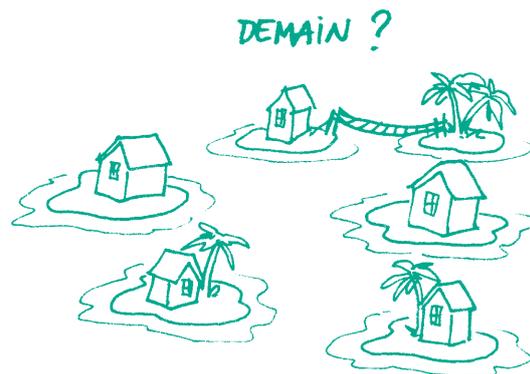
PARLER CHRÉTIEN ...

Courrier envoyé à la délégation syndicale le 22 mai 2008

- Permettez-moi de vous dire que nous sommes nombreux à trouver ces réformes inutiles, et personne n'a pu jusqu'ici en montrer l'intérêt, ni en quoi elles sont meilleures que nos facultés, départements et instituts actuels. Il s'agit de disloquer la recherche sous des appellations ronflantes qui ne veulent rien dire, et où tout le monde fera quand même la même chose qu'avant. Devant certaines propositions, on a envie de dire :

« Par ma foi, je ne sais point quelle bête c'est là ; il faut parler chrétien si vous voulez que je vous entende ».

(Molière, Les précieuses ridicules)



L'EMPLOI DU PATO

Nous continuons l'édition des tableaux statistiques sur l'évolution de l'emploi à l'UCL, constituant une mise à jour de ceux publiés, pour la période 1990-1999, dans le *Droit de Savoir* n°96 et n°108. Soulignons que ces tableaux reproduisent les statistiques présentées au Conseil d'entreprise de l'UCL, arrêtées au 1^{er} février de chaque année, sur base des informations disponibles au service du personnel. Rappelons que le personnel ouvrier a été intégré dans le personnel employé au 1^{er} janvier 2007.

Tableau 1 : Evolution de l'emploi PATO au cadre (excepté le personnel de l'asbl resto)

	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
Equivalents Temps Plein (EFT)	1138	1155	1157	1179	1205	1173	1173	1173	1180
EFT Base 100	100	101	101	103	105	103	103	103	103
Personnes physiques	1370	1316	1334	1381	1412	1423	1446	1418	1418
Personnes physiques Base 100	100	95	97	101	103	103	105	103	103

Rappelons que le PATO du cadre est le personnel qui a subi la plus forte diminution au cours du plan de 7 ans (-17% de 1982 à 1989). Aussi, la délégation CNE du personnel a toujours estimé que, toutes choses restant égales par ailleurs, le volume de l'emploi du cadre constaté à la fin du plan de 7 ans ne pouvait plus descendre sous le plancher de 1150 EFT au cours des années suivantes. Cette recommandation a été rencontrée par les autorités académiques. On observe que le personnel PATO du cadre est en légère augmentation de 1990 à 2001, pour connaître ensuite une stabilisation, en EFT du moins. Les prépensionnés, nombreux ces dernières années, sont remplacés, même si ce n'est pas nécessairement dans leur poste.

Tableau 2 : Evolution de l'emploi PATO sur ressources extérieures

	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
Equivalents Temps Plein (EFT)	363,8	364	364,9	425,2	431,7	391,1	360,6	341,88	357,15
EFT Base 100	100	100	100	117	118	107	99	94	98
Personnes physiques	407	462	458	529	543	502	466	446	465
Personnes physiques Base 100	100	113	112	129	133	123	114	109	114

De 1990 à 2001, l'accroissement du personnel PATO financé sur ressources extérieures a été significatif. Cependant, au cours de cette période, les ressources financières provenant des contrats extérieurs ont augmenté plus rapidement que la croissance réelle de l'emploi. Les ressources extérieures n'ont donc pas été affectées proportionnellement à l'emploi. Malheureusement, depuis 2001, on constate une diminution sérieuse du PATO sur ressources extérieures, au point de redescendre, en équivalent temps plein (EFT), en dessous du niveau enregistré 17 ans plus tôt. En 2008 cependant, on observe un mouvement de rattrapage dans les engagements. Dans le même temps, les missions du PATO se sont diversifiées, puisque depuis les années 1990, quelques membres du PST, faute de pouvoir obtenir un CDI à l'UCL comme scientifique ou académique, sont passés dans le PATO. Certains membres de ce personnel font de la recherche scientifique et/ou donnent des cours (parfois sous statut d'académique payé à l'heure, APH).

Tableau 3 : Evolution de l'emploi PATO hors cadre

	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
EFT	130	54	56,5	22,6	13	9	7	7	6

Le PATO hors cadre est une catégorie du personnel en forte diminution, suite notamment à une clarification par le Service du personnel des statuts de personnes travaillant dans diverses ASBL. En effet, les personnes Cadre Spécial Temporaire et Troisième Circuit de Travail, qui étaient engagées au début des années 1990, ont disparu. A l'heure actuelle, il ne reste dans cette catégorie de personnel, que 6 EFT engagés comme personnel logistique du FNRS par l'Institut Interuniversitaire des Sciences Nucléaires (IISN).

