

Le droit de savoir

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

Sommaire

- 2 Hommage à Mme Kumps
- 3 Statut révisé du PAC
- 4 La garantie de l'emploi
- 5 Négociations UCL
- 6 - 7 Table Ronde supérieure
- 8 La structure de l'UCL
- 9 Au FNRS
- 10 L'architecture ISA - UCL
- 11 La prévention nécessaire
- 12 S'affilier à la CNE-CSC

BIENHEUREUX LÉONARD !

Non, non, il ne s'agit pas d'annoncer la béatification de Monseigneur Léonard...

C'est du Traiteur Léonard dont nous parlons : celui-ci a dû être bien heureux, sans doute, de pouvoir organiser le cocktail de la fête de l'Université, le 2 février dernier. Près de 1.000 invités, ce n'est pas rien ! Mais pourquoi avoir confié cette noble tâche à une entreprise extérieure ? Le Service Traiteur de nos Restaurants Universitaires aurait certes apprécié de montrer sa capacité à honorer une telle commande. Pour célébrer nos Docteurs Honoris Causa de l'an prochain, formulons le vœu que nos autorités seront fières de faire en sorte que nos Restaurants Universitaires soient promus au titre de Traiteur Honoris Causa ! Il y a lieu, en effet, de se féliciter que le personnel de nos Restaurants Universitaires bénéficient des avantages que leur procurent leurs toques d'une blancheur éclatante !

HAÏTI

Selon un premier bilan, 75% des écoles d'Haïti sont détruites à la suite du tremblement de terre du 12 janvier. La vie scolaire est interrompue. Dans un pays où 80% de la population est analphabète, le rôle de l'école sera fondamental pour la reconstruction.

Les universités belges francophones, et l'UCL en particulier, accueillent chacune quelques dizaines d'étudiants haïtiens. Sous l'égide de la Coopération Universitaire au Développement (CUD), elles sont depuis une dizaine d'années en relation avec l'Université d'Etat d'Haïti, le principal établissement d'enseignement supérieur fondé en 1994, et situé dans la capitale, Port-au-Prince. Avant le tremblement de terre du 12 janvier, elle comptait 20.000 étudiants, 1.500 enseignants et 800 agents administratifs. De nombreux étudiants étaient au cours au moment du séisme, ce qui fait craindre le pire quant au nombre de victimes parmi les étudiants et le corps professoral. Il pourrait

s'élever à plusieurs milliers. Des facultés se sont effondrées ou sont gravement endommagées. L'Ecole normale supérieure, formant les enseignants, n'existe plus.

A l'évidence, la vocation première de notre revue n'est pas de traiter d'informations générales ni de coller à l'actualité. L'ampleur de la tragédie qui a frappé Haïti nous a cependant incités à prêter nos colonnes à la plume d'un étudiant haïtien, doctorant à l'UCL. Dans l'article qu'il a bien voulu nous adresser, il s'exprime sur les causes endémiques de la grande pauvreté de la population de son pays, sur les orientations à donner à la « reconstruction nationale » et sur le rôle des ONG, notamment. Les extraits reproduits en page 10 nous livrent ses réflexions sur la question de la coopération universitaire.

En point d'orgue, l'auteur force notre respect et nous invite à l'action en invoquant l'adage d'Erasmus :

Tant que le malade a un souffle, il y a de l'espoir !

Outre l'article sur la coopération universitaire en Haïti, page 10, il convient de signaler aussi le récent dossier de M. Maesschalck, « Haïti, Leçons pour l'avenir », in Démocratie, 15 mars 2010.
<<http://www.revue-democratie.be>>



HOMMAGE À MADAME KUMPS

Standing ovation

Le splendide hommage rendu à Anne-Marie Kumps et à sa carrière professionnelle entièrement vouée à notre Université vaut bien que le *Droit de Savoir* y consacre ces quelques lignes tant il est vrai que la séance qui s'est tenue, le 2 décembre 2009, à l'Aula Magna est à marquer d'une pierre blanche. Qu'il soit permis à notre délégation de dire ici sa satisfaction d'avoir pu y prendre la parole par la bouche d'un délégué dont l'intervention fut empreinte de respect et de reconnaissance non feints envers l'administratrice générale mais aussi envers sa personne et ses qualités humaines. Epinglons quelques extraits du discours dont le texte intégral se trouve sur : www.uclouvain.be/306498.html

Une intellectuelle au pouvoir qui n'a pas abusé de sa position, bien au contraire...

« Seules les valeurs de l'humanisme parviennent à motiver et suscitent l'adhésion profonde. Les collaborateurs sentent parfaitement quelle est la fibre de l'homme qui les conduit. »
« Celui qui se consacre aux objectifs collectifs est plus crédible que celui qui poursuit trop exclusivement ses ambitions personnelles »
(Citations extraites du Rapport UCL 575 - 1995)

Votre attitude en négociation
Précisément, ce que nous retenons de votre attitude en négociation, c'est qu'avec vous, il n'y a pas de chicanes préalables par exemple pour demander une note longue si on a transmis une courte, ou une note de synthèse si on en a transmis un dossier ; au contraire, vous avez toujours étudié la question transmise avant que la réunion ne commence. Vous montrez que vous comprenez le point de vue de l'interlocuteur. Non seulement, vous acceptez d'écouter les revendications qui vous sont adressées, mais vous faisiez plus et mieux, Madame, car, pour vous, il s'agit aussi de les entendre, c'est-à-dire de les recevoir comme acceptables lorsqu'elles vous paraissaient raisonnables - vous nous accordez qu'elles l'ont presque toujours été - et ensuite, vous cherchiez sans atermoiements inutiles, à les transformer en acte. Et cette attitude entraîne le respect et facilite encore la recherche de solutions sur le fond. (...)

Enfin, si vous n'avez pas trop de réticence quant à la féminisation des noms de métiers, vous en avez toujours eu une quant à la féminisation du nom... d'Administrateur général. Pendant tout votre mandat, nous avons respecté ce choix pour ne pas vous heurter et ce, en dépit des recommandations du groupe Actions positives.

Mais qu'il me/nous soit permis aujourd'hui de reconnaître en vous une excellente administratrice générale !

Une administratrice générale d'une institution de 5.000 personnes, ce n'était déjà pas banal il y a 15 ans, et cela demeure aujourd'hui encore assez exceptionnel. Celles et ceux qui ont pu découvrir par delà l'apparence quelquefois austère, un véritable accueil, une ouverture, et par dessus tout, un respect sincère envers chacune et chacun ; celles et ceux qui ont pu, à votre contact, bénéficier de cela, ont aussi fait l'heureuse expérience de ce que peut apporter un bon patron au féminin ! Je terminerai par deux citations.

