

- 2-3 Résultats 2024 des élections sociales
- 5 Contre-réforme du décret Paysage
- 6 Du nouveau concernant le télétravail
- 7 Échos de la concertation sociale
- 8-10 Traitements du personnel
- 11 Fin de carrière  
Pension, pension anticipée et RCC
- 12 Élections européennes 2024

Périodique trimestriel de la délégation CNE  
(Centrale nationale des employés) du personnel de  
l'UCLouvain - N° 197 avril • mai • juin 2024

N° d'agrèation : P000613. Bureau de dépôt : masspost Wavre

# LE DROIT *de savoir*

## À chacun·e son rôle

Ne retenons qu'un seul chiffre à l'issue des élections sociales et syndicales de mai 2024 au sein de notre université : le taux global de participation au scrutin a été de 50,1 % alors qu'il était de 46,3% en 2020. Cette progression montre l'importance croissante que les membres du personnel attachent à l'action syndicale. La légitimité du rôle de vos délégué·es s'en trouve affermie et appelle les autorités universitaires à intensifier leur participation au "dialogue social".

Le précédent numéro du *Droit de Savoir* énonçait les priorités de notre délégation CNE-UCLouvain pour construire une politique du personnel axée sur une véritable culture du bien-être au travail (notre note est disponible sur <https://www.desy.ucl.ac.be/node/1043>). Au moment où une nouvelle équipe rectorale va se mettre en place, notre délégation tient à mettre en évidence deux conditions nécessaires (mais non suffisantes) pour garantir une mise en œuvre concrète de ces priorités.

Il importe d'abord de considérer qu'en ayant été choisie à la suite d'un processus électoral, notre

nouvelle rectrice se doit d'y trouver le fondement et l'étendue du mandat qui lui a été confié par l'ensemble de la communauté universitaire et, par voie de conséquence, d'y puiser aussi la justification de son implication personnelle dans la concertation sociale. Il faut ensuite que le vice-recteur ou la vice-rectrice qui sera désigné(e) pour régir la politique du personnel soit mis·e en mesure de remplir efficacement sa mission et que, dès lors, il ou elle dispose d'une ligne budgétaire l'autorisant à prendre en toute autonomie les décisions adéquates et, notamment, celles qui ne peuvent souffrir d'atermoiements.

"Je tiens ce monde pour ce qu'il est : un théâtre où chacun doit jouer son rôle", disait William Shakespeare. Formulons le vœu que notre université demeure une institution où chacun·e s'attache à assumer pleinement les fonctions et les responsabilités qui lui incombent. Pour sa part, la délégation CNE-UCLouvain s'efforcera d'accomplir le mieux possible la mission que ses électeurs et ses électrices lui ont donnée. Qu'ils et elles soient remercié·es pour la confiance dont leur vote a témoigné.



## Résultats 2024 des élections sociales et de l'élection de la délégation syndicale du personnel à l'UCLouvain

Vous trouvez dans ces deux pages les résultats des élections sociales de mai 2024 à l'UCLouvain, synthétisés en quelques tableaux : le taux de participation, la répartition des voix en nombres absolus et en pourcentages pour chaque liste ainsi que la répartition des sièges au Conseil d'entreprise (CE), au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et en délégation syndicale du personnel.

<https://www.desy.ucl.ac.be/ES>

### 1. NOMBRE D'ÉLECTEURS ET TAUX DE PARTICIPATION PAR COLLÈGE ET COMPARAISON AVEC 2020 ET 2016

CONSEIL D'ENTREPRISE	Nombre d'électeurs en 2024	Taux de participation en 2024 (%)	Nombre d'électeurs en 2020	Taux de participation en 2020 (%)	Nombre d'électeurs en 2016	Taux de participation en 2016 (%)
Jeunes	1089		416	35,8%	674	48,5%
Ouvriers	32	Élection d'office	28	Élection d'office	28	10,7%
Cadres	5043	47,7%	4136	41,6%	4152	50,1%
Employés	1608	63,1%	1328	64,4%	1602	63,7%

CPPT	Nombre d'électeurs en 2024	Taux de participation en 2024 (%)	Nombre d'électeurs en 2020	Taux de participation en 2020 (%)	Nombre d'électeurs en 2016	Taux de participation en 2016 (%)
Jeunes	1089	Élection d'office	416	35,8%	669	48,2%
Ouvriers	32	Élection d'office	28	Élection d'office	28	10,7%
Employés	6651	51%	5465	47,1%	5308	53,2%

DÉLÉGATION SYNDICALE	Nombre d'électeurs en 2024	Taux de participation en 2024 (%)	Nombre d'électeurs en 2020	Taux de participation en 2020 (%)	Nombre d'électeurs en 2016	Taux de participation en 2016 (%)
TOTAL	7692	50,6%	5897	46,3%	6387	53,2%

En 2024, le taux de participation global est de 50,1% ; il était de 46,3% en 2020.

