

LE DROIT de *savoir*

CNE L'avenir à son syndicat

Sommaire

- 2 Contre la violence au travail
Convention des droits de l'homme : 75 ans !
RFIE, suite mais pas fin
 - 3 Avis sur le rapport Tulkens
 - 4 AULNE
Fin anticipée du mandat rectoral
 - 5 Fusion USL-B - UCLouvain
 - 6-8 Barèmes du personnel
- En pages centrales de ce numéro :**
Spécial Élections sociales :
Bilan de la CNE-UCLouvain 2020-2023
- 9-16 Élections sociales 2024
Bilans de la CNE-UCLouvain depuis 2020
 - 9 Promotions 2023
Violences académiques ordinaires
 - 18-19 Échos des sites
Accueil des nouveaux membres du personnel
Mobilité et parkings
Partie de cash-cash
Prime de fin d'année
 - 20 Joyeux Noël 2023

Université et démocratie

Le 14 novembre, un Midi de l'éthique a été consacré à la question : quelle démocratie pour l'université ?

À cette occasion, la prorectrice à la transition, Marthe Nyssens, a présenté les instances mobilisées par le plan Transition. La Commission du développement durable (CoDD) rassemble des représentants des corps et des expert-es, ainsi qu'un délégué du personnel au Conseil d'entreprise (CE). En ont émané six groupes de travail, traitant d'aspects particuliers de la transition, auxquels ont participé soixante membres du personnel tirés au sort. Une feuille de route résulte de ces travaux. Ces groupes ont une fonction de débat, d'avis et non de décision. La prorectrice y voit le véhicule d'apports denses et importants car la parole au sein de ces groupes est libre et traverse les clivages dans l'institution.

La délégation CNE a mis en évidence la gouvernance de l'université, ses organes démocratiques, les représentations du personnel dans ces organes et leur implication, ou non, dans la gouvernance, à divers niveaux. Les membres des corps siègent ainsi dans les organes de décision que sont le Conseil d'administration ou le Conseil académique ; les délégations syndicales siègent, elles, dans les organes de démocratie sociale que sont les organes de concertation (Conseil d'entreprise et Comité pour la prévention et la protection au travail [CPPT]) et de négociation. Des groupes de travail paritaires émanent du CE

et du CPPT dont un qui s'occupe de la mobilité sur et entre les sites de l'université et un autre qui traite des risques psychosociaux.

Min Reuchamps, professeur en science politique et qui s'intéresse à l'innovation démocratique, constate qu'il y a, dans l'université, beaucoup d'élections fonctionnelles (parfois sans candidat-es), des organes exécutifs (les bureaux) qui règnent en maîtres, et tout un corpus de statuts, de règlements et de chartes dont très peu connaissent l'existence et encore moins le contenu. Il a proposé quelques questions : comment évaluer la pertinence d'une désignation sans candidature, partiellement justifiée par un pool limité de personnes pouvant remplir certaines fonctions ? Comment s'ouvrir à d'autres formes de démocratie ? Faut-il favoriser la consultation directe ?

La discussion qui s'est ensuivie a amené d'autres questions : comment maintenir la réflexion foisonnante et constructive que permettent des groupes ad hoc et garantir le fonctionnement démocratique ? Il pourrait être utile de multiplier les lieux de vrai débat tout en les faisant rapporter aux organes compétents : le CoDD et le comité d'expert-es rapporteraient ainsi régulièrement au CE et au CPPT qui pourraient leur confier d'autres missions. Peut-être aussi serait-il intéressant de redynamiser certains de ces organes en leur rendant la parole résultant des mandats électifs qu'ils portent.

La Déclaration universelle des droits de l'homme fête ses 75 ans



La Déclaration a été proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies à Paris le 10 décembre 1948. Elle énonçait, pour la première fois, les droits fondamentaux qui doivent être universellement protégés.

Le 10 décembre 2023 marque donc le 75^e anniversaire de l'un des engagements mondiaux les plus marquants : la déclaration universelle des droits humains est un document fondateur qui a proclamé les droits inaliénables de chaque individu en tant qu'être humain, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Jusqu'au 28 janvier 2024, Cartooning for Peace et le Centre d'Action Laïque de la Province de Liège, en partenariat avec Amnesty International, présentent l'exposition ENJEUX HUMAINS à la Cité Miroir de Liège. Plus d'une centaine de dessins du monde entier vont envahir ce lieu remarquable pour célébrer les grands thèmes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) qui fêtera ses 75 ans le 10 décembre prochain.

Démocratie, égalité de genre, droits sociaux, liberté de la presse, paix, migration, éducation, santé, l'exposition met en scène les droits fondamentaux indispensables à nos sociétés, droits qui sont pourtant encore bafoués chaque jour à travers le monde. De manière ludique, pédagogique et engagée, elle montre que ce texte de 1948 reste un idéal à atteindre. Elle invite également à aller de l'avant, en questionnant de nouveaux droits indispensables aujourd'hui et demain, comme ceux liés au numérique et à l'environnement.

RFIE, suite mais pas fin

Une importante réforme de la formation initiale des enseignants de l'enseignement obligatoire (RFIE) est entrée en vigueur en septembre 2023 à l'UCLouvain, de même que dans les autres universités et les hautes écoles, appelées désormais à coopérer étroitement dans le cadre de « codiplômations ».

La RFIE est considérée comme axe stratégique par la FWB, notre pouvoir subsidiant.

L'impact sur l'UCLouvain est majeur, et pose des questions en matière de gouvernance, de financement et de cadre du personnel (toutes catégories confondues).

Dans ce contexte, la délégation CNE a tenu une assemblée générale pour récolter les difficultés du terrain et l'impact sur le personnel concerné. À la suite de quoi, la CNE a déposé un avis d'initiative sur cette mise en oeuvre au sein de notre université, à l'occasion du Conseil d'entreprise du 22 mai 2023. Une tendance forte s'est dégagée en faveur de la création d'une faculté des sciences de l'éducation, permettant de fédérer au sein d'une même entité d'enseignement toutes les spécialistes dispersées en agrégation, didactique, pédagogie, etc... Le Conseil rectoral a passé outre à cet avis préalable en proposant au Conseil académique du 3 juillet 2023, la création d'une plateforme technico-pédagogique de niveau intersectoriel. Il n'y a pas eu de consensus à ce sujet au Conseil académique ; le projet a été reporté sine die.

De son côté, l'UNamur, sur base d'un département préexistant, a fondé une nouvelle faculté des sciences de l'éducation dédiée à la RFIE dès la rentrée de septembre 2023.

Le manque de réactivité à l'UCLouvain à ce sujet est déplorable, alors que l'UCLouvain doit former à terme environ 40% des futur·es enseignant·es de l'enseignement obligatoire.

La Belgique ratifie la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La convention n° 190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun·e à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

La protection offerte par la convention s'exerce à l'égard de toute personne dans le monde du travail et des personnes exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur. Elle couvre les secteurs public et privé, l'économie formelle et informelle, et les zones urbaines et rurales.

Les gouvernements qui ratifient cette convention sont tenus de mettre en place les lois et les mesures politiques nécessaires pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La Belgique est devenue le trentième pays au monde et le sixième pays de l'Union européenne, à ratifier la convention n° 190. Le texte de la loi portant assentiment de la Belgique à la convention est paru au Moniteur belge du 30 octobre 2023.



Avis sur le programme Respect et sur le rapport final du Comité d'experts

Comme annoncé dans le précédent numéro du Droit de Savoir, la délégation CNE du personnel a remis un avis sur le rapport du comité Respect lors de la réunion du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) de septembre.

La délégation CNE a souhaité mettre en évidence quelques **points d'attention** et d'amélioration. Ceux-ci concernent:

- **Le reporting annuel et la gestion chiffrées des données**

Le harcèlement est une matière du CPPT et, dans ce cadre, la méthode d'analyse des données actuellement gérée par les services d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP¹) doit être convenue avec le CPPT. Un groupe de travail émanant du CPPT et lui faisant rapport permettrait de suivre ce point.

Il est important que l'information relative au lieu de dépôt de la plainte (vice-recteur aux affaires étudiantes, vice-recteur à la politique du personnel, cellule Together, et les personnes de confiance) soit conservée. Ceci permet notamment d'éviter les dédoublements de plainte pour un même fait.

- **La coordination**

Il est nécessaire de coordonner l'ensemble des plans traitant des risques psycho-sociaux (Respect, Plan Global, entre autres) au sein de l'UCLouvain.

- **La méthodologie**

La délégation CNE au CPPT prône de planifier les actions à mener et les mesures à prendre à court, à moyen et à long terme. Celles-ci doivent porter, au moins, sur la communication, l'information, et la formation.

- **L'information claire au personnel**

Un document présentant les rôles et les champs de compétences de chacun des intervenants possibles dans le dispositif de prévention des violences au travail et du harcèlement sexuel devrait être réalisé. Il devrait faire l'objet d'une concertation avec le CPPT et être diffusé sous forme d'une brochure de communication disponible en ligne et imprimée. C'est déjà ce que la délégation CNE du personnel au CPPT demandait dans son avis sur le dispositif TOGETHER (15/12/2022)².

- **L'évaluation annuelle**

Dans tous les cas, la procédure mise en place pour répondre aux 140 recommandations doit être évaluée sur une base annuelle et cette évaluation doit être présentée au CPPT qui pourrait proposer des ajustements.

Cette procédure pourra être ajoutée au Plan Global de prévention.

Pour conclure, la délégation CNE du personnel au CPPT salue la grande qualité du travail réalisé par le Comité d'experts. **L'avis sur les recommandations émises est positif** moyennant l'élaboration, avec le CPPT, d'un plan clair et tenant compte des points d'attention mentionnés. Ce plan devra être communiqué aux membres du personnel.