La première, de Ph. de Woot, (La Libre Belgique, 28 octobre 2000). *« Il existe en Occident deux conceptions du pouvoir : l'une est cynique, froide, calculatrice, amoral : c'est celle du pouvoir de domination ; l'autre se veut humaniste, démocratique, imprégnée de valeurs éthiques : celle du pouvoir de service. »*
Par votre gestion consciencieuse, vous avez été systématiquement dans une logique du pouvoir de service. En donnant à chaque membre du personnel des marques égales de considération. Et la seconde, de Confucius : *« L'homme supérieur, c'est celui qui a une bienveillance égale pour tous et qui est sans égoïsme et sans partialité »*. S'il vous avait connu, Madame, Confucius aurait pu dire cela de vous.

Au nom du personnel, nous pouvons affirmer qu'au sommet de la direction de l'UCL, nous avons une femme... supérieure !

RÉVISION DU STATUT DU PERSONNEL ACADÉMIQUE

En fin d'année 2009, le statut administratif des membres du personnel académique a été soumis à révision.

D'abord examiné au sein de la Commission de révision du Statut, il a fait l'objet ensuite d'une concertation entre les autorités et la délégation syndicale du personnel. Ce qui est d'ailleurs mentionné explicitement dans l'introduction du statut révisé. Il est cependant regrettable que le message expédié au personnel académique par les Autorités le 5 mars ne fasse pas référence à cette concertation !

Les objectifs de la révision du statut du personnel académique consistent essentiellement à :

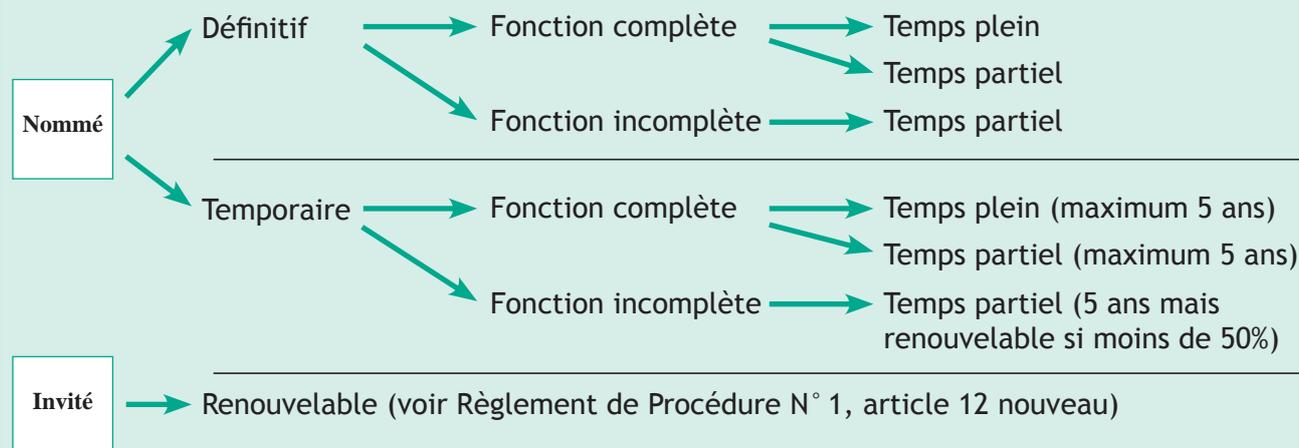
- adapter le statut de 2004 aux modifications apportées en juillet 2009 aux règlements organique et ordinaire de l'UCL (notamment le rôle des facultés et des instituts, le rôle des vice-recteurs de secteur auparavant mentionnés comme prorecteurs, le remplacement du titre de « vice-recteur aux Affaires académiques » par « vice-recteur à la Politique du personnel ») ;
- préciser des notions telles que

fonction complète (qui implique une participation à l'enseignement, à la recherche et au service à la communauté) et *fonction incomplète* (limitée à des activités d'enseignement) (voir les articles 6 et 7 du statut) ;

- définir des modalités de renouvellement des invitations, qui étaient limitées à six ans, et de passage du statut d'invité au statut de temporaire ou définitif (voir l'article 23 du statut et l'article 12 nouveau règlement de procédure de nominations, renouvellements,...), avec



Eventail des différentes possibilités d'entrée dans la carrière académique selon le statut révisé



une disposition transitoire pour cette année 2009-2010. Chaque personne concernée sera consultée sur son dossier.

Pour la délégation syndicale CNE du personnel, la clarification intervenue dans les articles 6 et 7 du statut est positive. Par ailleurs, une solution est également apportée au problème de la limitation des invitations. En 2004 déjà, lors de la révision précédente, la délégation CNE estimait qu'il était indispensable de préciser les conditions permettant de renouveler l'invitation ou de nommer les personnes qui sont dans cette situation d'invités depuis de nombreuses années.

La délégation a suggéré aux autorités d'ajouter une annexe sur le statut pécuniaire des différentes catégories du personnel académique. Mais les délais ne le permettaient pas. Dans l'attente de cette annexe, voici très brièvement les grands principes :

■ en application des dispositions des articles 36 et suivants de la loi du 28 avril 1953, les personnels en fonction complète ont une rémunération au barème (ou en pourcentage du barème pour les temps partiels) ;

■ les personnels en fonction incomplète ont une rémunération à l'heure ; cette rémunération peut évoluer - par la procédure classique de promotion - du barème de chargé

de cours extraordinaire à celui de professeur extraordinaire ; (il faut encore préciser les règles relatives au complément de traitement des scientifiques définitifs et des FNRS permanents lorsqu'ils ont une charge partielle académique) ;

■ quant aux invités, quel que soit leur grade, ils bénéficient tous d'une rémunération forfaitaire fixée sur le barème horaire de chargé de cours.

La délégation syndicale a donc estimé globalement positif le projet de statut soumis à révision et, après avoir consulté fin janvier 2010 le personnel académique à ce sujet, a transmis son accord aux autorités. L'entrée en vigueur est prévue au 1er avril 2010 ou à une date ultérieure pour certains des règlements

Au moment de la publication de ce numéro du Droit de Savoir, le processus d'adhésion est en cours. Pour la délégation syndicale CNE du personnel, rien ne justifie de ne pas adhérer au nouveau statut.

Le texte intégral du statut révisé (projet de modifications et règlements de procédure) est accessible, après identification sur le portail, à l'adresse : <http://www.uclouvain.be/11620.html>

Précisions apportées lors des réunions avec les autorités

■ Le terme 'charge' vise à dis-

tinguer les personnes occupées à temps plein ou à temps partiel, alors que le terme 'fonction' vise le type d'activités comprises dans la charge.