À L'UCL DE 1990 À 2008

Tableau 4 : Evolution de l'emploi PATO en Personnes Physiques selon le type de contrat (excepté le personnel de l'asbl resto)

Catégories du personnel	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
PATO du cadre à temps plein	886	1003	945	982	994	892	841	858	877
PATO du cadre à temps partiel	416	313	389	399	418	531	605	560	541
% de PATO au cadre à temps partiel	31,9%	31,2%	29,2%	28,0%	29,6%	37,3%	41,8%	39,5%	38,2%
PATO du cadre sur CDD	-	33	21	31	23	13	10	11	17
PATO sous contrat de remplacement	-	59	60	41	49	45	54	50	57
PATO sur ressources ext. à temps plein	253	325	276	381	363	279	255	238	245
PATO sur ressources ext. à temps partiel	204	137	182	148	180	223	211	208	220
% de PATO sur ress. ext. à temps partiel	44,6%	29,6%	39,7%	28,0%	33,1%	44,4%	45,3%	46,6%	47,3%
PATO sur ressources ext. sur CDD	-	334	311	234	184	137	121	99	106
% de PATO sur ressources ext. sur CDD	-	72,3%	67,9%	44,2%	33,9%	27,3%	26,0%	22,2%	22,8%

Remarquons que, si au cours des années 1990, environ un tiers du personnel PATO au cadre était à temps partiel, l'évolution récente est fâcheuse puisque la proportion de temps partiel atteint quasiment les 40%. L'on peut en déduire que les conditions de travail se sont détériorées dans le personnel PATO au cadre. Au sein du PATO sur ressources extérieures, la proportion de temps partiel reste en général au-dessus des 40%, ce qui est le signe d'une plus grande précarité. Avec la nuance que la plupart de ces temps partiels sont au moins d'un mi-temps.

En ce qui concerne la répartition entre contrats à durée déterminée et contrats à durée indéterminée, le PATO au cadre bénéficie d'une réelle stabilité d'emploi, puisque la proportion de contrats à durée déterminée y est marginale, du moins si l'on exclut des chiffres la cinquantaine de contrats de remplacement.

Entre 1979 et 1987, le PATO à durée indéterminée sur ressources extérieures avait diminué, pour augmenter ensuite jusqu'en 1995. Au sein du PATO sur ressources extérieures, un phénomène intéressant s'est produit ces dernières années : la proportion des CDD a diminué fortement au profit des CDI, parallèlement à la diminution du nombre de personnes employées dans ce statut depuis 2001. Ceci est le résultat de l'application de la convention collective de 1998 concernant le PATO sur Ressources extérieures, qui prévoit qu'après deux ans de contrats à durée déterminée, le membre du personnel reçoit un contrat à durée indéterminée.

Projet «Ressources Humaines»

Un chantier supplémentaire est lancé actuellement à l'UCL : le projet "ressources humaines", qui vise notamment à garantir que les questions de compétences, de formation et d'organisation du travail soient prises en charge dans le cadre des modifications actuelles de l'université. Une négociation collective est annoncée sur ce dossier très important pour le personnel.

Pour la délégation CNE du personnel, il faut, à cette occasion, faire un sort à l'évaluation - unilatérale - des fonctions du personnel administratif et technique qui constitue une pierre d'achoppement dans le dialogue social avec les autorités depuis plusieurs années. La politi-

que du personnel ne doit pas être morcelée ; il faut un accord social sur l'ensemble des volets de cette politique. C'est dans cet esprit que nous irons à cette négociation.

Double pécule de vacances

Pour le personnel employé et pour le personnel scientifique temporaire, le double pécule représente 1/12 de 92 % du traitement mensuel (du mois de juin) à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés en 2007.

Pour le personnel académique et scientifique définitif, le montant du pécule est égal au traitement annuel brut (sur base du mois de mars) multiplié par 1,1 %, auquel s'ajoute un montant forfaitaire de 1028,64 €

Institut d'études européennes

Il avait été convenu qu'en avril 2008 un accord social serait négocié entre les autorités de l'UCL et la délégation syndicale du personnel sur les affectations du personnel de l'Institut EURO, en fonction d'une convention de collaboration avec les Facultés Saint-Louis. Cette convention n'est pas conclue ; et les autorités de l'UCL ont indiqué qu'il n'y avait pas de calendrier défini pour la suite des opérations.

Le Relais

La délégation syndicale a demandé une négociation pour le reclassement du personnel du Relais, dont le Conseil rectoral a décidé la fermeture en septembre 2008. Dix personnes sont concernées.

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES 2008 ET DE L'ÉLECTION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL UCL

Vous trouverez ci-après les résultats des élections sociales à l'UCL synthétisés en quelques tableaux : le taux de participation, la répartition en pourcentages pour chaque liste ainsi que la répartition des sièges.

Le nombre de votes en case de tête et le nombre de voix de préférence pour chacun-e des candidat-e-s figurent en page 7.

TAUX DE PARTICIPATION

Collèges	Conseil d'entreprise			CPPT			Délégation syndicale	
	Nombre d'électeurs	Taux de participation	Evolution par rapport à 2004	Nombre d'électeurs	Taux de participation	Evolution par rapport à 2004	Nombre d'électeurs	Taux de participation
Jeunes	458	51,5 %	+ 5,7 %	458	52 %	+ 6,5 %		
Employés	1524	73,3 %	+ 3 %	4907	59 %	+ 2,7 %		
Cadres	3383	53,6 %	+ 3,3 %	(1)	(1)	(1)		
TOTAL	5365	59,1 %	+ 3 %	5365	58,6 %	+ 2,7 %	5260	56,3 %

(1) ne pas oublier : au CPPT, il n'y a pas de distinction entre employés et cadres. Les personnes qui votent dans le collège des cadres au Conseil d'entreprise rejoignent le collège des employés au CPPT

Le taux de participation aux élections sociales est en augmentation de 3 % au CE et de 2,7 au CPPT.

A l'élection de la délégation syndicale, il faut noter que c'est la première fois qu'une délégation syndicale générale de l'ensemble du personnel est élue à l'UCL.