Lors du CPPT du 22 novembre 2023, l'employeur a fait une courte présentation des cinq chantiers formalisant le plan RESPECT. Le premier chantier concerne les procédures et les règlements. Celui-ci a pour objectif principal une analyse terminologique, légistique et réglementaire des dispositifs existants afin d'arriver à les harmoniser. Le deuxième chantier s'attarde sur la formation RESPECT à destination du personnel et des étudiants. L'objectif est également de renforcer la formation à destination des responsables. Le troisième chantier vise à clarifier la mission du programme Together. Le quatrième chantier concerne le plan de communication global pour les usagers (victimes, témoins, personnes de confiance...).

¹ Service d'analyse, de stratégie et de prospective

² <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2023-02/Avis%20CNE%20Dispositif%20Together-2022.pdf>



Echos du Conseil d'entreprise extraordinaire

Alliance AULNE et fin de mandat anticipé du recteur



Le 28 septembre 2023, la rectrice de l'UNamur et le recteur de l'UCLouvain ont procédé à la signature d'une alliance universitaire, aussitôt désignée par l'arbre bien connu dans nos régions. L'accord tient compte de l'internationalisation de la recherche et des défis qu'annoncent les difficultés de financement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, notre principal pouvoir subsidiant.

Notons que, le 21 septembre, à l'occasion de la rentrée académique - commune - de l'ULB et de l'UMons sur leur campus à Charleroi, a été annoncée la création d'une asbl "Marie Mineur" chargée de coordonner la politique hennuyère de ces deux universités.

L'alliance AULNE - qui répond en quelque sorte à cette autre alliance "Marie Mineur" - a pour ambition de favoriser les collaborations dans les domaines de l'enseignement et de la recherche grâce à un cadre institutionnel permanent. Les deux universités se promettent de coordonner leurs offres de formation et leurs demandes d'habilitation à l'ARES. Elles vont collaborer en matière de recrutement de postes « en pénurie » ainsi qu'en matière de recrutement académique. Dans certaines disciplines scientifiques, les chercheur-euses seront incité-es à adhérer à des consortiums scientifiques.

Du point de vue de la gouvernance, bien qu'il s'agisse d'une structure de concertation sans cadre juridique précis, les deux universités créent un « Conseil de l'alliance » composé des recteur-trices et vice-recteur-trices à l'enseignement et à la recherche. Une évaluation du fonctionnement sera réalisée après deux ans.

En raison de son impact potentiel en matière de gouvernance, de financement, et de recrutement de certaines catégories du personnel, le Conseil d'entreprise du 25 septembre 2023 aurait dû au minimum être informé avant la communication à la presse, ce qui ne fut pas le cas. Les délégations du personnel ont dès lors demandé la convocation d'un Conseil d'entreprise extraordinaire, qui s'est tenu le 19 octobre. Il y a été rappelé à l'employeur le nécessaire respect de la concertation sociale, malmenée dans ce dossier.

Lors du Conseil d'entreprise extraordinaire, la délégation CNE a regretté que les organes de concertation interne, en particulier le Conseil d'entreprise, qui doit être informé

au préalable d'un projet stratégique de cette ampleur, ne l'ait pas été. Le Conseil académique n'a pas non plus été concerté avant l'annonce. La communication en a surpris plus d'un, car il n'y a eu aucune référence à ce projet lors de la rentrée académique. Quant au Conseil d'administration, il n'avait pas donné de mandat au recteur pour signer une telle alliance stratégique. La délégation CNE estime que ces contournements sont contraires au règlement organique, notamment en ses articles 9, 10 et 12.

Extrait du communiqué de la délégation CNE à la communauté universitaire du 22 novembre ¹

Concernant la candidature du recteur aux élections législative de 2024, annoncée par une communication interne du 3 octobre, elle s'est accompagnée de nombreuses réactions du personnel.

La délégation CNE a souligné à ce propos plusieurs points :

- *La fonction rectorale exige une grande disponibilité, ce qui la rend incompatible avec une campagne électorale pour les législatives*
- *Le recteur, ayant publiquement affiché son engagement politique, a perdu sa neutralité et ne peut donc plus valablement représenter l'université à l'extérieur, notamment auprès du monde politique ou face aux autres universités.*
- *Seul le Conseil d'administration peut décider s'il y a ou non conflit d'intérêt.*

Le recteur a répondu qu'il comprenait les interrogations liées à l'annonce de sa candidature politique et a donné des explications détaillées sur les circonstances y ayant présidé. Elle amènera le recteur à abandonner sa fonction le 9 février 2024. A cette date, Didier Lambert deviendra recteur, tandis qu'une procédure aura permis de le remplacer dans sa fonction de VRPP.

La délégation CNE a estimé que si tout citoyen a le droit de poser sa candidature aux élections, cela suppose l'abandon de la fonction de recteur.

¹ Le procès-verbal approuvé du Conseil d'entreprise 499 extra est disponible, comme tous les autres, sur l'intranet de l'UCLouvain: <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/ce/conseils.html>



Fusion de l'Université Saint-Louis avec l'UCLouvain : où en est-on ?

La négociation sociale, relative aux statuts et aux conditions de travail des personnels à la suite de la fusion entre les deux universités, a débuté tardivement. Les deux employeurs n'ont en effet accepté le lancement de la négociation sociale paritaire qu'après le vote parlementaire permettant la fusion juridique entre les deux universités.

C'est ainsi qu'un groupe de travail paritaire ressemblant la délégation syndicale et des représentants des deux employeurs n'a commencé ses travaux qu'en mars 2023.

La délégation CNE a notamment souligné l'impact néfaste sur les conditions de travail de la différence de statuts : le personnel de l'USL-B en place avant la fusion et les nouveaux engagés sur le site de Saint-Louis qui dépendent, eux, du statut et des règlements de l'UCLouvain.

Cet automne, la délégation CNE a décidé d'inviter le personnel à plusieurs assemblées (d'abord à Louvain-la-Neuve, puis à Mons et à Saint-Louis) de manière à identifier les priorités. Une convention collective (CCT) garantissant le volume global de l'emploi à l'UCLouvain, y compris sur le site de Saint-Louis, a été conclue et signée cet automne. L'UCLouvain s'engage à ne pas désinvestir sur le site bruxellois et à maintenir au minimum le cadre en place.

Le groupe de travail paritaire a identifié deux priorités, pour lesquelles les négociations sont très avancées en cette fin d'année 2023 :

1. **l'harmonisation des conditions de télétravail**, encadrée par une CCT, amenant plus de souplesse et une simpli-

fication administrative. A l'heure d'écrire ces lignes, la négociation est dans sa phase finale et la délégation CNE a insisté pour qu'elle puisse être signée en décembre 2023 et, enfin, entrer en vigueur au 1er février 2024 ;

2. **l'harmonisation des régimes de congé du personnel.**

Cette question, très sensible, a fait, à ce stade, l'objet d'une consultation du personnel administratif et technique. La délégation CNE souhaite l'élargissement, au moins partiel, de la CCT en cours de négociation aux autres catégories de personnel. L'idée de base est d'obtenir une fermeture collective de toute l'université pendant le congé de Noël, soit du 24 décembre après-midi au 31 décembre. La délégation CNE demande également d'accroître le nombre global de jours de congé du personnel de l'UCLouvain historique, en permettant au personnel de choisir quand il les utilise (pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée). Cette négociation exclut les membres du personnel des ex-hautes écoles (traducteurs-interprètes de Marie Haps et instituts d'architecture) car leurs congés sont fixés par décret et dépendent de la législation des hautes écoles.

Les congés de 2024 seront encadrés par une CCT dont la négociation est proche de l'aboutissement. Dans le courant de l'année 2024, des négociations sont prévues pour examiner la question des congés à partir du 1er janvier 2025.

Retour sur les assemblées générales sur la fusion

Dans le courant du mois d'octobre la délégation CNE du personnel a organisé trois assemblées des membres du personnel (à Louvain-La-Neuve, à Mons et à l'USL-B) sur la fusion de l'UCLouvain avec l'université Saint-Louis Bruxelles (USL-B).

Le constat général fait lors des différentes assemblées est nuancé. On a relevé un manque d'anticipation dans la gestion du changement, obligeant des équipes à mettre en place, dans l'urgence, des solutions pour assurer que la rentrée académique se déroule dans de bonnes conditions.

Les membres du personnel considèrent qu'il y a eu un manque de communication autour de la fusion et de ses objectifs. Ils se sont également étonnés qu'il n'y ait pas eu de message à l'ensemble du personnel le 14 septembre, jour officiel de la fusion, afin d'annoncer l'effectivité de celle-ci et d'accueillir chaleureusement les collègues de l'USL-B.

De nombreux membres du personnel éprouvent de la fatigue face aux changements qui se succèdent depuis 20 ans (plan de développement, fusion avec les FUCaM, décret Paysage, pour n'en citer que quelques-uns).

Sur le plan de l'organisation du travail sur les plus petits sites, les membres du personnel expriment des difficultés pour s'approprier les procédures de l'UCLouvain. D'autant

plus que ces procédures font regretter le pragmatisme d'usage sur les plus petits sites. Ils demandent également un maintien des fonctions transversales (pour garder la richesse de leur fonction). Enfin, ils craignent une perte d'autonomie, de flexibilité et de contenu de leur fonction. L'UCLouvain est perçue comme « impérialiste », les membres du personnel des entités fusionnées ont l'impression d'avoir été « absorbés ».

Les membres du personnel souhaitent le maintien d'une présence des services centraux sur chaque site.