■ Les scientifiques définitifs et les FNRS permanents avec charge partielle académique sont assimilés pour l'ensemble de leurs activités à des académiques en fonction complète (article 98 du règlement ordinaire) ; la partie couverte par la 'nomination académique' est, quant à elle, clairement en fonction incomplète : ainsi, dans les dossiers de promotion, ils sont évalués sur la seule partie 'enseignement' de leurs fonctions. Ce, en vertu des art. 24 et 43 ter de la loi de 1953.

■ Les titres des invités sont :

- pour un invité extérieurs sans thèse : maître de conférence invité ;
- pour un invité extérieur avec thèse : chargé de cours invité ;
- pour un professeur d'une autre université : professeur invité ;
- pour un professeur UCL émérite qui poursuit une charge d'enseignement : professeur invité.

Les questions en suspens - il y en a ! - seront reprises dans le cadre de la négociation du statut du personnel académique de la nouvelle UCLouvain.



L'EMPLOI GARANTI DANS L'UCLouvain

La délégation CNE du personnel a l'avantage de vous informer des nouvelles récentes concernant l'adoption de la Convention collective relative à la garantie de l'emploi - en volume et en qualité - dans l'UCLouvain.

Le lundi 8 février 2010, le projet a été finalisé au sein du groupe de négociation réunissant les délégations syndicales et les directeurs des services du personnel des quatre institutions universitaires de l'Académie Louvain. La convention a été signée par les acteurs présents ce jour-là et poursuit actuellement son circuit auprès des quatre recteurs de l'Académie Louvain.

Le volume global de l'emploi de la future institution est garanti sur base d'un état des lieux de chaque institution arrêté au 1^{er} octobre 2009, et repris sous la forme d'une annexe statistique à la convention, détaillant les chiffres de l'emploi de chaque institution (voir tableau ci-dessous).

Dès que le document sera passé par tous les signataires, nous le mettrons bien évidemment à votre disposition.

Cette adhésion commune en faveur de l'emploi est hautement significative en cette période de crise dans laquelle peu d'entreprises parviennent à établir des projets de maintien de l'emploi et à mettre la négociation sociale au service du bien-être collectif. A cet égard, l'université, et le processus de fusion engagé, présentent un

caractère exemplaire même s'il est très particulier comme l'indique J.P. Lambert, Recteur des FUSL, dans l'extrait ci-après.

Dans le cadre actuel, il s'agit d'une initiative qui doit générer un climat de sérénité indispensable pour entreprendre des changements dont le succès dépend directement de l'adhésion du personnel.

La mobilité professionnelle et géographique - volontaire - au sein de l'université est encouragée de façon à permettre l'acquisition volontaire, elle aussi, de nouvelles compétences. Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour le développement des qualifications. On y voit également une source de développement personnel sur lequel l'UCLouvain pourra prendre appui.

Les universités : une dimension particulière

« J'en arrive à une troisième dimension du statut particulier des universités, en comparaison de celui des entreprises « ordinaires ». Dans le monde des entreprises, le pouvoir ultime est au main des actionnaires : les opérations de fusion sont décidées et déterminées par le gain de valeur escompté par ceux-ci (et encore, 60 % des fusions d'entreprises se soldent-elles par une perte de valeur pour les actionnaires !). Les gains de valeur escomptés résultent des « économies d'échelles » présentes dans le monde industriel mais aussi, le plus souvent, des perspectives de

« déagements de personnels » qui accompagnent traditionnellement ces fusions d'entreprises. Les personnels sont consultés mais, soyons francs, simplement pour la forme. Rien de tel dans le monde des universités qui sont, pourrait-on dire, des entreprises « autogérées ». Toutes les décisions importantes doivent y être avalisées par des organes au sein desquels les représentants des diverses catégories des personnels (académique, scientifique et administratif), ainsi que les étudiants, sont présents de façon majoritaire. La concertation sociale avec les délégations syndicales est aussi considérée, à juste titre, comme un élément essentiel dans la tradition des universités. En clair, l'adhésion des différentes catégories de personnel est non seulement incontournable mais elle constitue aussi un ingrédient fondamental du succès d'une telle opération. Certes, un tel mode de fonctionnement implique-t-il nécessairement une gestation plus longue - et parfois plus laborieuse - d'un tel projet que ce ne serait le cas dans le monde des entreprises privées mais il garantit aussi une robustesse et une durabilité autrement plus affirmées. L'inépuisable fond de la sagesse africaine ne nous apprend-il pas que « Si tu veux aller vite, fais le seul, mais si tu veux aller loin, alors il faut le faire ensemble » ?

Extrait du discours de rentrée des Facultés universitaires Saint-Louis, par M. J.-P. Lambert, Recteur, 29 septembre 2009

Les chiffres des effectifs réels du personnel des quatre universités au 1er octobre 2009
(en équivalents temps-plein)

Budgets ordinaire, social et patrimoine non affecté	FUCAM	FUNDP	FUSL	UCL	Total
PAC	38,25	158,32	62,75	564,36	823,68
PS	24,31	180,59	42,86	438,06	685,82
PAT(0)	42,67	348,80	51,06	1.178,09	1.620,62
Totaux	105,23	687,71	156,67	2.180,51	3.130,12



UNE RENCONTRE EN DEMI-TEINTE

Le 25 janvier 2010 se tenait la première rencontre avec la nouvelle équipe rectorale en place depuis septembre. Elle avait donc une importance particulière et symbolique de prise de contact. Il faut reconnaître que le climat de cette réunion était plutôt « mitigé » : plusieurs points abordés se sont clôturés par une « fin de non-recevoir », des tensions sont apparues mais, malgré tout, une conclusion positive a été apportée à certains dossiers !

Les tensions se sont surtout concentrées sur les chiffres d'emploi effectifs de la convention collective sur « La garantie et la qualité de l'emploi » dans la future UCLouvain. Ces tensions sont maintenant aplanies (voir page 4).

Cette réunion comportait un ordre du jour colossal ! Nous n'en repreneons ci-après que les points essentiels.

Des points positifs :

- Il y a accord du Vice-recteur à la Politique du personnel pour « remettre à plat » le dossier de l'analyse de fonctions, c'est-à-dire de revoir, de manière paritaire, tout le processus de classification des fonctions qui systématiquement depuis plus de 15 ans interfère sur le processus de promotions. En effet, un des critères de promotions que la CNE-UCL a invariablement contesté, était la « fourchette » de grades reconnue à la fonction de chaque membre du personnel. Cette contestation se basait bien évidemment sur le fait que la liaison entre la description d'une fonction et les grades qui lui étaient attribués, était décidée unilatéralement par l'employeur ; or, le grade et le salaire qui lui est attaché sont des matières à négociation ! C'est un long processus de révision qui devrait être entamé dans les mois à venir.