L'augmentation du nombre d'électeurs en 2024 par rapport à 2020 s'explique par plusieurs facteurs : l'ajout des membres du personnel du site Saint-Louis - Bruxelles ; le doublement du nombre de jeunes, en particulier de jobistes ; sans oublier qu'en 2020, les élections sociales ont été reportées de six mois en raison de la crise sanitaire.

### 2. RÉPARTITION DES VOIX (EN NOMBRES ABSOLUS) EN 2024

CONSEIL D'ENTREPRISE	CNE CSC	CGSLB	SEL SETCa	VOTES BLANCS	NOMBRE TOTAL DE VOTANTS
Jeunes	Élection d'office	-	-	-	-
Ouvriers	Élection d'office	-	-	-	-
Employés	620	243	129	23	1015
Cadres	1949	-	340	88	2377

CPPT	CNE CSC	CGSLB	SEL SETCa	VOTES BLANCS	NOMBRE TOTAL DE VOTANTS
Jeunes	Élection d'office	-	-	-	-
Ouvriers	Élection d'office	-	-	-	-
Employés	2298	525	470	99	3392

DÉLÉGATION SYNDICALE	CNE CSC	CGSLB	SEL SETCa	VOTES BLANCS	NOMBRE TOTAL DE VOTANTS
Un seul collègue	2617	539	617	116	3889

En délégation syndicale, la CNE obtient 67,3% des votes (-16% par rapport à 2020); la CGSLB (+ 13,8%); le Sel 15,9% (+2%). On notera également que les résultats en voix de la CGSLB et du Sel sont différents au collège employé CPPT et en délégation syndicale.

### 3. RÉPARTITION DES SIÈGES

CONSEIL D'ENTREPRISE	2024 (24 mandats)			2020 (22 mandats)			2016 (22 mandats)		
	CNE	CGSLB	FGTB	CNE	CNC	FGTB	CNE	CNC	FGTB
Jeunes	2	-	-	3	-	-	3	-	-
Ouvriers	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Employés	4	1	-	4	-	-	4	-	1
Cadres	13	-	2	13	-	1	11	1	1
TOTAL	20	1	2	21	-	1	19	1	2

La CNC (Confédération Nationale des Cadres) n'était présente ni en 2020, ni en 2024.  
La CGSLB n'était présente au Conseil d'entreprise ni en 2016, ni en 2020.

CPPT	2024 (22 mandats)			2020 (20 mandats)			2016 (20 mandats)		
	CNE	CGSLB	FGTB	CNE	CGSLB	FGTB	CNE	CGSLB	FGTB
Jeunes	2	-	-	3	-	-	3	-	-
Employés	13	3	2	14	-	2	13	1	2
Ouvriers	1	-	-	1	-	-	1	-	-
TOTAL	16	3	2	18	-	2	17	1	2

DÉLÉGATION SYNDICALE	2024 (32 mandats)			2020 (30 mandats)			2016 (30 mandats)		
	CNE	CGSLB	FGTB	CNE	CGSLB	FGTB	CNE	CGSLB	FGTB
Un seul collègue	23	4	5	26	-	4	26	-	4

Sur le total des 78 sièges à attribuer dans les trois instances, la CNE obtient 59 sièges; la FGTB, 9 sièges; la CGSLB, 8 sièges.

### 4. LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES 2024 À L'ULB ET À L'UNAMUR

CE = Conseil d'entreprise

CPPT = Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

#### • Université Libre de Bruxelles

Le taux de participation est de 27%, inférieur à celui de 2020, qui était de 35%.

En voix, la CNE obtient 27%; la FGTB, 56%; la CGSLB, 17%.

En sièges, au CE, la FGTB obtient 13 sièges; la CNE obtient 4 sièges; la CGSLB, 3 sièges.

Au CPPT, la CNE obtient 4 sièges; la FGTB, 11 sièges; la CGSLB, 3 sièges.

Pour les résultats globaux à l'échelle du pays, on peut consulter :

- <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/elections-sociales-2024/resultats-provisaires-des-elections-sociales>
- [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)

#### • Université de Namur

Le taux de participation est de 37%. Il était en 2020 de 26%, compte tenu de la crise sanitaire.

En voix, la CNE obtient 61% tant au CPPT qu'au CE.

Tant au CPPT, la CNE obtient 8 sièges; le SETCa, 4 sièges.

#### • À l'Administration du FNRS (60 membres du personnel)

La CNE et le Setca obtiennent chacun un siège au CPPT.

**RÉSULTATS EN VOIX DE LA LISTE CNE**

• **Les votes en case de tête**

Les votes en case de tête de la liste CNE représentent 42% par rapport aux votes avec voix nominatives.