RÉPARTITION DES VOIX (en pourcentage)

Collèges	Conseil d'entreprise				CPPT			Délégation syndicale	
	SEL	CNE	CNC	CGSLB	SEL	CNE	CGSLB	SEL	CNE
Jeunes	13,9 %	86,1 %		-	15,5 %	84,5 %	-		
Employés	17,1 %	78,0 %		4,8 %	14,6 %	81,9 %	3,6 %		
Cadres	7,0 %	80,4 %	12,6 %	-					
TOTAL	11,1 %	79,9 %	7,2 %	1,8 %	14,6 %	82,0 %	3,3 %	14,0 %	86,0 %

Par rapport à 2004, la CNE augmente de 4,4 % ses voix au CE ; de 1,8 % au CPPT ; et de 4,2 % à l'élection de la délégation syndicale.

RÉPARTITION DES SIÈGES

Collèges	Conseil d'entreprise				CPPT			Délégation syndicale	
	SEL	CNE	CNC	CGSLB	SEL	CNE	CGSLB	SEL	CNE
Jeunes	-	3	-	-	-	3	-		
Employés	1	4	-	-	2	13			
Cadres	-	11	1	-					
TOTAL	1	18	1	-	2	16		3	19

La CNE avait en 2004, 44 mandats sur 50 (soit 88 % des mandats) : 16 sur 18 au Conseil d'entreprise; 14 sur 16 au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT); 14 sur 16 en délégation syndicale

Le nombre de mandats à attribuer a augmenté lors de ces élections de 2008 et est passé à 60 (20 mandats au Conseil d'entreprise, 18 mandats au CPPT et 22 mandats en délégation syndicale unifiée du personnel)

Au terme des élections de 2008, la CNE obtient 53 mandats sur 60 (soit 88,3 % des mandats) : 18 sur 20 au Conseil d'entreprise (+ 2) ; 16 sur 18 au CPPT (+ 2) ; 19 sur 22 en délégation syndicale (+ 5)

*La délégation CNE du personnel de l'UCL remercie le personnel pour ses voix.
Elle estime qu'il est de sa responsabilité de les faire entendre !*

VOTES DE CASSES DE TÊTE ET VOIX DE PRÉFÉRENCE

COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL COLLEGE JEUNES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 67,5 %

Olivier TONGLET	15	E1
Bérendère GUERRIAT	42	E2
Julien DUFOUR	11	E3

COLLEGE EMPLOYES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 43,5 %

Ruth KALF	85	E1+
Yves HERGOT	50	E2+
Christel ROSSILLON	98	E3+
Christian HENDRICK	73	E4+
Sylvie MALLENTJER	91	E5+
Astrid LEDUC	68	E6+
Françoise VAN DE MEERSSCHE	70	E7+
Alain NINANE	152	E11
Christine DEWAELE	54	S1+
Baptiste CAMPION	122	S2+
Marianne GERMEN	29	S3+
Nadine FRASELLE	74	S4+
Denis DOCHAIN	70	S5+
Pascale STEYNS	144	E12
Philippe DEGAND	128	S6+
Taieb MASSAOUIDI	32	S7+
Jovino CAMBON	28	S12
Jean-Marie MAYEUR	13	-
Pascal FRISQUE	48	S11
Rose-Anne KEYEUX	53	S9
Domenico BASILE	9	-
Myriam TEMPERE	57	S8
Anne RENSON	137	E13
Pierre DEFRENCE	52	S10
Béatrice VAN DEN HAUTE	26	-
Joëlle BELLENS	20	-
Nicole DEVILEZ	28	S13
Jean-Pascal VAN YPERSELE	246	E10
Jos PALANGE	388	E9
Agnès NAMUROIS	415	E8

E = EFFECTIF
S = SUPPLÉANT
+ = Elu avec le report des voix de case de tête

CONSEIL D'ENTREPRISE COLLEGE JEUNES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 77,6 %

Jacqueline TRAVERSA	16	E1
Olivier TONGLET	16	E2
Julien DUFOUR	10	E3

COLLEGE EMPLOYES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 40,1 %

Valérie DELPORTE	67	E1+
Anita MISEUR	26	E2+
Boris MAROUTAEFF	40	E4+
Isabelle HENNAU	57	S1+
Rudolphe SPREUTEL	49	S2+
Nadine GELINNE	27	S3+
Michel VANDERKELEN	58	-
Charlotte MBELU-MUKWANGA	93	S4
Marie-Agnès GUEUNING	48	-
Jos PALANGE	270	E3

COLLEGE CADRES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 46,5 %

Ghislaine DECLEVE	68	E1+
Georges BASTIN	101	E2+
Christine MACHIELS	31	E3+
Laetitia SIMAR	68	E4+
Marie-Thérèse COENEN	47	E5+
Jean-Pierre GERARD	25	E6+
Jean-Pierre LEMAITRE	75	E11
Pierre TILLY	29	S1+
Thierry GROSBOIS	29	S2+
Annick SONK	56	S3+
Luc COURTOIS	56	S4+
Jean-Claude GUYOT	58	S5+
Jacques LEGA	53	S6+
Pierre BAUDEWYNS	38	S11
Françoise VAN HAEPEREN	52	S9
Mylène BAUM-BOTBOL	35	-
Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN	65	S8
Matthieu DE NANTEUIL	72	S7
Pierre-Luc PLASMAN	13	-
Catherine LETOCART	46	S10
Joseph GODEAU	101	E8
Michèle GARANT	94	E10
Agnès NAMUROIS	169	E7
Gilbert DENEZ	96	E9