- En matière de procédure de promotions, la présence d'un obser-

vateur syndical dans chaque commission de promotions - demande formulée depuis de nombreuses années - a enfin été acceptée et sera en vigueur dès cette année 2010. Une plus grande transparence sera de mise dans la politique en matière d'indemnités pour fonction supérieure (IFS). Il a été convenu que les personnes bénéficiant d'une IFS et qui remplissent les conditions d'ancienneté seront promues sans rentrer dans le quota des promotions annuelles.

- Une convention collective réglant les conditions de travail des personnes qui souhaiteraient bénéficier d'une possibilité de télétravail est quasi opérationnelle.

- La délégation syndicale CNE a été associée à la révision du statut du Personnel Académique (SAMCA). Ses observations, remarques et corrections ont été pour la plupart acceptées par les Autorités. Il faut rappeler que, dans la future Académie Louvain, le statut du personnel académique, comme pour les autres catégories de personnel, prendra la forme d'une convention collective de travail ayant force de loi.

Des points qui avancent trop lentement :

- Depuis plusieurs années, la délégation CNE demande un relevé précis et une uniformisation des avantages sociaux pour toutes les catégories de personnel, y compris les boursiers.

- Dans le cadre du laborieux dossier des entités périphériques, les membres du personnel des ASBL très proches de l'UCL ne bénéficient pas encore de certains avantages tels que l'assurance de groupe. C'est le cas du personnel de l'ASBL Innovation Sociale et Animation (ISA) dont les missions sont accomplies dans le giron du service LOGE et dans laquelle des personnes du Relais ont été reclassées.

De même, un cadastre des barèmes et des carrières du personnel de l'ASBL présente sur le site de Michamps doit être établi pour examiner les possibilités de carrière de ces personnes. De manière plus globale, la délégation souhaite l'élargissement de sa compétence pour toutes les ASBL et entités périphériques proches de l'UCL (classées de rang A).

- En concertation avec les Autorités, des normes de temps de travail pour les assistants du cadre doivent être établies. Il est important de vérifier que les tâches autres que la recherche ne dépassent pas 50% du temps de travail des assistants. Les Autorités ont accepté de continuer l'examen de cette question.

- Une réunion sur les questions générales en matière d'assurance de groupe du PAT est prévue dans les semaines à venir. On devrait y aborder les questions suivantes : les années d'affiliation pour les personnes sur contrats à durée déterminée successifs qui sont ensuite passées à durée indéterminée, le capital décès pour les isolés et les couples non mariés, la rente d'orphelin et la question de la diminution du capital en cas de vie pour quelques membres du personnel.

Des points de refus catégoriques :

- Un refus ferme et total de la part des Autorités sur la prise en charge du minerval des docteurs, l'année de la défense de thèse ; sur l'uniformisation des pratiques pour la prise en charge de la bourse de valorisation ; c'est aussi un non catégorique pour l'intervention de l'UCL dans les frais d'impression de la thèse.

Nous attendons une note d'explication officielle de ces refus de la part des Autorités.





TABLE RONDE

Il est beaucoup question ces dernières semaines de la Table ronde convoquée en décembre 2009 par le Ministre de l'enseignement supérieur, Jean-Claude Marcourt, en application de la déclaration de politique communautaire 2009-2014. La perspective ultime est l'élaboration d'un décret communautaire relatif à la réforme de l'enseignement supérieur. Après les grandes réformes de la décennie 1990, aboutissant à la création des Hautes Ecoles, l'état des lieux actuel s'explique par les adaptations induites par la réforme de Bologne depuis 1999. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'espace européen de l'enseignement supérieur, une meilleure articulation entre les universités, regroupées en académies, et le reste de l'enseignement supérieur francophone (Hautes Ecoles, enseignement de promotion sociale, enseignement artistique) est à l'ordre du jour. Par ailleurs, le processus de Bologne est entré dans une nouvelle phase, qui doit se conclure d'ici 2020.

La Table ronde est issue d'une volonté politique, partagée par les partis de la majorité. Elle associe des représentants de l'ensemble de l'enseignement supérieur (universités, Hautes Ecoles, promotion sociale et enseignement artistique) : recteurs, directeurs d'écoles supérieures, étudiants, organisations syndicales, commissaires de gouvernement. Le secteur des universités de la CNE, la CSC/ Services Publics, ainsi que la CSC-enseignement (pour le supérieur) participent à la table ronde.

Il faut saluer cette initiative de consultation des acteurs de l'enseignement supérieur, qui tranche avec le manque de concertation sociale de la ministre M.-D. Simonet, qui a superbement ignoré les délégations syndicales pendant son mandat. Cependant, la table ronde pêche par un manque de méthode. Les participants ont d'abord appris

à se connaître mutuellement, et à découvrir les réalités diverses de l'enseignement supérieur, sans aucune base documentaire ou statistique préliminaire solide.

Six groupes de travail ont pris en charge, depuis janvier 2010, les principales thématiques : démocratisation de l'enseignement supérieur, paysage institutionnel, statut des personnels, offre d'enseignement, ouverture à la société, financement. Des rapports intermédiaires ont été déposés à la séance intermédiaire du 26 février.

Le groupe « **démocratisation** » a abordé de larges thématiques : accès aux études, finances de l'étudiant, aide à la réussite, accès aux étudiants handicapés, problèmes de mobilité. Le groupe plaide pour une simplification et une meilleure lisibilité du système d'enseignement. Il est question d'abandonner l'année académique au profit de la réussite de modules de cours dotés de crédits ECTS pouvant être valorisés dans le parcours ultérieur des étudiants. Deux systèmes de diplômes cohabiteraient : le bachelor professionnel (ancien type court) et le bachelor académique (ouvrant la voie au master universitaire). L'aide à la réussite devrait être inscrite dans le cursus, sous la forme d'une guidance, visant cependant à favoriser l'autonomie et non la dépendance. Le système des allocations d'études devrait être réformé en vue d'une simplification des procédures et une meilleure justice sociale. Une mutualisation des services d'aide sociale entre zones d'enseignement est proposée. Le rapport propose la généralisation de la gratuité des transports en commun pour les étudiants et une initiative des pouvoirs publics en vue de construire des logements pour les étudiants.