Le personnel scientifique et académique peut préférer, pour bénéficier entre autres de plus de visibilité, travailler sur les plus gros sites. Cela suscite un sentiment de risque de « fuite des cerveaux ».

Il est clair que l'harmonisation des conditions de travail, y compris pour les assistants, est vivement souhaitée afin de faciliter la mobilité entre les sites et l'organisation du travail, en évitant notamment que deux collègues aient des conditions de travail différentes.

Des membres du personnel ont partagé également des témoignages d'expériences positives dans certains départements où on a expérimenté de la collaboration et de l'entraide.

Traitements du personnel des universités au 1er décembre 2023

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er décembre 2023, rattachées à l'indice-pivot 125,60 d'octobre 2023.														2,0399
	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	25/6
	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^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	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal
0	2 337,37	2 417,56	2 580,37	2 729,02	2 778,56	2 914,85	3 120,45	3 137,81	3 256,72	3 429,33	3 550,60	3 199,76	3 505,13	3 641,58
1	2 362,91	2 462,16	2 624,98	2 773,63	2 830,59	2 959,46	3 172,48	3 182,42	3 301,33	3 482,38	3 603,65	3 288,95	3 550,62	3 732,55
2	2 413,98	2 551,38	2 669,59	2 862,85	2 934,63	3 048,68	3 224,50	3 227,03	3 345,99	3 535,43	3 656,70	3 469,79	3 596,12	3 823,51
3			2 714,19				3 276,52	3 271,64	3 391,48	3 588,47	3 709,75		3 641,61	3 914,47
4														
5	2 458,25	2 594,38	2 758,80	2 907,46	3 023,82	3 093,29	3 366,15	3 316,25	3 436,98	3 679,44	3 800,71	3 591,06	3 687,11	4 035,74
6														
7	2 502,51	2 637,38	2 818,26	2 966,91	3 113,01	3 152,75	3 457,11	3 376,34	3 497,61	3 770,40	3 891,67	3 712,33	3 747,74	4 157,01
8														
9	2 546,78	2 741,44	2 922,32	3 085,83	3 202,20	3 271,66	3 548,07	3 497,61	3 618,88	3 861,36	3 982,64	3 833,60	3 869,01	4 278,28
10														
11	2 591,04	2 845,50	3 026,38	3 204,74	3 291,40	3 391,50	3 639,04	3 618,88	3 740,15	3 952,32	4 073,60	3 954,87	3 990,28	4 399,55
12														
13	2 635,30	2 949,55	3 130,43	3 308,80	3 381,32	3 497,62	3 730,00	3 725,00	3 846,27	4 043,28	4 164,56	4 076,14	4 096,40	4 520,82
14														
15	2 679,57	3 053,61	3 234,49	3 414,22	3 472,28	3 603,74	3 820,96	3 831,12	3 952,39	4 134,25	4 255,52	4 197,41	4 202,51	4 642,09
16														
17	2 723,83	3 157,67	3 338,55	3 520,34	3 563,24	3 709,85	3 911,92	3 937,23	4 058,50	4 225,21	4 346,48	4 318,68	4 308,63	4 763,36
18														
19	2 768,09	3 261,73	3 444,56	3 626,46	3 654,20	3 815,97	4 002,88	4 043,35	4 164,62	4 316,17	4 437,45	4 439,95	4 414,75	4 884,63
20														
21	2 812,36	3 366,22	3 550,68	3 732,58	3 745,17	3 922,09	4 093,85	4 149,47	4 270,74	4 407,13	4 528,41	4 561,22	4 520,87	5 005,90
22														
23	2 856,62	3 472,34	3 656,80	3 838,70	3 836,13	4 028,21	4 184,81	4 255,59	4 376,86	4 498,09	4 619,37	4 682,48	4 626,99	5 127,17
24														
25	2 900,89	3 578,45	3 762,92	3 944,82	3 927,09	4 134,33	4 275,77	4 361,71	4 482,98	4 589,06	4 710,33	4 803,75	4 733,11	5 248,43
26														
27	2 945,15	3 684,57		4 050,93	4 018,05	4 240,45	4 366,73	4 467,83	4 589,10	4 680,02	4 801,29	4 925,02	4 839,22	5 369,70
28														
29	2 989,41	3 790,69		4 157,05			4 346,56	4 573,94	4 695,21				4 945,34	
30														

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er décembre 2023, rattachées à l'indice-pivot 125,60 d'octobre 2023.											Personnel académique		2,0399
16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6	8D	8F 14/1	I29	I30	I31				
Directeur général	Assistant	Assistant de recherche	Assistant de recherche avec doctorat	Chargé de recherche	Chercheur qualifié	Maître de recherche	Maître de langues	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Chargé de cours	Professeur	Professeur ordinaire	
	Assistant de recherche	Médecin vétérinaire		Logisticien de recherche	Logisticien de recherche principal	Logisticien de recherche en chef				Directeur de recherches			
0	7 972,09	3 626,43	3 964,96	4 460,17	4 990,75	5 134,79	5 218,16	3 626,43	4 460,17	4 823,99	5 875,04	6 873,05	7 694,18
1		3 743,92	4 071,08	4 566,29	5 096,87			3 743,92	4 566,29				
2	8 199,49	3 978,89	4 283,32	4 672,41	5 202,99	5 354,60	5 445,56	3 978,89	4 672,41	5 051,39			
3				4 778,53	5 309,11				4 778,53		6 291,92	7 473,11	8 502,68
4	8 426,89					5 574,40	5 672,95			5 278,79			
5		4 198,70	4 446,29	4 964,23	5 494,81			4 198,70	4 964,23				
6	8 654,29					5 794,21	5 900,35			5 506,19	6 708,81	8 073,16	9 311,17
7		4 418,50	4 609,26	5 149,94	5 680,51			4 418,50	5 149,94				
8	8 881,69					6 014,02	6 127,74			5 733,59			
9		4 638,31	4 772,23	5 335,64	5 866,22			4 638,31	5 335,64		7 125,69	8 673,22	10 119,67
10	9 109,09					6 233,82	6 355,14			5 960,99			
11		4 858,11	4 935,20	5 521,34	6 051,92			4 858,11	5 521,34				
12	9 336,49					6 453,63	6 582,53			6 188,40	7 542,58	9 273,27	10 928,16
13		5 077,92	5 098,17	5 707,05	6 237,62			5 077,92	5 707,05				
14	9 563,90					6 673,44	6 809,93			6 415,80			
15		5 297,73	5 261,15	5 892,75	6 423,32			5 297,73	5 892,75		7 959,46	9 873,33	11 736,65
16	9 791,30					6 893,24	7 037,32			6 643,20			
17		5 517,53	5 424,12	6 078,45	6 609,03			5 517,53	6 078,45				
18	10 018,70					7 113,05	7 264,72			6 870,60	8 376,35	10 473,38	
19		5 737,34	5 587,09	6 264,15	6 794,73			5 737,34	6 264,15				
20	10 246,10					7 332,85	7 492,11			7 098,00			
21		5 957,15			6 980,43			5 957,15	6 449,86		8 793,23		
22	10 473,50					7 552,66	7 719,51			7 325,40			
23		6 176,95						6 176,95	6 635,56		7 552,81	9 210,12	
24		6 396,76						7 946,90					
25								8 174,30	6 396,76	6 821,26			
26											7 780,21		
27													

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er décembre 2023, rattachées à l'indice-pivot 125,60 d'octobre 2023.													2,0399
	25/3A	10/1	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	15/1
	Analyste de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché 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	Directeur Ingénieur inspecteur
0	3 823,47	3 626,40	4 460,17	3 929,59	4 990,75	4 460,17	5 483,42	4 823,99	5 900,31	6 203,49	5 218,13	6 481,44	6 708,80
1	3 868,97	3 732,52	4 566,29	4 035,71	5 096,87	4 566,29	5 597,12						
2	3 914,46	3 944,76	4 778,53	4 141,83	5 202,99	4 778,53	5 710,81	5 051,39	6 127,71	6 430,90	5 445,53	6 708,84	6 936,21
3	3 959,96			4 247,95	5 309,11		5 824,51						
4								5 278,79	6 355,11	6 658,30	5 672,93	6 936,24	7 163,61
5	4 005,45	4 107,73	4 964,23	4 410,92	5 494,82	4 941,50	6 051,91						
6								5 506,19	6 582,51	6 885,70	5 900,33	7 163,64	7 391,01
7	4 066,09	4 270,71	5 149,94	4 573,90	5 680,52	5 104,47	6 279,31						
8								5 733,59	6 809,91	7 113,10	6 127,73	7 391,04	7 618,41
9	4 187,35	4 433,68	5 335,64	4 736,87	5 866,22	5 267,45	6 506,71						
10								5 960,99	7 037,31	7 340,50	6 355,13	7 618,45	7 845,81
11	4 308,62	4 596,65	5 521,34	4 899,84	6 051,92	5 430,42	6 734,11						
12								6 188,40	7 264,72	7 567,90	6 582,54	7 845,85	8 073,21
13	4 414,74	4 759,62	5 707,05	5 062,81	6 237,63	5 593,39	6 961,52						
14								6 415,80	7 492,12	7 795,31	6 809,94	8 073,25	8 300,61
15	4 520,86	4 922,59	5 892,75	5 225,78	6 423,33	5 756,36	7 188,92						
16								6 643,20	7 719,52	8 022,71	7 037,34	8 300,65	8 528,02
17	4 626,98	5 085,56	6 078,45	5 388,76	6 609,03	5 919,33	7 416,32						
18								6 870,60	7 946,92	8 250,11	7 264,74	8 528,05	8 755,42
19	4 733,10	5 248,54	6 264,15	5 551,73	6 794,74	6 082,30	7 643,72						
20								7 098,00	8 174,32	8 477,51	7 492,14	8 755,45	8 982,82
21	4 839,22	5 411,51	6 449,86	5 714,70	6 980,44	6 245,28							
22								7 325,40	8 401,72	8 704,91	7 719,54	8 982,85	9 210,22
23	4 945,33	5 574,48	6 635,56	5 877,67		6 408,25							
24											7 946,95		
25	5 051,45			6 040,64		6 571,22							
26											8 174,35		
27	5 157,57												
28											8 401,75		
29	5 263,69												
30													
31	5 369,81												
32													
33	5 475,93												

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,0399 (décembre 2023).

1. PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

- Le barème 25/6 est également applicable aux grades d'assistant social en chef principal et d'infirmier en chef principal.
- Allocations familiales complémentaires

Pour le PAT et le personnel ILV, le montant des allocations familiales complémentaires mensuelles est à l'index 2,0399 pour 1 enfant : 48,02€ ; 2 enfants : 99,21€ ; 3 enfants : 176,50€.

2. 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.

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est à l'index 2,0399 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 734,33€
- pour un professeur à temps partiel : 801,73€
- pour un professeur extraordinaire : 870,35€

3. BARÈMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

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

4. BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Boursiers de doctorat

Les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par l'UCLouvain dans le cadre de projets de recherche FSR, ainsi que les montants des autres bourses octroyées par l'UCLouvain sur ressources extérieures ne sont pas repris ici. Ils peuvent être obtenus sur demande à la délégation du personnel. Le montant des bourses en brut au 1er janvier 2023 est de 2.726€ et en net de 2.370€.

4.2. Chercheurs sur ressources extérieures

À l'UCLouvain, le statut pécuniaire de ce personnel est fixé par l'article 14 de la convention collective du 30 septembre 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	8A
Chargé de recherche	Niveau B	8C
Chercheur qualifié	Niveau C	8D
Maître de recherche	Niveau D	8F
Directeur de recherche	Niveau E	Chargé de 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 (10/3).

(1) L'existence de deux barèmes différents pour le personnel scientifique temporaire a été supprimée en septembre 2012 suite à l'accord obtenu par les délégations syndicales avec les pouvoirs publics. L'échelle 8L n'est maintenue dans le tableau que pour mémoire

Traitements du personnel enseignant et administratif du cadre d'intégration des Instituts supérieurs d'Architecture et des Hautes écoles de Traduction - Interprétation

Les traitements du personnel des ex-Instituts Supérieurs d'Architecture et des Hautes écoles Traduction-Interprétariat															2,0399
301/1 631	301/1 632	310/1 633	330/1 661	200/1 671	201/1 672	202/1 673	201/1 678	220/1 697	415 501	422 502	436 557	445 558	450 540	480 537	
Agent adm. niveau 3 rang I			Agent adm. niveau 3 rang 2	Agent adm. niveau 2 rang I				Agent adm. niveau 2 rang 2	Assistant	Maître assistant	Chef de travaux Chargé de cours	Professeur Chef de bureau d'étude	Directeur adjoint	Directeur	
Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans	A l'entrée	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans									
0	2337,37	2373,56	2443,78	2924,72	2426,75	2443,78	2460,80	2528,89	3294,99	3626,42	4035,71	4786,11	5964,76	6048,13	6093,60
1	2362,92	2399,09	2469,31	2950,25	2473,57	2490,59	2507,63	2575,72	3341,82	3743,91	4153,20	4903,59	6082,24	6165,61	6218,66
2	2413,99	2450,16	2520,38	3001,33	2567,21	2584,23	2601,26	2669,36	3435,45	3978,87	4388,17	5138,57	6317,21	6400,58	6468,78
3									3543,98						
4															
5	2458,25	2494,44	2564,66	3045,59	2675,74	2692,77	2709,79	2777,88		4198,69	4607,97	5358,37	6537,01	6620,39	6696,18
6									3652,51						
7	2502,51	2538,70	2608,92	3089,86	2784,27	2801,29	2818,31	2886,42		4418,49	4827,79	5578,19	6756,83	6840,20	6923,58
8									3761,03						
9	2546,78	2582,96	2653,19	3134,13	2892,80	2909,82	2926,85	2994,95		4638,31	5047,60	5797,99	6976,63	7060,01	7150,97
10									3869,56						
11	2591,04	2627,22	2697,45	3178,39	3001,33	3018,36	3035,38	3103,48		4858,11	5267,41	6017,81	7196,45	7279,83	7378,37
12									3978,08						
13	2635,32	2671,49	2741,71	3222,65	3109,86	3126,88	3143,92	3212,01		5077,93	5487,22	6237,61	7416,25	7499,63	7605,77
14									4086,61						
15	2679,58	2715,75	2785,97	3266,91	3218,39	3235,42	3252,44	3320,54		5297,73	5707,03	6457,43	7636,07	7719,45	7833,17
16									4195,14						
17	2723,84	2760,01	2830,24	3311,18	3326,93	3343,95	3360,97	3429,08		5517,55	5926,84	6677,23	7855,87	7939,25	8060,56
18									4303,66						
19	2768,10	2804,27	2874,50	3355,44	3435,45	3452,48	3469,51	3537,60		5737,35	6146,64	6897,05	8075,68	8159,05	8287,96
20									4412,19						
21	2812,37	2848,54	2918,76	3399,70	3543,98	3561,01	3578,03	3646,13		5957,16	6366,46	7116,85	8295,50	8378,87	8515,36
22									4520,71						
23	2856,63	2892,80	2963,02	3443,96	3652,52	3669,54	3686,56	3754,67		6176,98	6586,26	7336,67	8515,30	8598,68	8742,76
24									4629,24						
25	2900,89	2937,06	3007,30	3488,23	3761,05	3778,07	3795,10	3863,19		6396,78	6806,08	7556,47	8735,12	8818,49	8970,16
26									4737,77						
27	2945,15	2981,34	3051,56	3532,49	3869,57	3886,60	3903,62	3971,72		6396,78	6806,08	7556,47	8735,12	8818,49	8970,16
28									4846,29						
29	2989,42	3025,60	3095,82	3576,77	3978,11	3995,13	4012,15	4080,26							
30									4954,44						
31				3576,77	4086,64	4103,66	4120,69	4188,78							

Commentaires

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,0399 (décembre 2023).

Le premier numéro de chaque échelle est celui du Moniteur belge et le second, celui utilisé par l'Administration des ressources humaines (ARH) de l'UCLouvain.

Ne figurent ci-dessus que les échelles applicables aux membres actuels du personnel des ex-ISA ou de la Haute École Léonard de Vinci, section Traduction-Interprétation. Au cas où votre échelle ne serait pas mentionnée dans le tableau ci-dessus, vous pouvez vous adresser à la délégation CNE de l'UCLouvain.

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 (10/3).

(1) L'existence de deux barèmes différents pour le personnel scientifique temporaire a été supprimée en septembre 2012 suite à l'accord obtenu par les délégations syndicales avec les pouvoirs publics. L'échelle 8L n'est maintenue dans le tableau que pour mémoire

Bases légales

Personnel enseignant : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 mai 1999.

Personnel administratif : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009.

Voir ces textes mis à jour sur Gallilex.cfwb.be : références législatives respectivement n° 23308 et n° 34471.

LE DROIT de savoir

Spécial Elections sociales

Pourquoi une délégation syndicale à l'université ?

Améliorer les conditions de travail

FAIRE RESPECTER
LES DROITS
DU
PERSONNEL

Une université ouverte
aux droits humains
&
à la démocratie

PORTE - PAROLE
&
PORTE - VOIX

POUR UNE SOCIÉTÉ
+ JUSTE
+ SOLIDAIRE
+ PARTICIPATIVE

CPPT : bilan depuis les dernières élections sociales de 2020

Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT) joue un rôle **essentiel** dans l'amélioration des conditions de travail. Sa mission est de veiller au bien-être des membres du personnel sur leur lieu de travail : sécurité, santé, risques psychosociaux, ergonomie, stress, hygiène du travail, ... La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que le respect de la qualité de l'environnement, le dépistage des nuisances, l'augmentation de la sécurité lors de l'utilisation de produits dangereux, la protection lors de l'utilisation des machines et équipements, la prévention des risques liés au travail sur écran font aussi partie des missions du CPPT.

Les priorités de la délégation CSC-CNE pour le personnel de l'UCLouvain de 2020 à 2024 rencontrées ou en cours de développement ont été les suivantes :

1. Mener un plan de reprise du travail pour les personnes malades de longue durée, comprenant des objectifs et des timings précis, adaptés aux capacités de la personne malade et respectant ses besoins, ce qui peut impliquer d'accepter éventuellement du surnombre dans les services.
2. Soutenir activement le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux, y compris la lutte contre le burn-out.
3. Poursuivre la communication au sujet des procédures mises en place à l'université en matière de harcèlement et de prévention des risques psychosociaux ; informer au sujet des personnes ressources (conseillers en prévention, personnes de confiance, délégué-es du personnel au CPPT) et des modalités d'action en cas de discrimination, de harcèlement ou de sexisme ; appliquer la procédure disciplinaire annexée au règlement de travail en cas de harcèlement sexuel ou moral.
4. Continuer à former les responsables hiérarchiques à tous les aspects du bien-être au travail et à l'importance de leur action dans la prévention des risques psychosociaux.
5. Obtenir des congés supplémentaires pour l'ensemble du personnel de l'UCLouvain les 27 septembre (récupérable s'il tombe un week-end), 2 novembre et 2 janvier.
6. Assurer un meilleur encadrement du personnel en début de carrière.