DELEGATION SYNDICALE DU PERSONNEL

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 39,4 %

Nathalie KRUYTS	168	E1+
Matthieu DE NANTEUIL	109	E2+
Marie-Agnès GUEUNING	78	E3+
Hervé POURTOIS	106	E4+
Christian HENDRICK	64	E5+
Danielle VAN GRUNDEBEECK	100	E6+
Françoise VAN HAEPEREN	111	E7+
Thierry WALOT	33	E8+
Pierre BAUDEWYNS	56	E9+
Hubert ROLAND	69	S1+
Pierre-Luc PLASMAN	26	S2+
Brigitte PELSMAEKERS	86	E18
Thomas PERILLEUX	96	E15
Paul LEBRUN	45	S3+
Christine DEWAELE	56	S4+
Denis DOCHAIN	84	E19
Françoise VAN DE MEERSSCHE	70	S5+
Christelle CHABOT	48	S6+
Luc COURTOIS	84	S7+
Thierry GROSBOIS	36	S8+
Valérie DELPORTE	94	E16
Pierre TILLY	32	S9+
Bernard TONDEUR	41	-
Jacques LAFFINEUR	139	E13
Nancy CLAUSE	66	S14
Christel ROSSILLON	70	S13
David VANDERBURGH	59	S16
Jacques GILLARDIN	54	S17
Gérard VALENDUC	29	-
Etienne HUENS	65	S15
Calogero MONTEDORO	28	-
Géraldine SENY	46	-
Georges VAN IMPE	52	S18
Philippe LEFEVRE	75	S11
Victor MENDEZ VILLEGAS	72	S12
Sylvie MALLENTJER	81	S10
Claire DAMIEN	50	S19
Yves HERGOT	37	-
Marianne GERMEN	33	-
Pierre de SAINT-GEORGES	87	E17
Felix COUDER	152	E12
Georges BASTIN	129	E14
Agnès NAMUROIS	445	E10
Jos PALANGE	444	E11

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES DANS LES AUTRES UNIVERSITÉS

• Aux Facultés Notre-Dame de la Paix à Namur (FUNDP)

Pour la première fois, une liste SEL/SETCA se présentait aux FUNDP. La CNE obtient 72,8% des voix.

Au conseil d'Entreprise (CE), la CNE obtient 5 sièges «employés», 4 sièges «cadres» et un siège «ouvriers». Un siège «employés» est acquis par le SEL/SETCA.

Au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), la CNE totalise 7 sièges (6 «employés» et un «ouvrier») pour 2 sièges au SEL/SETCA.

Pour l'ensemble des instances, la CNE obtient 17 mandats sur 20.

Le taux de participation est de 31,8% (vote par urne).

• À l'Université Libre de Bruxelles (ULB)

Pour sa deuxième participation aux élections sociales, la CNE renforce sa présence

dans les instances sociales : la CNE passe de 6 à 9 mandats sur 42 à attribuer.

Au CE, la CNE obtient 3 sièges sur 16 (uniquement dans le collège «employés»). Le seul regret de la CNE de l'ULB est de ne pas encore présenter de listes au collège «cadres» au CE !

Au CPPT, la CNE représente 24,2% des voix et décroche 3 sièges sur 14.

À l'ULB, la délégation syndicale est également recomposée à l'occasion des élections sociales ; la CNE compte 3 délégué-es sur les 12 mandats.

Le taux de participation est 33% (vote par urne).

• Aux Facultés Universitaires Catholiques de Mons (FUCAM)

Pour la première fois, la FGTB présentait une liste aux FUCAM et décroche 1 siège sur les 7 sièges à pourvoir au CE. La CNE

obtient 2 sièges « employés » et 4 sièges « cadres ».

Au CPPT, les 5 sièges sont remportés par la CNE.

Le taux de participation s'élève à 48,9% (vote par urne).

• Aux Facultés Universitaires Saint Louis (FUSL)

Ces élections sociales étaient une grande première dans cette institution universitaire. Seule la CNE présentait des candidat-es.

En CE, 6 sièges « cadres » et 1 siège « employés » sont attribués ; le siège « ouvriers » ne sera pas occupé, faute de candidat-e.

Au CPPT, 5 mandats «employés» et un siège «ouvriers» seront occupés par les nouveaux délégué-e-s CNE. Le taux de participation est de 38,4% (vote par urne).



LE REMODELAGE DU PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le 3 juin 2008, en séance plénière du parlement de la Communauté française, plusieurs parlementaires se sont inquiétés des articles parus dans la presse les jours précédents à propos du remodelage du paysage de l'enseignement supérieur et des nouvelles vagues d'évolutions structurelles. Ils ont interpellé la Ministre de l'Enseignement supérieur à ce sujet.

Nous reprenons ici quelques extraits de ces interpellations et les réponses de la Ministre de l'enseignement supérieur.

Les interpellations

Sur fond d'une législation en cours d'élaboration au travers de plusieurs décrets, on évoque une nouvelle vague de grandes manoeuvres dans l'enseignement supérieur. Voici quelques exemples glanés au hasard : la création d'une nouvelle université complète à Mons ; le renforcement de la délocalisation de deux universités complètes par l'intermédiaire de nouvelles habilitations et de fusions, l'UCL projetant de fusionner avec l'ICHEC et l'IHECS, ou grâce à de nouvelles habilitations dans le cas de l'ULB à Charleroi ; habilitations dites fantômes avec l'ULB habilitée pour la maîtrise en droit qui sera hébergée à l'Université de Mons-Hainaut ; fusions de segments de hautes écoles avec une université impliquant la désarticulation de la haute école d'origine, l'Institut Cooremans à l'ULB et l'IHECS à l'UCL ; fusions de hautes écoles entre elles aboutissant à des tailles impressionnantes - les trois hautes écoles libres du Hainaut seraient en processus de fusion et représenteraient vingt-deux sites - ou à un éloignement des centres de décision comme dans le Luxembourg. De ces projets politiques, nous n'avons des échos que par vagues, comme tous les jours. (...)