Au sein du groupe « **paysage institutionnel** », il a été question de réduire l'éclatement de l'enseignement supérieur par la création de

« coupoles » ou de « pôles » regroupant universités et Hautes Ecoles. L'imbrication de l'enseignement supérieur artistique et l'enseignement de promotion sociale dans ces méga-structures reste une question ouverte. Les étudiants craignent faire les frais de ces regroupements, en augmentant les trajets et les coûts des études. La réduction de la concurrence entre niveaux d'enseignement et entre réseaux est à l'ordre du jour. Les académies universitaires seraient remplacées par un ou plusieurs pôles universitaires. Un pôle fédérant l'enseignement artistique est envisagé. Il faut en effet éviter une marginalisation de l'enseignement artistique et de la promotion sociale.

Le groupe « **statuts des personnels** » s'est surtout attaché à un inventaire de la diversité des situations et des pratiques entre filières d'enseignement et même entre institutions. Il a évité ce qui relève de la négociation sociale, domaine réservé aux partenaires sociaux. La publication de l'ouverture des postes devrait être améliorée. Les critères de nomination, facteur d'attractivité du métier, devraient être harmonisés. La situation précaire du personnel scientifique a été soulignée, nécessitant davantage de postes statutaires. L'unification des carrières du personnel scientifique et académique a été proposée. Le groupe insiste sur la valorisation de l'expérience acquise, sur la nécessité de la formation continuée, sur la valorisation de la mobilité accompagnée de la portabilité des droits acquis. Enfin, l'aménagement de la fin de carrière au moyen de mi-temps et d'assurance groupe, devrait également s'accompagner de la transmission et de la pérennisation des connaissances de l'institution. La représentation CNE-CSC a attiré fortement l'attention des participants de ce groupe sur la situation injustifiée suivante : les seules catégories de personnel de l'enseignement supérieur à ne pas

DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

disposer d'un statut voté par décret sont les personnels des universités subventionnées (ULB, UCL, FUNDP, FUCAM, FUSL). Il faut mettre fin à cette inégalité.

Dans le groupe « **offres d'enseignement** », il est question de l'organisation de l'année académique, des cursus (grades académiques), de l'architecture de l'offre (durée, catégorie), des habilitations (répartition géographique) des accréditations éventuelles, de la perméabilité des parcours (passerelles), de l'organisation (annuelle, modulaire, par crédit).

Dans le groupe « **Ouverture à la société** », il est question de mobilité, des services à la collectivité, des relations internationales, du suivi du processus de Bologne, de la gestion de la qualité, de la promotion des études, des liens avec les milieux sociaux, économiques et culturels.

Dans le groupe « **financement** », il est question de la comptabilisation des étudiants, des unités de financement (étudiant, crédit, cours, filière...), de la pondération des filières, du financement de la recherche, du contrôle, etc.,...

Pour l'instant, la Table ronde n'est pas encore aboutie, elle termine surtout un inventaire des problèmes et des pistes de solution.

Si elle a certes le mérite de favoriser la rencontre et le dialogue entre tous les acteurs de l'enseignement supérieur, elle n'est pas encore en mesure à ce stade de fournir des réponses à des thématiques aussi vaste en un temps aussi court et pêchant par un manque de préparation évident. Nous regrettons l'absence, préalablement à la Table Ronde, d'une évaluation du processus de Bologne, comme cela était pourtant mentionné dans la Déclaration de politique communautaire (DPC). Par ailleurs, comme beaucoup de participants, nous estimons que les groupes de travail auraient dû recevoir une base documentaire plus consistante à l'entame de leurs travaux. Enfin, le processus de décision pour valider la synthèse intermédiaire de chacun des groupes est différent d'un groupe à l'autre. Cette diversité est peut-être une richesse ; mais c'est peut-être aussi une faiblesse !

C'est notamment la raison pour laquelle les trois centrales CSC ont formulé lors de la séance intermédiaire les suggestions suivantes :

• que soit établi par le Cabinet Marcourt, sous forme de synthèse intermédiaire, un relevé complet des propositions figurant dans les travaux des six groupes, en mettant en évidence les convergences et les divergences dans ce qui est

actuellement repéré comme forces et comme faiblesses dans l'enseignement supérieur ;

• que le ministre propose des premières balises en liaison avec ce qui est mentionné dans la déclaration de politique communautaire ;

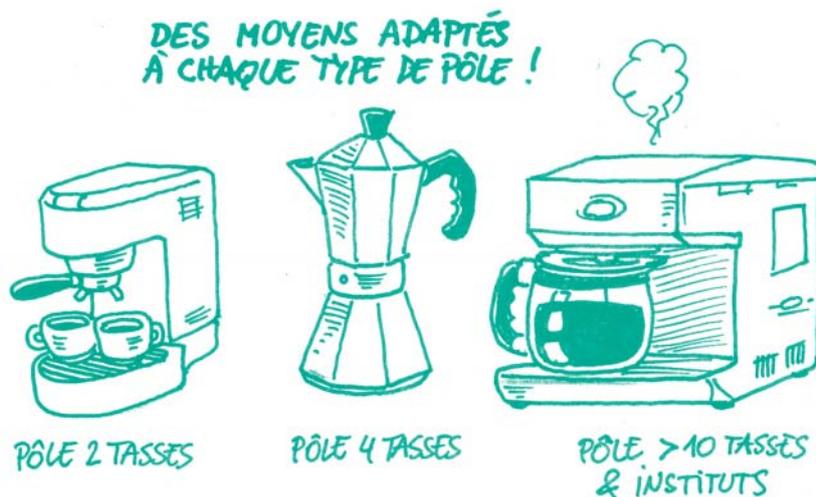
• que chaque groupe soit invité à se positionner sur cette synthèse intermédiaire globale et sur ces premières balises ;

• que le calendrier des réunions des groupes et de la séance de clôture soit établi et communiqué rapidement ;

• qu'une information soit donnée officiellement sur les modalités d'organisation des séances publiques relatives à la Table ronde et sur l'articulation de cette opération avec les travaux en cours ;

• que la méthode de préparation du rapport final des travaux de la table ronde soit réfléchi dès à présent et soit communiquée à tous dans une échéance raisonnable avant la séance plénière de clôture.

En dernière minute, le 5 mars, le Ministre Marcourt a répondu à ces demandes. Le texte de cette réponse se trouve sur: www.desy.ucl.ac.be (page d'accueil, voir Table-ronde)



Cette illustration vaut aussi pour l'article sur les pôles (p.8)



LA STRUCTURE DE L'UCL DEPUIS LE 15 FÉVRIER 2010

Sauf pour les grands distraits, chaque membre du personnel doit savoir que, depuis le 15 février 2010, la structure de l'Université a changé pour ce qui concerne l'enseignement et la recherche. Il n'y a pas de modification de l'organisation des services généraux.