Concrètement, depuis les dernières élections sociales, la délégation CNE-UCLouvain au CPPT a :

- Remis un avis réservé sur le dispositif **Together** de l'UCLouvain, lors de la réunion du CPPT de décembre 2022. La délégation CNE a demandé :

- des garanties quant à la confidentialité
- un engagement à des réponses rapides lors d'un appel au dispositif
- une information claire à tout le personnel de l'université
- une évaluation annuelle au CPPT, avec des ajustements possibles.
- Remis un avis positif sur le programme **RESPECT** - lutte contre le harcèlement et les violences de genre de l'UCLouvain, lors de la réunion du CPPT de septembre 2023.
- Participé activement à l'évaluation du plan global 2017-2022 et à l'établissement des axes prioritaires à inscrire au **plan de prévention 2023-2027**:
 - Le parcours de formation pour chaque membre du personnel
 - La mise en œuvre de la règle des trois feux verts (à la commande, à la livraison et lors de la mise en service) pour l'achat d'une machine ou d'un prototype
 - La prévention active des risques psychosociaux
 - La gestion de l'amiante
 - L'environnement de travail et l'embellissement des lieux de travail
 - La fusion de Saint-Louis avec l'UCLouvain.
- Testé et donné un avis positif (CPPT de 19 octobre 2023) sur les listes des risques des membres du personnel soumis à la **surveillance de santé**.
- Participé activement à l'élaboration du **plan de communication** du CPPT.
- Participé aux **visites de lieux de travail (VLT)** organisées de manière hebdomadaire. Le rapport de cette visite est ensuite présenté et discuté en CPPT. Ces visites permettent aux délégué-es qui y participent d'aller à la rencontre des travailleurs et travailleuses dans leur environnement de travail.
- Emis des propositions pour « l'université d'après la crise COVID », notamment en mettant davantage l'accent sur la question du bien-être au travail au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

¹ <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2020-11/Droit%20de%20savoir%20183.pdf>



Bilan de la délégation syndicale de l'UCLouvain 2020-2023

La délégation syndicale est reçue par le Conseil d'administration ou par son représentant, à l'occasion de toute question, litige ou menace de litige de caractère collectif concernant :

- l'application de la législation sociale et de la réglementation fixant le statut et les conditions de travail du personnel de l'Université ainsi que des dispositions de caractère collectif figurant dans les contrats individuels ;
- l'application au personnel de l'Université des taux de rémunération et des règles de classification, dans le cadre des lois ou conventions collectives en vigueur ;
- les relations de travail ;
- tout problème de fonctionnement et d'organisation des services de l'Université qui a des répercussions directes ou indirectes sur les statuts moraux et matériels des membres du personnel.

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs. »

(Extrait des articles 19 et 20 de la Convention collective de travail du 1er février 2008 sur le statut de la délégation syndicale du personnel de l'UCLouvain)

Les principaux dossiers de la délégation syndicale 2020 - 2024

En 2020, aux élections sociales à l'UCL, les membres du personnel ont majoritairement voté pour les candidat·es de la CNE. Ainsi, sur les 30 mandats effectifs possibles pour la délégation syndicale, 26 sont revenus à la délégation CNE.

Ces délégué·es élu·es ont ainsi pu porter de nombreux dossiers. Certains ont abouti à des résultats favorables au personnel, d'autres sont encore en négociation. Les membres de la délégation se sont également investis dans des mandats institutionnels internes (commission paritaire brevets, comité de pilotage de la formation, commission pour l'avancement au grade d'informaticien expert, observateurs et observatrices aux commissions de promotion du personnel administratif et technique (PAT)) et externes (Chambre des Universités de l'ARES, Pôle académique Louvain, asbl périphériques).

Nombreux sont, par ailleurs, les délégué·es qui, quotidiennement, ont reçu, écouté, orienté et accompagné en toute discrétion des membres du personnel en difficulté.

Ci-dessous, les principaux dossiers de cette mandature.

- 1. Promotions PAT.** Les délégué·es ont participé à l'ensemble des commissions de promotion du PAT en tant qu'observatrices-teurs. La délégation a déposé un rapport circonstancié de ces observations et introduit un cahier de revendications pour rendre cette procédure de promotion plus équitable, cohérente et efficace .
- 2. Brevets de compétences et avancements.** Des commissions paritaires internes (formées de représentant·es du personnel et de l'employeur) continuent de suivre et de faire évoluer la procédure des brevets pour l'avancement du barème 20/2 au barème 22/4, dans le respect des objectifs de travail et des compétences dont les personnes doivent témoigner. Entourée d'experts, la délégation veille également au bon déroulement et à l'équité du brevet d'informaticien-expert.
- 3. Trajet de réintégration.** La délégation syndicale a obtenu de l'université la suppression du recours à la rupture de contrat pour force majeure, sans indemnité ni préavis, lorsque l'employeur ne réussit pas à réintégrer la personne dans un poste adapté. Si l'employeur décide de se séparer d'un membre du personnel qui n'a pas commis de faute, cela doit impliquer le versement d'indemnités de rupture.
- 4. Fonds de solidarité.** La délégation CNE a signé, en 2023, un protocole d'accord avec l'université, permettant au personnel à durée indéterminée, sur des contrats financés par des crédits extérieurs, de ne pas être soumis systématiquement aux préavis « conservatoires ». Une avancée dans ce dossier qui dure depuis de nombreuses années.
- 5. Formation syndicale permanente.** Les délégué·es se sont formé·es à divers thèmes dont les pensions des secteurs public et privé, les évolutions législatives et réglementaires, la commission paritaire pour les universités.
- 6. TI et ISA.** Pour les traducteurs-interprètes issus de la haute école Marie Haps intégrés à l'université et pour le personnel des ex-ISA intégré à l'université, la délégation CNE veille à ce que les conventions d'intégration soient strictement appliquées.
- 7. Droit de savoir.** Les délégué·s produisent chaque année quatre numéros du Droit de Savoir, diffusés à tout le personnel de l'université et des asbl périphériques, ainsi qu'à

certaines lectures externes, politiques ou proches de l'enseignement universitaire.

8. ASBL et entités périphériques. La délégation est aussi compétente pour le personnel des asbl et entités périphériques de l'unité technique d'exploitation (UTE) : les asbl Restaurants universitaires de Louvain-la-Neuve et de Woluwé, Inesu Promo, Certech, Louvain Coopération, UDA (Université des Aînés), Univers Santé, l'Aula Magna asbl, Pomme d'Happy, Isa, Placet et Musée art présent passé, la safs Inesu Immo et la s.a. Sopartec.

9. Situations individuelles et collectives. La délégation défend de nombreux collègues auprès de l'employeur. Clarification des relations avec la hiérarchie, crédit-temps et congés thématiques, aménagements de fin de carrière, période probatoire des académiques, surcharge de travail, mal-être au travail, maladie de longue durée, menace de licenciements, etc.

10. Assurance de groupe. Un groupe de travail paritaire pour la renégociation de l'assurance de groupe a relancé la question en 2023. La CNE y revendique entre autres

l'égalité de traitement entre les personnes mariées ou cohabitantes légales et les personnes isolées (dans le versement du capital décès), l'indexation automatique et l'augmentation des rentes d'orphelin et d'invalidité, l'extension aux membres du PAT et du PS sur contrat à durée déterminée du bénéfice de l'assurance de groupe de l'UCLouvain, l'intégration dans le salaire réel des gardes de nuit et heures supplémentaires payées et structurelles, la possibilité d'élargissement de l'assurance de groupe de l'UCLouvain aux membres du personnel des asbl périphériques.

11. Outre celui de l'assurance groupe, d'autres dossiers sont en cours de négociation, dont :

- renégociation de la convention télétravail
- extension des jours de congés
- harmonisation des conditions de travail du personnel dans le cadre de la fusion avec l'université Saint-Louis Bruxelles
- renouvellement des conventions permettant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, remplaçant l'ancien régime de prépension)
- aménagements de fin de carrière.



Calendrier des élections sociales 2024 à l'UCLouvain

- **18 décembre** : première information de l'employeur au Conseil d'entreprise
- **21 décembre** : première information de l'employeur au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)
- **27 mars** : dépôt par les organisations syndicales des listes de candidat-es
- **Du 13 au 21 mai** : vote
- **21 mai** : dépouillement

Le pouvoir de la concertation sociale

La concertation sociale a encore tout son sens ! Elle a le pouvoir de changer les choses dans le monde du travail. L'employeur n'a pas toujours le dernier mot. Les travailleurs, le comité pour la prévention et la protection au travail ou le conseil d'entreprise ont de l'influence. Les faits et les chiffres le prouvent. L'importance de la concertation sociale se reflète également au sein des tribunaux du travail. Jusqu'à 75%, voire plus, des procédures judiciaires engagées par la CSC le sont à l'encontre d'employeurs qui ne pratiquent pas la concertation sociale au sein de l'entreprise. Ce qui est souvent réglé par les tribunaux peut souvent être résolu plus rapidement dans les entreprises qui pratiquent la concertation sociale par le biais d'une consultation mutuelle, ce qui est plus avantageux pour les travailleurs et l'employeur.

Un bilan du Conseil d'entreprise 2020-2023

Les compétences du Conseil d'entreprise

Le Conseil d'entreprise, composé de délégué-es de l'employeur et de délégué-es du personnel, a pour mission essentielle de recevoir des autorités de l'Université des informations sur l'organisation de l'université et des entités liées, sur la situation financière de l'université et sur l'évolution de l'emploi de toutes les catégories de personnel.

Il a également pour mission de donner des avis, de faire des suggestions ou des objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation et les conditions de travail, la politique du personnel, la formation continuée du personnel et les modifications de structure. Ces avis doivent être préalables à la décision des autorités de l'Université.