Vous parlez aussi de processus de modernisation. Madame la Ministre, avant de parler de processus ne doit-on pas parler objectifs, plan, programme, stratégie, le processus constituant pour sa part un moyen d'aboutir à des fins ?

L'avenir et la modernisation de l'enseignement supérieur se négocient aujourd'hui clairement au niveau politique, manifestement dans la majorité. Des échos venus de l'ULB nous l'apprennent. À ce titre, l'on évoque des « compensations » accordées à l'UCL et l'ULB pour tenter de leur faire accepter le projet d'université complète à Mons, par exemple.

Quelles sont les grandes lignes des projets d'évolution de l'enseignement supérieur actuellement en cours de négociation politique ? Remet-on en cause la volonté de conserver un système double (hautes écoles - universités) ? S'orientent-on vers des hautes écoles limitées à l'organisation d'enseignements de type court, dans une logique professionnelle, et des universités seules dispensatrices d'enseignements de type long et impliquées dans la recherche ? Est-il tenu compte des travaux de l'Agence d'évaluation de l'enseignement supérieur ?

Les réponses de Marie-Dominique Simonet, Ministre de l'Enseignement supérieur

(...) À la fin de la dernière année académique, les Conseils d'administration de l'Université de Mons-Hainaut et de la Faculté polytechnique de Mons ont approuvé un projet de fusion créant une nouvelle institution qui serait baptisée Université de Mons. Cette décision, assortie d'habilitations nouvelles, a été rendue publique et réaffirmée en septembre 2007 (...).

La discussion porte sur les points suivants. Premièrement, une fusion entre les actuelles UMH et Faculté

polytechnique de Mons ne mène pas à la création d'une nouvelle université complète. Actuellement, ces deux établissements délivrent des diplômes de premier et de deuxième cycles dans seulement neuf des vingt domaines de l'enseignement universitaire. De ce point de vue, si le projet voit le jour, un cursus serait peut-être créé dans un domaine supplémentaire. L'université de Mons, l'UM, restera donc incomplète. (...)

(...) j'ai déjà précisé que l'ULB désirait transférer à Charleroi ses trois habilitations actuelles à Nivelles. Par ailleurs, l'ULB peut dès à présent s'associer - c'est-à-dire co-diplômer ou fusionner de manière naturelle - avec quatre hautes écoles, deux dans le domaine de la traduction et l'interprétariat et deux autres dans le domaine de l'architecture. En élargissant les possibilités d'association aux sciences économiques, on permet à tous de faire ce que l'on a autorisé entre l'ULg et HEC en 2004. L'ULB pourrait donc en plus s'associer à une haute école à Bruxelles, ce qui montre bien que la capitale n'est pas oubliée. Pour l'UCL, la même logique prévaut pour les sciences économiques et de gestion. Cela étant, je comprends la crainte qui a pu s'emparer de certains d'entre vous à la lecture de la presse qui titrait : « L'UCL partout ». Mais de quoi parle-t-on ? Je vous rappelle que l'académie de Louvain a déjà des implantations à Bruxelles. Il suffit de relire le décret de 2002. Ce n'est pas une nouveauté ! Non l'UCL ne sera pas partout mais seulement là où elle déjà implantée !

Je voudrais ajouter deux remarques. Si l'UCL devait recevoir de nouvelles habilitations à Bruxelles, l'ULB en recevrait à Charleroi. (...) Par ailleurs, j'envisage effectivement un important refinancement mais les discussions étant en cours, le montant n'est pas encore fixé. (...)

LA NÉGOCIATION «ENSEIGNEMENT»

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. La négociation pour les années 2009 et 2010 a été cette fois très courte : ouverte début mai 2008, elle a été clôturée mi juin.

Des acquis des négociations précédentes pour les personnels des universités

Une augmentation forfaitaire annuelle représentant 0,5 % de la masse salariale de tout le personnel de l'enseignement a été accordée au 1^{er} décembre de chaque année depuis 2005. Ce qui équivaut à une augmentation mensuelle brute de 14,23 € à l'index actuel pour une personne à temps plein. La même augmentation forfaitaire sera accordée au 1^{er} décembre 2008. Ces augmentations concernent autant le personnel sur allocation de fonctionnement (académique, scientifique, PATO) que le personnel sur ressources extérieures et le personnel FNRS.

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

Pour les assistants temporaires, une augmentation du barème est accordée au titulaire d'un diplôme de docteur depuis septembre 2007.

Un montant correspondant à 7,5 emplois à temps plein a été attribué aux universités en vue de favoriser la promotion de la réussite des étudiants.

D'autres points plus techniques figurent dans le protocole dont le texte complet est accessible sur le site : www.desy.ucl.ac.be

Des acquis de la négociation actuelle pour les années 2009 et 2010

Une nouvelle augmentation du barème des assistants sera accordée au titulaire d'un diplôme de docteur. 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 !

Le montant correspondant à 7,5 emplois à temps plein en vue de la promotion de la réussite des étudiants est doublé : 15 équivalents temps plein (6 pour l'Académie Louvain ; 5 pour l'Académie Wallonie-Bruxelles ; 4 pour l'Académie Wallonie-Europe).

Le gouvernement confirme son engagement d'étudier l'organisation de la carrière académique et scientifique et celle des chercheurs sur ressources extérieures et de procéder à l'évaluation des réussites au doctorat.

Le gouvernement s'engage à communiquer des informations sur l'utilisation du produit de la défiscalisation des chercheurs.

Le gouvernement marque son accord pour analyser l'évolution de l'encadrement et de la charge de travail des personnels des universités suite à la réforme de Bologne.