Jusqu'alors, l'organisation était plutôt simple : en haut, les Facultés, au milieu, les Départements, et enfin les Unités.

Depuis le basculement, la structure s'est complexifiée :

L'UCL avant		L'UCL après le 15 février 2010	
Faculté	Niveau 1	Secteur	
Département	Niveau 2	Faculté	Institut
Unité	Niveau 3	Commission d'enseignement (Ecole, Commission de programme)	Pôle/ Centre de recherche

Au niveau 1 : se trouvent les Secteurs (Sciences de la Santé, Sciences Humaines, Sciences et Technologies).

Au niveau 2 : dans chaque secteur, il y a trois structures : les Facultés (avec un sens nouveau : uniquement pour l'enseignement) ; les Instituts pour la recherche ; les Plateformes technologiques pour le support logistique et les activités de service.

Au niveau 3 : dans chaque Faculté, on trouve des commissions d'enseignement et/ou des commissions de programmes ; dans chaque Institut, on peut trouver des Centres de recherche.

Mais... il y a un « mais » !

Les autorités ont décidé que personne n'est affecté à une entité du niveau 3 (qu'elle soit d'enseignement ou de recherche). De plus, à l'intérieur de chaque institut, on peut trouver, à côté des centres de recherche, une structure administrative appelée « pôle », mais toujours sans que personne n'y soit

affecté. Toutefois, les autorités précisent qu'« un lien d'appartenance du personnel peut être créé afin d'en faciliter la visibilité scientifique ».

La note du 17 janvier 2010 « Instituts, Pôles et Centres à l'UCL », présentant ces orientations, a donné lieu au Conseil d'entreprise de fin février à une longue discussion. En effet, si l'on peut comprendre aisément que des pôles soient créés là où des instituts rassemblent un nombre de membres très important (certains instituts comptent jusqu'à

le membre du personnel va-t-il se référer dans l'exercice quotidien de son travail, en cas de difficultés, minimales ou non, si le seul responsable hiérarchique est le président d'institut ? Ne risque-t-on pas de voir se créer une ligne hiérarchique parallèle, sans légitimité ?

En conclusion du débat, la délégation du personnel a pris acte de la structure « Pôles » approuvée par le Conseil académique. Il a été cependant convenu qu'une évaluation aurait lieu en juin 2010 pour vérifier si le système fonctionne bien ou non. En cas de problèmes, n'attendez pas cependant le mois de juin pour les signaler.

Néanmoins, le jargon utilisé dans la note - votée le 8 février par le Conseil académique, soulignons-le - a plutôt fait sourire la délégation du personnel et le Droit de Savoir ne peut donc s'empêcher de vous en communiquer quelques lignes reprises textuellement dans le dessin ci-dessous.

400 personnes), il est très difficile d'admettre que personne n'y soit affecté. Ainsi, selon quelles modalités le « porte-parole / responsable » d'un pôle va-t-il être désigné ? A qui



Un excès peut en cacher un autre

FNRS : UNE RÉVOLTE ? QUELLE RÉVOLTE ?

Le Soir, dans son édition du 24 décembre 2009, a consacré un article à « *la révolte des scientifiques du FNRS* ». Dans cet article, il était indiqué que « *les corps scientifiques des universités francophones tirent, à l'unanimité et à boulet rouge, contre la réforme de l'évaluation des dossiers des chercheurs financés par le FNRS* ». On y lisait aussi que le « *chercheur payé par le FNRS pour ses recherches reste au sein de l'université et participe à ses travaux scientifiques. Mais sans pouvoir faire entendre sa voix comme employé* » et que ces scientifiques se déclarent « *des travailleurs privés de leur droit à l'information et à la négociation collective* ».

Les délégations syndicales CNE/CSC du personnel des universités subventionnées ont estimé ces affirmations particulièrement surprenantes. D'abord, elles n'ont pas connaissance d'une « *révolte, unanime et à boulet rouge* » des membres du personnel scientifique à l'encontre de la réforme de la procédure de sélection des dossiers de candidatures aux mandats FNRS.

S'il est vrai que l'annonce de cette réforme - ainsi que son calendrier - auraient dû être précédée d'une phase de concertation formelle, les délégations CNE du personnel considèrent que cette réforme est digne d'un grand intérêt, car elle comporte des avancées importantes, notamment une objectivation des critères de sélection clairs et publics, la motivation des décisions, la suppression des clauses discriminatoires liées à l'âge.

Tous ces éléments étaient demandés par la CNE-Universités depuis des années.

Qu'il y ait des scientifiques opposés à la réforme, c'est certain. Que l'opposition des scientifiques à la réforme soit unanime est totalement inexact. Autre inexactitude : les mandataires FNRS ne sont pas privés du droit à l'information et à la négociation collective. Dans

les universités subventionnées en particulier, les mandataires FNRS sont représentés dans les Conseils d'entreprise de leur institution. Les délégations syndicales au sein de chaque université sont, par ailleurs, pleinement représentatives de ces personnels.

Certes, la situation peut - et doit - être améliorée. C'est la raison pour laquelle précisément la CNE-Universités a suggéré à la Secrétaire générale du FNRS la mise sur pied d'une commission de concertation sociale sur les questions individuelles et collectives relatives aux mandataires FNRS travaillant en décentralisation dans les universités en Communauté française.

Enfin, s'agissant de l'audit demandé par le Conseil d'administration du FNRS, les délégations CNE du personnel des universités ont demandé qu'une réunion d'information soit organisée par le FNRS sur le rapport d'audit dès que celui-ci sera disponible.



Une délégation CNE-CSC du personnel des universités a rencontré, le 16 février 2010, M. Rentier, Président du Conseil d'administration du FNRS et Mme Halloin, Secrétaire générale. Les points principaux abordés au cours de cette réunion ont porté sur :

- l'organisation de la représentation du personnel : la délégation CNE/CSC a rappelé son souhait de mettre sur pied un lieu de concertation sociale sur les questions de personnel et les questions collectives, qui

pourrait réunir une émanation de l'ensemble des représentations syndicales du personnel des universités de la Communauté et des universités subventionnées. Les autorités du FNRS constatent que les personnels FNRS sont accueillis dans chaque université et représentés sur le plan social au sein de celles-ci. Il y a un accord pour considérer qu'il faut préserver ce modèle ;

- la politique d'intégration des chercheurs permanents du FNRS au sein des universités : la délégation CNE/CSC a demandé s'il existe une volonté de généraliser une orientation déjà adoptée dans certaines universités consistant à intégrer le personnel FNRS permanent dans le cadre académique après 8 ans. Les autorités du FNRS réfléchissent à cette proposition ;

- la réforme du processus de sélection : la délégation CNE-CSC a commenté son avis sur la réforme (voir ci-dessus). La décision du Ministre, J.-M. Nollet, sur le recours introduit par le Commissaire du Gouvernement est attendue.