Le Conseil d'entreprise a une compétence de décision en matière de règlement de travail, de dates de congés et de fermeture obligatoire ainsi que de planification du congé-éducation.

Les PV et documents du Conseil d'entreprise sont disponibles sur l'intranet : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/ce/conseils.html>



1. La politique du personnel

La délégation CNE s'est régulièrement inquiétée au Conseil d'entreprise (CE) de l'UCLouvain de la surcharge pesant sur le personnel, suite à l'augmentation du nombre d'étudiants et à l'individualisation des parcours liée aux évolutions décrétales (décret paysage, RFIE, etc...) et à la crise sanitaire des années 2020 et 2021.

Dans ses avis, la délégation CNE a attiré l'attention des autorités sur la nécessité d'accroître le cadre des trois catégories du personnel (PAC, PAT, PST) en contact direct avec les étudiant-es, d'augmenter le personnel dans l'administration centrale et dans certains secrétariats facultaires.

Dans le cadre de l'application de la CCT 104 (maintien au travail des travailleurs de plus de 45 ans), la délégation CNE a déposé en 2022 un important avis réclamant à l'employeur une véritable politique de fin de carrière à l'UCLouvain pour

les personnels souhaitant partir plus tôt que l'âge légal de la retraite (soit, en fonction de l'année de naissance, 65, 66 ou 67 ans). A ce jour, l'université n'a donné aucune réponse quant aux orientations adoptées, malgré une forte demande du personnel concerné et l'argumentation étayée présentée par la délégation CNE lors de plusieurs CE.

2. Le financement de l'université

Le refinancement des universités

La FWB a débloqué régulièrement, depuis 2016, des moyens de refinancement de l'enseignement supérieur. Mais ils restent insuffisants au regard de l'accroissement du nombre d'étudiant-es. La délégation CNE a rappelé régulièrement qu'une partie de l'enveloppe globale supplémentaire, ainsi que la ristourne du précompte professionnel des chercheur-ses accordée à l'UCLouvain devait servir à l'augmentation du cadre permanent dans toutes les catégories du personnel, pour résoudre la surcharge généralisée au sein de l'université. L'employeur traîne des pieds à ce sujet, et met souvent en réserves les marges budgétaires, certes étroites face aux besoins, sous le prétexte que l'équilibre budgétaire du pouvoir subsidiant, la FWB, est très fragile.

Evolution de la situation budgétaire de l'UCLouvain 2020-2023

Les comptes de l'UCLouvain, qui font l'objet d'une certification par un réviseur d'entreprise, sont en large boni. Même la crise sanitaire n'a pas affecté l'université, et ce grâce aux enveloppes budgétaires complémentaires reçues de la FWB. La situation financière de l'université est saine, surtout depuis que la dispense de versement du précompte professionnel des chercheurs a été élargie au personnel académique, avec effet rétroactif remontant à 2016. La délégation CNE apprécie également la qualité de l'information communiquée par les autorités au Conseil d'entreprise en cette matière.

Si le volume global de l'emploi s'accroît lentement, ce qui est salué par la délégation CNE, les comptes mettent en évidence des « économies circonstancielles » sur les coûts de personnel PAT et PAC pour des raisons diverses (non-remplacement par maladie, absence de candidats correspondant au profil, non-attribution de postes académiques ouverts,

etc...). La délégation CNE demande que ces économies soient entièrement réinvesties dans la politique du personnel

La délégation CNE souhaite en conséquence que le Conseil d'entreprise puisse donner un avis sur les comptes et les affectations des résultats, avant la décision du Conseil d'administration, ce qui n'a jamais été le cas jusqu'à présent.

3. Le projet de fusion entre l'UCLouvain et l'USL-B

À la suite de l'aboutissement de l'accord politique relatif la fusion juridique entre l'UCLouvain, programmée pour le 14 septembre 2023, plusieurs conseils d'entreprise conjoints se sont tenus courant 2023. Des avis ont été déposés. De nombreuses questions ont été relayées aux autorités sur les difficultés pratiques du terrain.

4. Les restaurants universitaires

Les restaurants universitaires jouent un rôle social à l'égard des étudiants et du personnel en offrant des repas équilibrés à petits prix. Ils sont les principaux employeurs des jobistes étudiants de l'UCLouvain.

Chaque année, au CE, la délégation CNE a exprimé sa satisfaction à l'égard du travail réalisé par l'équipe des restaurants universitaires, du point de vue du rapport qualité/prix des repas et tient à féliciter le personnel.

La mise en service de la nouvelle cuisine centrale, dont la construction a débuté en 2019 dans le parc scientifique de LLN, permet désormais les fournitures vers tous les sites de l'UCLouvain. Malheureusement, les comptes 2022 des restaurants présentent un déficit important, lié à la fois à l'inflation des inputs (matières premières, énergie et flux) et à l'indexation des salaires, non compensés suffisamment par l'augmentation du prix des plats distribués, en particulier le « plat malin » qui connaît un indéniable succès auprès des étudiant·es.

Bilan de l'OCN, la représentation syndicale des mandataires du FNRS 2020-2023

Depuis 2013, les mandataires du FNRS, doctorant·es, post-doctorant·es et permanent·es, ont une représentation syndicale spécifique, active dans chacune des universités et représentée dans un Organe de concertation et de négociation sociale, en abrégé « OCN ».

C'est au sein de l'OCN que se négocient les décisions et les options prises par le Conseil d'administration du FNRS « susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, le statut et les conditions de travail du personnel du F.R.S-FNRS ».

L'OCN comporte 11 membres sur le banc patronal et 11 délégué·es sur le banc syndical. Sa composition exacte se trouve sur les pages consacrées à l'OCN sur le site du FNRS <https://www.frs-fnrs.be/fr/ocn>



Quelques-uns des sujets examinés au sein de l'OCN/FNRS depuis 2020

Alignement du montant des bourses doctorales
Le montant des bourses doctorales FRESH et FRIA a été aligné sur celui des bourses des aspirant·es FNRS ; reste toutefois à régler la question du pécule de vacances des bourses FRESH et FRIA.

Crise sanitaire

À la demande du banc syndical de l'OCN, le FNRS a établi en avril 2023 un bilan -de la crise Covid-19.

Sur le plan financier, le FNRS a pris une série de mesures permettant aux mandataires et aux boursiers de poursuivre leurs travaux malgré les circonstances.

Ceci représente une intervention totale de 2.162.000€, dont 924.300€ pris en charge par une subvention spécifique de la FWB octroyée au FNRS.

Les crédits de recherche (CDR)

Une question toujours sans solution à ce jour concerne, pour les chercheur·es permanent·es, le refus répété de se voir accorder des frais de fonctionnement ou un droit de tirage annuel en vue de financer, par exemple, leur matériel informatique et certains déplacements. Un alignement des conditions d'obtention des CDR pour le matériel informatique ou des frais de traduction (par exemple) avec celui du subsidie mobilité serait logique.

Prime de fin d'année des mandataires permanents

Depuis 2022, le montant de la prime de fin d'année a été revu à la hausse et aligné sur le montant de la prime du personnel des universités.

Politique de genre

Deux bonnes mesures ont été prises en 2023 concernant la prolongation de mandat pour les chercheuses bénéficiant d'un congé prophylactique ou d'un congé d'allaitement., les délégations syndicales au sein de l'OCN demandent la mise sur pied d'une véritable politique d'égalité des genres au FNRS et la prise en considération de leurs propositions à ce sujet. (Voir Le Droit de savoir n° 190, p 6).

Commissions scientifiques

Pour rappel, le FNRS a décidé en octobre 2022 d'une évolution et d'une adaptation des Commissions scientifiques du FNRS. Cette décision, prise sans concertation préalable, a suscité une protestation du banc syndical de l'OCN, suivie de plusieurs réunions de cet organe. Les débats à ce sujet en son sein, notamment en fonction des constats des Commissions scientifiques de juin 2023, sont toujours en cours.

Les principales demandes des délégations syndicales sont les suivantes :

- la réintégration pleine et entière des mandataires FNRS en FWB comme membres des commissions internationales ;
- le recrutement des expert·es ailleurs qu'en France dans les commissions où ils/elles sont majoritaires ;
- un travail des commissions plus collégial, notamment en nommant deux rapporteur·trices pour chaque projet soumis ;
- un équilibre plus juste à trouver entre le travail collégial de la commission, le rôle des rapporteur·trices, et le travail des expert·es extérieur·es ;
- une rédaction du rapport répondant aux exigences déontologiques de base sur le fond et la forme, avec procédure de recours à préciser ;
- une dispense de réalisation du rapport quinquennal pour les directeur·trices de recherche et les mandataires permanents de 60 ans et plus ;
- l'examen des rapports quinquennaux et des promotions par un panel plus restreint, différent des commissions post-doctorales ;

- le banc syndical demande enfin que le FNRS procède à l'évaluation de la procédure d'évaluation des rapports quinquennaux près de 10 ans après son instauration. À l'appui de cette demande, l'accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche de la Coalition pour l'avancement de l'évaluation de la recherche (CoARA), signé par le FNRS en juin 2023.

Cet accord européen définit une orientation commune pour l'évolution des pratiques d'évaluation de la recherche, des chercheurs et des organismes de recherche, dans le but de maximiser la qualité et l'impact de la recherche. Les signataires s'engagent notamment à prendre en considération la diversité des activités et carrières des chercheur·euses ou encore à évaluer la qualité de la recherche sur base, principalement, de peer-review qualitatif, et en s'appuyant sur une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs.