La question de la valorisation dans la carrière publique de l'ancienneté pécuniaire acquise à l'université sera également examinée.

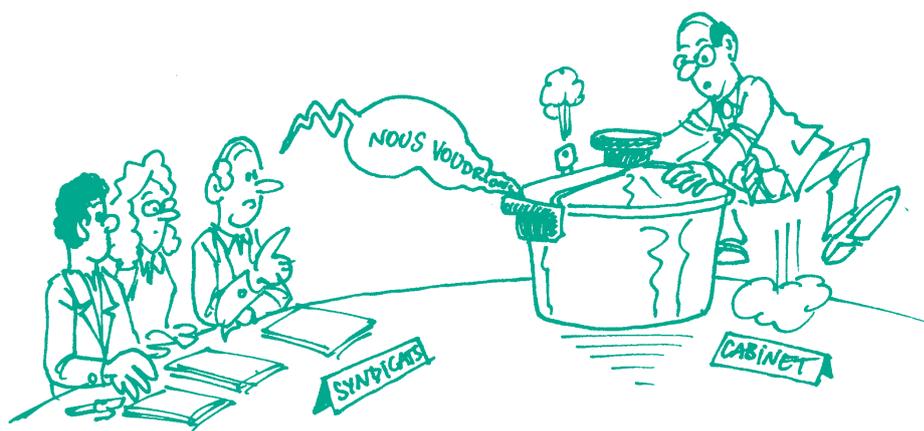
Evaluation

Les acquis de cette négociation justifient sans longue hésitation l'appui de la CNE-universités à ce protocole.

Mais sans euphorie. En effet, un certain nombre de points font uniquement l'objet d'étude ou d'examen en groupes de travail, mais sans obligation de résultats.

Par ailleurs, plusieurs de nos demandes ne sont pas rencontrées. Ainsi la création d'un lieu de négociation commun à toutes les universités ; la présence d'un observateur syndical dans la procédure des promotions du personnel administratif et technique ; l'harmonisation du montant des bourses FNRS, FRIA et des bourses propres à chaque université. Ou encore l'importante question de l'octroi de la pension d'Etat pour le PATO définitif des universités subventionnées ; ou à défaut, la prise en charge par la Communauté française du financement de l'assurance de groupe, assurance qui compense en partie l'absence de pension d'Etat.

On le voit, la matière ne manque pas pour la négociation suivante... dans deux ans !





LES TRAITEMENTS DU PERSONNEL DES

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} décembre 2007, rattachés à l'indice-pivot 108,34 d'avril 2008.														1,4568
400/1	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	
Agent	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^e classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé principal Programmeur	Assistant social de 1 ^{re} classe Infirmier gradué de 1 ^{re} classe	Agent spécialisé en chef	Chef programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef	
0	1 533,72	1 579,31	1 682,17	1 798,44	1 904,60	1 939,98	2 037,30	2 184,15	2 196,54	2 281,46	2 404,73	2 491,34	2 240,78	2 458,86
1	1 551,95	1 597,55	1 714,02	1 830,30	1 936,46	1 977,13	2 069,16	2 221,30	2 228,40	2 313,32	2 442,62	2 529,23	2 304,48	2 491,35
2	1 570,19	1 615,78	1 745,88	1 862,15	1 968,32	2 014,29	2 101,02	2 258,45	2 260,26	2 345,21	2 480,50	2 567,11	2 368,66	2 523,84
3	1 588,43	1 634,02	1 777,74	1 894,01	2 000,17	2 051,44	2 132,88	2 295,60	2 292,11	2 377,70	2 518,39	2 605,00	2 433,63	2 556,33
4														
5	1 595,73	1 665,63	1 808,45	1 925,87	2 032,03	2 115,14	2 164,73	2 359,61	2 323,97	2 410,19	2 583,35	2 669,96	2 520,23	2 588,82
6														
7	1 603,02	1 697,24	1 839,16	1 968,33	2 074,49	2 178,83	2 207,20	2 424,57	2 366,89	2 453,49	2 648,31	2 734,92	2 606,84	2 632,13
8														
9	1 610,32	1 728,86	1 913,47	2 042,65	2 159,42	2 242,53	2 292,12	2 489,53	2 453,49	2 540,10	2 713,27	2 799,88	2 693,44	2 718,73
10														
11	1 617,61	1 760,47	1 987,78	2 116,96	2 244,34	2 306,22	2 377,70	2 554,50	2 540,10	2 626,71	2 778,23	2 864,84	2 780,05	2 805,34
12														
13	1 624,91	1 792,08	2 062,10	2 191,27	2 318,65	2 370,44	2 453,49	2 619,46	2 615,88	2 702,49	2 843,19	2 929,80	2 866,65	2 881,12
14														
15	1 632,21	1 823,69	2 136,41	2 265,59	2 393,94	2 435,41	2 529,27	2 684,42	2 691,67	2 778,28	2 908,15	2 994,76	2 953,26	2 956,91
16														
17	1 639,50	1 855,30	2 210,72	2 339,90	2 469,73	2 500,37	2 605,06	2 749,38	2 767,46	2 854,06	2 973,11	3 059,72	3 039,86	3 032,69
18														
19	1 646,80	1 886,91	2 285,04	2 415,61	2 545,51	2 565,33	2 680,84	2 814,34	2 843,24	2 929,85	3 038,08	3 124,69	3 126,47	3 108,48
20														
21	1 654,09	1 918,52	2 359,66	2 491,40	2 621,30	2 630,29	2 756,63	2 879,30	2 919,03	3 005,63	3 103,04	3 189,65	3 213,08	3 184,26
22														
23	1 661,39	1 950,14	2 435,44	2 567,18	2 697,08	2 695,25	2 832,41	2 944,26	2 994,81	3 081,42	3 168,00	3 254,61	3 299,68	3 260,05
24														
25	1 668,69	1 981,75	2 511,23	2 642,97	2 772,87	2 760,21	2 908,20	3 009,22	3 070,60	3 157,20	3 232,96	3 319,57	3 386,29	3 335,83
26														
27	1 675,98	2 013,36	2 587,01		2 848,65	2 825,17	2 983,98	3 074,18	3 146,38	3 232,99	3 297,92	3 384,53	3 472,89	3 411,62
28														
29		2 044,97	2 662,80		2 924,44		3 059,77		3 222,17	3 308,77				3 487,40
30														
31									3 297,95	3 384,56				3 563,19
32														
33														