Dernière minute : le Ministre a décidé que « le recours est recevable et fondé ». Voir texte complet de la décision dans le compte-rendu de la séance du Parlement de la Communauté française du 3 mars 2010 < www.pcf.be >.

Enfin, la délégation CNE/CSC demande d'être associée aux discussions entre autorités universitaires et direction du FNRS sur le statut pécuniaire des mandataires permanents avec charge partielle académique, qui nécessite le plus souvent de longues explications techniques. Mme Halloin a indiqué qu'un état des lieux sur cette question est réalisé actuellement et que le contact sera repris sur cette question.

La délégation CNE-CSC a également soulevé la question de la fiche de traitement des mandataires FNRS. Une réunion technique est prévue sur cette question.



HAÏTI ET LA COOPÉRATION UNIVERSITAIRE

TANT QUE LE MALADE A UN SOUFFLE, IL Y A DE L'ESPOIR

« (...) La catastrophe est naturelle mais les conséquences immédiates ne le sont pas. Et c'est ainsi qu'il y a lieu de parler simultanément de destruction des villes et de la chute d'un schéma de société, voire d'une vision du monde; du constat des dégâts et de la mise à nu de la faiblesse et de l'irresponsabilité de l'État haïtien, sans oublier ses principaux collaborateurs internationaux. (...) »

« (...) Quant à la question de la coopération interuniversitaire, notamment de l'Université d'État d'où je viens : Du côté physique, la destruction des bâtiments ne fait qu'aggraver une situation qui était hautement difficile. Chaque faculté était logée dans un bâtiment différent, distant l'un de l'autre, en plein cœur de la capitale, avec une très faible capacité d'accueil. Les bruits de la ville, les difficultés de circulation, la proximité des pouvoirs autoritaires d'État rendaient vraiment

difficiles les études. Pourtant, une propriété d'environ 90 hectares ou 70 carreaux (deux fois le Vatican) est disposée pour la construction d'un campus universitaire dans le plein sens du terme, hors de la capitale, dans un endroit de plus faible risque sismique. C'est donc le moment où coopérants internationaux et autorités rectorales locales pourraient se rejoindre pour en discuter et, par là, poser tous les problèmes y relatifs, notamment la question des ressources humaines. Les ressources matérielles sont nécessaires à la construction d'une université mais ne sauraient être suffisantes. La construction d'une bonne université exige d'abord des cadres compétents, pour assurer l'enseignement et la recherche. Or, Haïti n'a jamais su former toute seule ces cadres avant le 12 janvier, voire pour après. Ce faisant, se pose la question de la nécessité d'un cadre de coopération interuniversitaire. Et, à mon avis, ce cadre devrait d'une part se définir bilatéralement entre l'Université (ou les Universités) locale(s) et le

Consortium des Universités étrangères (ou l'Université étrangère) intéressées à la Coopération ; et, d'autre part, trilatéralement entre les deux types d'Université (locale et étrangère) et l'État haïtien.

Entre autres, ce cadre pluriel conditionnera explicitement l'intégration des boursiers à leur retour dans un point prédéfini, soit dans la vie nationale (tel spécialiste est formé pour tel secteur), soit dans l'Université. La création d'une telle entité fixera aussi des normes et surtout des exigences de retour en terre natale des bénéficiaires de bourse de coopération. La fuite des cerveaux vers le Canada est un mal endémique à Haïti et il me semble particulièrement incongru que les boursiers de la coopération (de la Belgique ou du reste de l'UE) se dirigent directement au Canada après leur formation. Tant qu'il n'y a pas ce cadre, cela va de soi de traiter ces « malheureux » privilégiés de petits-bourgeois réactionnaires. (...) »

PR, doctorant haïtien à l'UCL

LES INSTITUTS SUPÉRIEURS D'ARCHITECTURE À L'UCL

Dans la question de la reconfiguration du paysage de l'Enseignement supérieur, l'intégration des Instituts Supérieurs d'Architecture (ISA) dans les universités est organisée par décret. L'UCL accueille donc dans son giron, deux ISA : St Luc Tournai et St Luc Bruxelles. Pour le 30 juin 2010, une convention d'intégration doit être signée. Outre, le volet patrimonial qui se négocie entre les directions des différentes institutions et qui porte sur les matières et obligations financières, tout le volet « emploi, conditions de travail, gestion des carrières et représentation des personnels dans les organes de l'UCL » est soumis à une négociation préalable avec les délégations syndicales présentes dans les différentes institutions. Cette étape est en cours, la pre-

mière réunion élargie s'est tenue ce 15 février. Le regroupement au sein d'une même faculté universitaire des deux formations actuelles en Architecture en Communauté française, à savoir les architectes et les ingénieurs civils architectes, constituera dans le paysage universitaire francophone, une particularité unique en son genre et un atout. Tout en maintenant leur spécificité, leur qualité et une diversité de métiers accessibles en fonction des compétences différentes des deux types de diplômes conférés, la collaboration étroite entre ces deux cursus se fera, nous l'espérons, au bénéfice des étudiants et des membres du personnel.

L'UCL devient l'employeur des membres du personnel des ISA. Toute la question est bien évidemment

de permettre aux enseignants et au personnel administratif, technique et ouvrier des ISA de conserver leurs droits et avantages acquis (grade, ancienneté, charges académiques,...), tout en leur assurant une carrière dans un cadre dit « d'extinction ». Au vu des disparités de statuts, les possibilités de passage des membres du personnel ex-ISA dans les carrières UCL semblent relativement aléatoires. C'est un des problèmes de cette intégration : nous pouvons dès à présent prévoir « quelques » difficultés liées à la comparaison entre des personnes qui, faisant le même travail, ne sont pas rémunérées de la même façon et ne bénéficient pas des mêmes avantages ! Il faudra donc faire preuve de créativité pour apporter des solutions aux probables mini-disputes qui vont surgir.



LES HALLES DANS DE BEAUX DRAPS !

Un mercredi peu ordinaire...