Il arrive sans doute à chaque mandataire du FNRS de se poser des questions sur son statut, sur ses conditions de travail ou sur ses droits au sein de l'université d'accueil. En cas de difficulté, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentant·es CNE à l'OCN :

- Louis.carre@UNamur.be
- Florence.Delmotte@uclouvain.be (Saint-Louis - Bruxelles)
- Muriel.Denayer@uclouvain.be
- Francois.Huaux@uclouvain.be (Woluwe)
- Ingrid.Falque@uclouvain.be
- Virginie.VanIngelgom@uclouvain.be



Déclaration de candidature

Je soussignée,

Prénom : _____ Nom : _____

Date de naissance : _____ Genre (*entourer*) : H - F - X

Registre national : _____

Tél interne : _____ GSM : _____

Secteur/entité : _____ Adresse de courrier interne : _____ ,

travaillant sur le site de :

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> LLN | <input type="checkbox"/> Woluwe |
| <input type="checkbox"/> Mons | <input type="checkbox"/> Saint-Gilles |
| <input type="checkbox"/> Tournai | <input type="checkbox"/> Saint-Louis, |

marque mon accord pour la présentation de ma candidature sur la liste CNE CSC à l'élection de la délégation du personnel (*plusieurs choix possibles*)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> au CE (conseil d'entreprise) | <input type="checkbox"/> à la DS (délégation syndicale). |
| <input type="checkbox"/> au CPPT (comité pour la prévention et la protection au travail). | |

Je souhaite rencontrer un membre de la délégation actuelle avant de prendre une décision.

Je suggère de contacter les personnes suivantes qui pourraient être candidates : _____

Mon projet en tant que candidat-e : _____

Date et signature : _____

En envoyant ce formulaire de contact, je marque mon accord sur le fait que les données à caractère personnel introduites seront automatiquement envoyées pour traitement à l'organisation et au service de la CSC concernés. Ces données seront traitées conformément à la législation sur la vie privée et aux règles établies par le Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD).

La finalité de la collecte de ces données est de pouvoir répondre à votre demande. Les données ne seront pas communiquées à des tiers de l'organisation et ne seront pas utilisées à des fins commerciales. Vous avez le droit d'accéder à ces données, le droit d'en exiger la rectification, l'effacement ou la portabilité ainsi que d'en limiter le traitement ou s'opposer à celui-ci. Consulter notre politique en matière de vie privée :

<https://www.lacsc.be/mentions-legales/protection-de-la-vie-privee>

La CNE-UCLouvain souhaite que ses listes représentent le mieux possible la diversité des situations dans le personnel et respectent l'équilibre des genres, des âges, des lieux de travail (y compris les asbl périphériques), des catégories de personnel, etc.

Formulaire à renvoyer complété et signé à : CNE-UCLouvain, Chemin du Cyclotron 2, bte L7.01.11, 1348 LLN
ou à : secretariat-cne@uclouvain.be

Campagne de promotions 2023 : réjouissons-nous !

A l'occasion de l'ouverture de la campagne de promotions 2022 nous rappelions dans le Droit de Savoir n° 188¹ les principales revendications de la délégation CNE dans ce domaine. Une des revendications portées depuis des années est qu'un budget spécifique annuel soit prévu pendant quelques années afin de résorber les retards de promotions constatés dans certains services. Cette revendication a été entendue par l'employeur qui a octroyé une enveloppe complémentaire² au budget promotion pour l'édition 2023. **Le pourcentage** du personnel administratif et technique sur budgets classiques ayant obtenu une promotion passe de **18% en 2022 à 28% en 2023**.

Une enveloppe complémentaire octroyée **durant plusieurs campagnes** de promotion permettrait de réduire la frustration ressentie tant du côté des responsables que de celui des travailleur·euses et rendrait une image positive et dynamique à ce processus.

Dans le rapport sur la campagne de promotions 2023, la CNE a également proposé un **recueil de bonnes pratiques** qui sera mis à la disposition des président·es de commissions³. En effet, en vue d'accroître l'objectivité et l'équité dans les critères d'octroi des promotions, certain·es président·es ont souhaité savoir quelles étaient les pratiques dans les autres commissions de promotion.

Enfin, à la suite de la campagne 2023, la délégation CNE du personnel donne la priorité à **trois axes de réflexion** afin d'aboutir à des évolutions concrètes. Ces axes sont :

1. Faire face à l'allongement des carrières :

Quel mécanisme pourrait permettre de valoriser l'expertise et l'expérience des travailleurs et des travailleuses en fin de carrière ?

Comment valoriser la solidarité intergénérationnelle ?

2. Permettre l'évolution des personnes arrivant en « bout » de filière :

Multiplication des analyses de fonctions et des concours d'accession.

Clarification et assouplissement des critères d'obtention des IFS (Indemnités pour Fonctions Supérieures), IC (Indemnités circonstancielles), primes « one shot », ...

3. Lutter contre les accumulations de retard d'octroi des promotions :

Quel système mettre en place pour rattraper le retard affectant l'avancement de la carrière de certains membres du personnel ?

La délégation CNE constate une évolution positive d'une édition à l'autre dans le processus de promotion pour le PAT. Néanmoins, des chantiers et des réflexions restent ouverts sur le sujet.

1 <https://www.desy.ucl.ac.be/node/743>

2 Cette enveloppe a été répartie de manière égale par secteur

3 Mettre le lien vers le site DESY où le rapport promotions 2023 sera accessible



Violences académiques ordinaires

Le numéro de la revue *Mouvements* (septembre 2023) consacré au champ académique trouve sa genèse dans un colloque consacré aux violences ordinaires dans les organisations académiques en France en juin 2021. Lors des deux journées de discussion, les communications ont permis de mesurer à quel point, en ces quinze dernières années, le champ de l'enseignement supérieur et la recherche a été profondément bouleversé par toute une série de réformes, depuis la loi LRU (Liberté et responsabilité des universités) en 2007 jusqu'à la loi de programmation de la recherche (LPR) votée en 2020.

Fusions, précarisation, raréfaction des postes - alors que les effectifs étudiants progressent -, managérialisation, sous-traitance, multiplication des évaluations (des établissements, des formations, des professionnel·les comme des équipes) et de leurs instances, induisent pression psychique

et dégradation des conditions de travail et rendent davantage visible et légitime la question de la souffrance au travail.

Qu'en est-il du quotidien bouleversé de ces organisations en transformation et de celles et ceux qui y travaillent ? Comment cela se traduit-il sur le plan des décisions, des dispositifs, des activités, des interactions, des engagements et des subjectivités ? C'est cette attention aux « violences ordinaires » dans les institutions académiques qui constitue le cœur de ce numéro de la revue *Mouvements*.

À noter, deux articles de « terrain » dans ce numéro : « L'université, un terrain de lutte pour les agents de nettoyage en sous-traitance » et « Violences organisationnelles et souffrance éthique en animalerie ».

Echo des sites

Woluwe

La problématique de la ventilation et plus particulièrement le dysfonctionnement des hottes de laboratoires est un problème majeur sur le site du Woluwe, depuis des années. Suite à de nombreuses interpellations de la délégation CNE du personnel, lors du CPPT du mois de septembre, la direction a présenté un plan d'action global pour tenter de résoudre le problème. « Le mode 'rustine' utilisé jusqu'à présent a atteint ses limites ». Ce point fera l'objet d'un suivi mensuel au CPPT.

Saint-Gilles

En suite des exercices réalisés par le Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT) dans le cadre de la prévention des incendies, une attention particulière sera portée au dégagement des différents locaux. Le CPPT sera attentif à ce que les recommandations des conseillers en prévention soient suivies, y compris sur le long terme.

Louvain-la-Neuve

La prévention est la mère de toutes les protections. C'est dans ce cadre que trois exercices AMOK ont été organisés en collaboration avec la police sur le site de LLN. Amok désigne un événement au cours duquel une ou plusieurs personnes, en un endroit donné, agressent les personnes présentes et tentent de faire le plus grand nombre de victimes, sans chercher à se retrancher ou à prendre des otages.

Les résultats de ces exercices seront présentés lors du CPPT de janvier 2024.

Mons

Quoi de neuf à l'UCLouvain FUCaM Mons, dont la fusion date maintenant de plus de dix ans ?

La fin - ou en tout cas l'avancement majeur - des aménagements d'infrastructure du campus montois de la chaussée de Binche. Ces aménagements adossent la bibliothèque au Learning Center Saint Georges, externalisent le parking-voitures par rapport au cœur du campus en 'périphérie' et - en ce début décembre - inaugurent le bâtiment Michaelina Wautier¹ dit aussi Maison de la Réussite - un nouveau bâtiment, de nouvelles innovations, de nouvelles possibilités.

Autant d'investissements de longue haleine qui ont mis tous les services à l'épreuve pour un enjeu collectif de taille.

¹ Michaelina Wautier (1604-1689) est une artiste peintre originaire de Mons, dans les Pays-Bas du Sud du XVIIe siècle.

Tournai

Un nouveau bâtiment qui a besoin de soins !

Le nouveau site de la faculté d'architecture de Tournai est une réalité relativement récente dans l'univers de l'UCLouvain. Conçu par Aires Mateus, inauguré en présence du recteur Blondel en 2017 et médiatisé dans différents magazines d'architecture, il n'est pourtant pas exempt de quelques défauts majeurs.

Les deux nouvelles salles de classe sont devenues inutilisables après quelques années en raison d'un problème de ventilation qui peine à être résolu. De nombreux cours ont été déplacés dans une salle inadaptée à l'enseignement (conçue à l'origine pour les loisirs des étudiants) où les enseignants doivent essayer d'adapter leur pédagogie, faute d'une salle convenable pour leur enseignement. Professeurs et étudiants se plaignent de cette situation depuis des années.