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} décembre 2007, rattachés à l'indice-pivot 108,34 d'avril 2008.														1,4568
25/6	25/3A	10/1	10/1S	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	
Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal	Analyste de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Attaché après 4 ans de grade Ingénieur industriel après 4 ans de grade	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché Informaticien Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	
0	2 556,31	2 686,21	2 545,47	2 637,40	3 140,92	2 762,00	3 519,83	3 140,91	3 871,68	3 400,74	4 169,40	4 385,92	3 682,21	4 584,42
1	2 621,27	2 718,70	2 621,26	2 713,18	3 216,70	2 837,78	3 595,62	3 216,70	3 952,87					
2	2 686,24	2 751,19	2 697,05	2 788,97	3 292,49	2 913,57	3 671,41	3 292,49	4 034,07	3 563,14	4 331,80	4 548,32	3 844,61	4 746,82
3	2 751,20	2 783,68	2 772,83	2 864,76	3 368,28	2 989,36	3 747,19	3 368,27	4 115,26					
4										3 725,54	4 494,20	4 710,72	4 007,01	4 909,22
5	2 837,80	2 816,17	2 889,22	2 981,14	3 500,90	3 105,74	3 879,81	3 484,66	4 277,66					
6										3 887,94	4 656,60	4 873,12	4 169,42	5 071,62
7	2 924,41	2 859,48	3 005,61	3 097,53	3 633,52	3 222,13	4 012,43	3 601,05	4 440,07					
8										4 050,34	4 819,00	5 035,52	4 331,82	5 234,02
9	3 011,01	2 946,08	3 121,99	3 213,92	3 766,14	3 338,52	4 145,05	3 717,44	4 602,47	4 212,74	4 981,40	5 197,92	4 494,22	5 396,42
10														
11	3 097,62	3 032,69	3 238,38	3 330,31	3 898,76	3 454,91	4 277,68	3 833,82	4 764,87					
12										4 375,14	5 143,80	5 360,32	4 656,62	5 558,82
13	3 184,22	3 108,47	3 354,77	3 446,69	4 031,38	3 571,29	4 410,30	3 950,21	4 927,27	4 537,54	5 306,20	5 522,72	4 819,02	5 721,22
14														
15	3 270,83	3 184,26	3 471,16	3 563,08	4 164,00	3 687,68	4 542,92	4 066,60	5 089,67	4 699,94	5 468,60	5 685,12	4 981,42	5 883,62
16														
17	3 357,44	3 260,04	3 587,54	3 679,47	4 296,62	3 804,07	4 675,54	4 182,99	5 252,07	4 862,34	5 631,00	5 847,52	5 143,82	6 046,02
18														
19	3 444,04	3 335,83	3 703,93	3 795,86	4 429,24	3 920,46	4 808,16	4 299,37	5 414,47	5 024,74	5 793,40	6 009,93	5 306,22	6 208,42
20														
21	3 530,65	3 411,61	3 820,32	3 912,24	4 561,86	4 036,84	4 940,78	4 415,76						
22										5 187,14	5 955,80	6 172,33	5 468,62	6 370,82
23	3 617,25	3 487,40	3 936,71	4 028,63	4 694,49	4 153,23		4 532,15						
24													5 631,02	
25	3 703,86	3 563,18				4 269,62		4 648,53					5 793,42	
26														
27	3 790,46	3 638,97											5 955,82	
28														
29		3 714,75												
30														
31		3 790,54												
32														
33		3 866,32												