Flash-back... Halles universitaires, 3ème étage, mercredi 27 janvier, 8h45 : un doux parfum de café équitabile parfume le couloir ; les informaticiens devisent, vont, viennent, qui une tasse de café à la main, qui un thé... Les claviers s'échauffent, la journée s'annonce belle, lumineuse, mais froide, il fait -7 ° dehors... 8h56 : le calme apparent est tout d'un coup troublé par le retentissement d'une sirène stridente, d'abord très brièvement, ensuite en continu. Que se passe-t-il ? Les personnes sortent des bureaux, se regardent... que se passe-t-il ? Un exercice improvisé ? Une alarme incendie réelle ? Un collègue crie alors à la huée... « On évacue, on évacue... ». Chacun se dirige alors vers une sortie pour quitter le bâtiment ; les plus prévoyants ont heureusement pris soin de se munir d'un manteau. Une personne a également la présence d'esprit de vérifier que tous ses collègues ont quitté les bureaux du couloir, avec une attention toute particulière pour l'un d'entre eux à la vision déficiente.

L'évacuation se déroule dans le calme, sans précipitation, soit par les voies de sortie habituelles, soit par les sorties de secours. Quelques personnes, trop peu malheureusement, se rendent au lieu de rassemblement officiel situé à l'entrée de l'Esplanade, la majorité se regroupe, elle, place de l'Université, près de l'entrée principale.

La question est maintenant sur toutes les lèvres ; que se passe-t-il ? Il apparaît rapidement que ce n'est pas un exercice ; il y a réellement un dégagement de fumée et des odeurs de brûlé dans le « couloir du gardiennage », comme on l'appelle couramment. Quelques minutes

plus tard, nous sommes rejoints par nos « Autorités » qui nous invitent à nous réchauffer autour de boissons chaudes dans les établissements des environs.

Que s'est-il finalement passé ? Il s'agissait réellement d'un incendie, plus précisément d'un feu de câbles le long des voies de la gare SNCB situées sous les Halles universitaires. Les fumées provenant de ce feu sont remontées dans le bâtiment par les gaines et



galleries techniques qui parcourent les sous-sols de l'aile C. Si, pour la majorité des occupants des Halles universitaires, l'« incident » s'est résumé à passer quelques moments de convivialité imprévus et improvisés entre collègues, il n'en fût pas de même pour les membres des services techniques et de sécurité qui ont oeuvré à la détection et la localisation du feu, à la mise en place des procédures adéquates dans ce genre de situation : lancer le signal d'alerte, prévenir les services de secours, gérer l'évacuation du bâtiment, accueillir les pompiers... jusqu'à, finalement, la ventilation des lieux afin que nous puissions y revenir dans les meilleures conditions de sécurité et de confort.

Cet « incident » fut aussi en quelque sorte un « exercice » réaliste qui a permis de mettre en évidence plusieurs problèmes et lacunes

en matière de sécurité. Citons par exemple : la possibilité pour des personnes de rentrer dans le bâtiment alors que son évacuation a été ordonnée ; la possibilité d'emprunter les ascenseurs alors que ceux-ci auraient dû revenir automatiquement au niveau d'évacuation et y rester ; la faible audibilité des sirènes à la salle Ladeuze où se réunissait le conseil rectoral¹... La présence d'un seul centre de permanence de sécurité (les 2222 et 2424) à Louvain-la-Neuve a également été mise en évidence. En effet, le local de permanence n'a pu être évacué complètement : deux personnes y sont restées² de manière à pouvoir gérer d'autres urgences éventuelles sur le site, assurer la coordination des opérations en cours et le maintien des contacts avec l'extérieur.

Ces différents points, remarques et observations ont fait l'objet

d'un rapport du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPP) qui, outre la relation du déroulement des faits, détaille les problèmes et lacunes rencontrés et présente les recommandations et actions à suivre afin d'y remédier. Ce rapport a été présenté dernièrement au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) qui l'a approuvé. Ce rapport souligne l'importance pour chacune et chacun de connaître - et d'appliquer ! - les consignes en cas d'évacuation et d'exercices de ce type. Cela n'arrive pas qu'aux autres !

¹ Raison pour laquelle les « Autorités » ne nous ont rejoints que quelques minutes plus tard sur la place de l'Université.

² À aucun moment la sécurité de ces personnes n'a été compromise ; en effet un chemin de fuite éventuel ayant été assuré.



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

« Je pense que la résignation est la pire des « vertus » parce qu'elle supprime en vous le projet, la révolte contre le mal, contre la douleur. Elle aplatit complètement l'individu, fait de votre vie quelque chose de statique et coupe finalement l'espérance. Ace titre-là, c'est la pire des choses. Mon livre s'adresse à tout le monde, mais un peu plus aux femmes qu'aux hommes, parce que c'est surtout aux femmes qu'on prêche la résignation, qu'on dit « C'est la vie ». Je voudrais les voir refuser cette idée de la résignation. » Gisèle Halimi, « Ne vous résignez jamais » Ed. Plon

LA MARCHÉ MONDIALE DES FEMMES



Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche !

Entre le 8 mars 2010 (Journée Internationale des Femmes) et le 17 octobre (Journée Internationale pour l'Élimination de la Pauvreté) diverses actions collectives seront organisées en Belgique, en Europe et dans le monde pour la 3ème édition de la Marche Mondiale des Femmes (MMF).

Aux quatre coins de notre planète, des milliers de femmes partageant les mêmes valeurs d'égalité, liberté, solidarité, justice et paix marcheront pour faire entendre leur voix, en vue d'éliminer les

causes de la pauvreté et de la violence envers les femmes.

Les thèmes de la campagne 2010 sont les suivants :

- l'autonomie économique des femmes ;
- les femmes actrices et bénéficiaires de la souveraineté alimentaire ;
- la paix et la démilitarisation ;
- la violence envers les femmes.

Du 7 au 18 mars dans toute la Belgique, actions régionales et locales.

Plus d'informations sur www.marchemondialesdesfemmes.be

Le dimanche 10 octobre à Tervuren Journée de clôture de l'action 2010 au Musée Royal de l'Afrique Centrale.

Question posée à Madame Venantie Bisimwa Nabintu, fortement impliquée dans la Marche Mondiale des femmes, qui se terminera à Bukavu (Congo) :

Quelles sont les difficultés majeures rencontrées par les femmes ?

« Le climat de guerre expose davantage les femmes à toutes sortes de violations de droits. Comment éduquer ses filles quand l'Etat ne prend pas en charge les coûts d'une scolarité ou quand les lieux sont insécurisés par les bandes armées ? Comment assurer la sécurité à des populations obligées de se déplacer pour fuir les massacres ? Comment garantir une stabilité à des femmes qui sont éloignées de leur terre, source principale de leurs revenus ? Dans de telles conditions, les femmes n'ont pas d'autre choix que de vivre de petits boulots, souvent épuisants. »
Mme Nabintu a reçu le 2 février dernier le titre de DHC UCL

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