Pourtant, plutôt que la réparation de ces salles, la nouveauté de cette année a été la fermeture d'une autre partie de ce nouveau bâtiment, les sanitaires, en raison de problèmes aux conduites d'évacuation.

En définitive, ce qui devait être un bâtiment d'excellence architecturale devient, année après année, une collection d'exemples à ne pas suivre. Le personnel reste dans l'attente d'un programme de rénovation de la part de l'université.

Saint-Louis

La fusion entre l'USL-B et l'UCLouvain a vu les équipes de la plus petite de ces institutions particulièrement éprouvées par les mois qui l'ont précédée. Pas uniquement du fait de la fusion. On aurait pu espérer que le cap franchi, la situation se normalise et redevienne agréablement vivable. Ce n'est malheureusement pas le cas pour l'ensemble du personnel. L'idée même d'un schéma directeur ne semble pas, malgré tout le temps qui s'est écoulé entre sa rédaction et le moment de sa mise en œuvre pratique, avoir percolé dans l'ensemble des services de l'institution hôte. Cela grippe, cela impose des changements non anticipés, cela cause un sentiment de dépossession. Au surplus, lorsqu'un nouvel élément est découvert, s'il est rapidement pris en charge, la solution mise en œuvre n'est pas toujours optimale. Bref, malgré des réussites notables, il persiste une insatisfaction réelle chez bon nombre de membres du personnel.

Accueil des nouveaux membres du personnel de l'UCLouvain

Le 9 novembre dernier, l'université invitait l'ensemble du personnel nouvellement engagé à une journée d'accueil. Cet accueil répond à une obligation légale et fait partie intégrante de la politique du bien-être au travail que doit mener l'employeur. Celui-ci doit d'ailleurs signer un document, conservé au service de prévention (SERP), démontrant que les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies, ce qui va de pair avec sa tâche de veiller au respect des instructions et de s'assurer que les travailleurs ont bien compris les informations et les mettent en pratique.

La délégation CNE du personnel a été conviée à prendre part à cette journée. Elle a pu ainsi informer les participants des champs d'action syndicaux dans l'université et des possibilités de contact. À l'occasion d'échanges avec les nouveaux membres du personnel, il est apparu que la culture sociale et syndicale était bien présente. La délégation CNE a déjà reçu des demandes portant sur la défense et la représentation des travailleur·euses, la rémunération et les avantages, les congés, le bien-être au travail, la gestion du personnel. On attend d'elle qu'elle réponde à des questions, qu'elle obtienne des informations et des garanties, qu'elle aide à la compréhension des droits et des obligations, et qu'elle coordonne les luttes. C'est ce qu'on appelle un mandat clair.

Partie de cash cash à Louvain-La-Neuve

Des membres du personnel ainsi que des étudiant·es utilisent souvent les distributeurs de billets situés sur la Place de l'université à Louvain-La-Neuve pour retirer quelques sous destinés aux menues dépenses. Certains l'auront constaté, cette facilité est interrompue par les grandes banques depuis fin novembre. L'ancienne poste située à la Grand-Place a été convertie en centre de distribution de cash, seul distributeur désormais disponible à Louvain-la-Neuve.

Notons qu'à Woluwe, l'ancien distributeur aux cliniques a été converti en distributeur « cash ».

La Banque nationale de Belgique, dans un communiqué du 14 septembre, a sollicité l'avis de la Banque centrale européenne (BCE) au sujet de l'accès aux distributeurs automatiques en Belgique. La BCE est favorable à l'augmentation du nombre de distributeurs en Belgique.

Une proposition de loi a été déposée au Parlement fédéral, visant à modifier la loi bancaire afin, notamment, d'y intégrer l'obligation pour les banques de déployer un réseau de distributeurs de billets garantissant un accès au cash à toute la population.

Une mobilité du personnel en transition

Les questions relatives à la mobilité du personnel et à l'accès aux parkings font l'objet de discussions notamment au sein d'un groupe de travail du Conseil d'entreprise. La dernière réunion s'est tenue le 8 juin. Que faut-il en retenir ?

L'université a décidé de souscrire une assurance vélo gratuite pour les usagers (étudiant·es et membres du personnel) utilisant des abris sécurisés, et ce depuis le 1er juillet. L'objectif principal est de favoriser l'usage du vélo électrique, dont l'achat reste onéreux. L'usage des abris sécurisés fait l'objet d'une augmentation significative depuis 2018.

Un programme de pose de 1100 arceaux de sécurité vélo et de création de nouveaux abris sécurisés est prévu sur le site de Louvain-La-Neuve. Des dispositions devront être prises par l'université à cet égard sur les autres sites.

En ce qui concerne les voitures, un programme d'implantation de trente-cinq bornes pour voitures électriques est en cours d'étude sur les parkings de LLN et de Woluwe, ce qui pose des questions techniques notamment en matière d'approvisionnement électrique. Rappelons que les voitures thermiques seront interdites à Bruxelles en 2030.

En outre, le nombre de personnes bénéficiant des remboursements de transport en commun par l'université est en augmentation constante. Favoriser la multimodalité est désormais à l'ordre du jour pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail. Cela devra faire l'objet d'une mise à jour de la convention collective existante.

La délégation CNE du personnel a, par ailleurs, interpellé la direction au Conseil d'entreprise pour lui signaler que, malgré les réjouissances récentes et médiatisées autour de l'inauguration du tronçon RER entre Ottignies et LLN, il n'y avait aucune amélioration de la ponctualité des lignes qui passent à Ottignies. Le tronçon RER, régulièrement annulé pour cause de retard, ne règle donc rien à ce stade. La délégation CNE demande que l'université intervienne auprès de la SNCB et d'Infrabel pour améliorer cette déplorable situation qui fait obstacle au plan de mobilité et à l'accessibilité du site pour des milliers de travailleur·euses et d'étudiant·es.

Prime de fin d'année 2023

La prime de fin d'année comporte deux parties : une partie variable égale à 2,5% de la rémunération brute du mois d'octobre de l'année en cours et une partie forfaitaire.

Pour 2023, le montant forfaitaire a été augmenté et atteint 919,70€ pour un membre du personnel à temps plein. Ce montant de la prime s'aligne progressivement sur celle octroyée aux agents de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le membre du personnel travaillant à temps partiel ou n'ayant pas travaillé l'ensemble de l'année reçoit une prime calculée au prorata des services effectivement prestés pour les neuf premiers mois de l'année civile en cours.



Contacts

CNE-UCLouvain à LLN
 Bâtiment M. de Hemptinne
 1er étage, aile B
 Bureaux B 131 à B 134
 Boîte L7.01.11
 Chemin du Cyclotron 2
 1348 Louvain-La-Neuve
CNE-UCLouvain à Woluwe
 Centre Faculté · Niveau -1
 Venelle de l'Oiseau Bleu - 1200 Bruxelles
 Tél. : 02 764 50 99

Courriels et téléphones

nancy.clause@uclouvain.be - 010/47 96 09
 ghislaine.decleve@uclouvain.be - 010/47 26 07
 natacha.firenze@uclouvain.be - 010/47 20 09
 thierry.grosbois@uclouvain.be - 010/47 26 39 -
 muriel.denayer@uclouvain.be - 010/47.26.02
 jean-marc.verhasselt@uclouvain.be -
 02/211.79.06

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCLouvain, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur-es.

Tirage

1800 exemplaires, imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m2 . La version électronique du Droit de savoir est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCLouvain : <https://www.desy.ucl.ac.be/DDS>.

2023 se termine, 2024 pointe le bout de son nez. Nous vous souhaitons de pouvoir prendre quelques jours de repos en cette fin d'année.

2023 aura été une année dense. Les livres d'histoire se souviendront essentiellement de la fusion de l'UCLouvain avec l'université Saint Louis Bruxelles, pour créer la plus grande université francophone de Belgique. Beaucoup de membres du personnel sur tous les sites ont travaillé pour rendre celle-ci possible. Comme l'a dit l'un d'eux, la rentrée fut rock and roll pour nombre d'entre nous.

2024 se présente avec de nombreux autres défis. Elle nous rappellera entre autres qu'on a de la chance de vivre en démocratie, ce qui nous donne le droit et le devoir d'exprimer notre avis à sept reprises : lors de l'élection rectorale (en avril), des élections sociales (en mai), et des élections européennes, fédérales, régionales (en juin), communales et provinciales (en octobre).

La délégation CNE du personnel de l'UCLouvain vous souhaite une année remplie de rencontres, de moments partagés, de démocratie et de solidarité !

BULLETIN D'AFFILIATION

à renvoyer à la CNE - UCLouvain



Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille) Homme / Femme *

Rue N° App. Boîte

Code postal Localité Nat. Téléphone

E-mail Date de naissance

N° registre national N° compte bancaire

Je souhaite payer mes cotisations par: Mandat (domiciliation) OU par virement OU virement digital (biffer ce qui ne convient pas)

Temps de travail
 Employeur
 Date...../...../..... Signature

* Biffer la mention inutile

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	
Membres actifs	
Ordinaires temps plein	20,38 €
Crédit-temps complet.....	9,81 €
Mi-temps	13,78 €

À l'UCLouvain, une prime syndicale a été négociée, qui permet d'être remboursé-e chaque année d'une partie des cotisations.

Réservé à l'administration de la CNE/CSC
 Centrale professionnelle (nom, code)

N°ONSS de l'UCLouvain: 75 - 0408690 - 09
 Matricule de l'affilié

Editeur responsable : Thierry Grosbois, DESY - Chemin du Cyclotron, 2 - bte L7.01.11 - 1348 Louvain-La-Neuve