UNIVERSITÉS EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} décembre 2007, rattachés à l'indice-pivot 108,34 d'avril 2008.													1,4568
	15/1	16/1	8L 129	8A 10/2bis	8B 10/3	I30	I31	8C 11/6	8D	8F 14/1	Personnel académique		
	Directeur Ingénieur inspecteur	Directeur général	Assistant de recherche Maître de langues	Assistant Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Premier assistant Chargé de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié	Chef de travaux agrégué Maître de recherche	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire
0	4 746,79	5 648,97	2 545,49	2 787,26	3 140,92	3 140,92	3 400,74	3 519,83	3 622,70	3 682,24	4 151,35	4 864,09	5 450,51
1			2 629,40	2 863,04	3 216,70	3 216,70		3 595,62					
2	4 909,19	5 811,37	2 713,30	2 938,83	3 292,49	3 292,49	3 563,14	3 671,40	3 779,67	3 844,64			
3			2 797,20	3 014,62	3 368,28	3 368,28		3 747,19			4 449,07	5 292,62	6 027,90
4	5 071,59	5 973,77					3 725,54		3 936,65	4 007,03			
5			2 954,18	3 131,00	3 500,90	3 500,90		3 879,81					
6	5 233,99	6 136,17					3 887,94		4 093,63	4 169,43	4 746,79	5 721,16	6 605,29
7			3 111,16	3 247,39	3 633,52	3 633,52		4 012,43					
8	5 396,39	6 298,57					4 050,34		4 250,60	4 331,82			
9			3 268,13	3 363,78	3 766,14	3 766,14		4 145,05			5 044,51	6 149,69	7 182,68
10	5 558,79	6 460,97					4 212,74		4 407,58	4 494,22			
11			3 425,11	3 480,17	3 898,76	3 898,76		4 277,67					
12	5 721,19	6 623,38					4 375,14	4 277,67	4 564,56	4 656,61	5 342,24	6 578,22	7 760,07
13			3 582,08	3 596,55	4 031,38	4 031,38		4 410,29					
14	5 883,59	6 785,78					4 537,54		4 721,53	4 819,01			
15			3 739,06	3 712,94	4 164,00	4 164,00		4 542,91			5 639,96	7 006,76	8 337,47
16	6 045,99	6 948,18					4 699,94		4 878,51	4 981,40			
17			3 896,04	3 829,33	4 296,62	4 296,62		4 675,54					
18	6 208,39	7 110,58					4 862,34		5 035,49	5 143,80	5 937,68	7 435,29	
19			4 053,01	3 945,71	4 429,24	4 429,24		4 808,16					
20	6 370,80	7 272,98					5 024,74		5 192,46	5 306,20			
21			4 209,99			4 561,86		4 940,78			6 235,40		
22	6 533,20	7 435,38				4 694,49		5 187,14		5 349,44	5 468,59		
23			4 366,97					5 349,54			5 630,99	6 533,12	
24						4 827,11							
25			4 523,94					5 511,94					
26											5 793,38		
27													
28											5 955,78		
29													
30													
31													
32													
33													

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,4568 (juin 2008) et intègrent toutes les revalorisations de la négociation sectorielle « Enseignement » applicables aux personnels des universités. Y compris l'augmentation forfaitaire de 13,93 € mensuels bruts depuis le 1^{er} décembre 2006 et la récente augmentation forfaitaire de 14,20 € mensuels bruts depuis le 1^{er} décembre 2007.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

1. LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

- L'échelle barémique la plus basse (400/1) vient d'être supprimée par décret du 11 janvier 2008 de la Communauté française.
- 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 1,4568
pour un chargé de cours extr. : 518,92 €
pour un professeur : 567,04 €
pour un professeur extr. : 616,06 €

3. LES BAREMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

Le statut pécuniaire du personnel chargé de l'enseignement et de l'encadrement pédagogique à l'Institut des Langues Vivantes est fixé par la convention collective conclue entre les Autorités de l'UCL et la délégation syndicale CNE du personnel scientifique le 31/12/1999. Trois grades sont reconnus : celui de maître de langues, celui de maître de langues principal et celui de premier maître de langues.

4. LES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Les boursiers

Les montants des bourses FNRS, 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 1413,05 € pour les licenciés et de 1.530,05 € pour les ingénieurs.

4.2. Les chercheurs sur ressources extérieures

À l'UCL, le statut pécuniaire de ce personnel est fixé par l'article 14 de la convention collective du 30.09.1998 relative au personnel scientifique sur ressources extérieures.

Les échelles barémiques applicables aux

chercheurs sont au minimum celles prévues par le décret du 19 juillet 1991.

Ce décret définit les titres, niveaux et barèmes suivants :

TITRES	NIVEAU	BARÈME
Assistant de recherche (1)	Niveau A	8 L
Assistant de recherche (2)	Niveau A	8 A
Chargé de recherche	Niveau B	8 C
Chercheur qualifié	Niveau C	8 D
Maître de recherche	Niveau D	8 F
Directeur de recherche	Niveau E	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 131,22 € bruts mensuels (voir page 9).

(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 de 12h30 à 13h30
 Courriel : Agnes.Namurois@uclouvain.be Jos.Palange@uclouvain.be



RENFORCER LE POUVOIR D'ACHAT ET LA SOLIDARITÉ

Relever les salaires

- Pas de remise en cause de l'index
- Relever le salaire minimum de 25€ comme convenu
- Des salaires minima égaux pour les jeunes
- Un meilleur remboursement de tous les frais de déplacement vers le lieu de travail
- Des négociations libres à l'automne sur un relèvement des salaires minima
- Aussi des accords crédibles pour le secteur public et l'enseignement
- Eliminer l'écart salarial hommes-femmes

Maintenir et renforcer la solidarité

- Liaison au bien-être pour toutes les allocations
- Un 13^e mois d'allocations sociales
- Des moyens supplémentaires pour la sécurité sociale
- Maintien du caractère fédéral de la sécurité sociale, du droit du travail et des conventions collectives

Rendre la fiscalité équitable

Augmenter le pouvoir d'achat grâce à:

- Une réduction d'impôts pour les bas et moyens revenus
- Un taux de TVA de 6% au lieu de 21% sur le gaz et l'électricité et une réduction similaire pour le mazout de chauffage
- Une réduction d'impôts intégrée dans le salaire (diminution du précompte professionnel)
- Pas de discrimination fiscale contre les chômeurs mariés

Augmenter les recettes grâce à:

- Une lutte plus active contre la fraude fiscale
- La fin des abus dans la déductibilité des intérêts notionnels
- Une cotisation du secteur énergétique, proportionnée aux superbénéfices qu'il réalise
- Une taxation plus équitable des revenus du capital et de la fortune

Arrêter les hausses de prix injustifiables

- Un contrôle des prix en particulier pour les produits de première nécessité
- Freiner les hausses de prix du gaz et de l'électricité : améliorer le contrôle, écrémer les superbénéfices
- Augmenter le nombre et la qualité des places dans les garderies à des prix abordables
- Modérer les loyers, augmenter le nombre de logements sociaux

Revendications CSC-FGTB adressées au Gouvernement fédéral - juin 2008.

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