• **Les votes avec voix nominatives**

E = effectif-ve ; S = suppléant-e ; NE = non élu-e ; \* élu-e avec le report des voix de la case de tête

Conseil d'entreprise (CE)		Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)		Délégation syndicale	
<b>COLLÈGE JEUNES (ÉLU D'OFFICE)</b>		<b>COLLÈGE JEUNES (ÉLU D'OFFICE)</b>		Ghislaine Declève	E1*
Nicolas Moens Clément Delzotti		Nicolas Moens Clément Delzotti		Iman Chaabane	E2*
<b>COLLÈGE OUVRIERS (ÉLU D'OFFICE)</b>		<b>COLLÈGE OUVRIERS (ÉLU D'OFFICE)</b>		Yannick Vanderborght	E3*
Catherine Urbain		Catherine Urbain		Marie Christine Joveneau	E4*
<b>COLLÈGE EMPLOYÉS</b>		<b>COLLÈGE EMPLOYÉS</b>		Ahmed Adrioueche	E5*
Charlotte Mbelu-Mukwanga	E1*	Gentiane Vanden Noortgate	E1*	Muriel Denayer	E6*
Carlos Reffers Maza	E2*	Nancy Clause	E2*	Philippe Lefèvre	E7*
Corinne Marchal	E3*	Pierre Baudewyns	E3*	Geneviève Briet	E8*
Vinciane Desnoeck	S1*	Sophie Tomboy	E4*	Jean-Pierre Szikora	E9*
Damien Ugeux	E4	Delphine Magnin	E5*	Corinne Marchal	E10*
Laura Vecchiato	S2*	Thierry Roland	E6*	David Jeanson	E11*
Ahmed Abdi	S3*	Muriel Denayer	E7*	Jean-Marc Verhasselt	E21
<b>COLLÈGE CADRES</b>		Gaëlle Hoogsteyn	S1*	Valérie Dupont	E20
Fabienne Leloup	E1*	Antoine Sondag	S2*	Laurent Francis	S1*
Jean-Marc Verhasselt	E2*	Cathy Schoukens	E13	Barbara Apraxine	E16
Muriel Denayer	E3*	Anne-Marie Pessieux	S3*	Matthieu Palate	S2*
Ahmed Adrioueche	E4*	Marc Rombouts	S4*	Joëlle Deuse	S3*
Luca Sgambi	E5*	Marianne Germen	S5*	Franck Delwiche	S4*
Fabienne Horstermans	E6*	Laura Vecchiato	S6*	Anelise Renson	S5*
Olivier Delcourt	E7*	Jean-Michel Bruffaerts	S10	Frédéric Minne	S6*
Laurent Francis	S1*	Fabienne Delbrouck	E12	Rosine Testa	S7*
Roxane Coppin	E12	Isabelle Motte	E9	Bouazza Es Saadi	S8*
Thierry Grosbois	E13	Damien Crémer	NE6	Carole Michaux	S9*
Frédéric Minne	S2*	Annick Dehoubert	NE8	Pierre Baudewyns	E17
Jean-Pierre Szikora	S3*	Anelise Renson	NE1	Anne Verwaerde	S10*
Charles Pence	S4*	David Jeanson	NE3	Jonathan Bertholet	S19
Bernard Fusulier	S5*	Mathilde Montulet	S11	Nancy Clause	E14
Mathilde Montulet	S6*	Ugo Petropoulos	NE4	Katia Minnebo	NE3
François-Xavier Lievens	S7*	Omer Akdogar	NE7	Natacha Firenze	S12
Barbara Apraxine	S9	Geneviève Weber	NE2	Melodie Benrahmoune	S22
Yannick Vanderborght	E10	Shokooh Sadeghzadeh Dehkharghani	S13	Charlotte Moury	S20
Marie-Sophie Devresse	S8	Stéphane Deconinck	S12	Laura Vecchiato	S15
Boris Maroutaëff	E11	Jean-Marc Verhasselt	S9	Thierry Roland	NE6
Nancy Clause	S10	Christophe Pels	NE9	Xavier Havaux	NE15
Nathalie Kruyts	E9	Isabelle Hennau	S8	Hervé Pourtois	E22
Ghislaine Declève	E8	Thierry Grosbois	S7	Marianne Germen	NE8
		Ruth Kalf	NE4	Carlos Reffers Maza	NE7
		Boris Maroutaëff	E10	Miguel Souto Lopez	S23
		Alain Ninane	E11	Ali El Kaddouri	NE11
		Ghislaine Declève	E8	Stéphane Deconinck	S17
				Isabelle Hennau	E19
				Damien Crémer	NE2
				Andreia Lemaître	S14
				Antoine Sondag	NE16
				Nathalie Kruyts	E13
				Christophe Pels	NE14
				Julie Jadoul	S18
				Geneviève Weber	NE1
				Rachid El Kaddouri	NE13
				Nicolas Moens	NE9
				Florence Delmotte	E23
				Ahmed Abdi	NE10
				Ingrid Falque	S13
				Charlotte Mbelu-Mukwanga	E17
				Marc Maesschalck	NE4
				Thierry Grosbois	S11*
				François Huaux	NE12
				Clément Delzotti	NE5
				Fabienne Horstermans	S16
				Delphine Magnin	S21
				Gentiane Vanden Noortgate	E15
				Boris Maroutaëff	E12

Des [informations complémentaires](#) sur ces voix nominatives sont disponibles sur le site CNE-UClouvain.



## Contre-réforme du décret Paysage : les réactions et l'action de la CNE

En avril 2024, on le sait, une coalition alternative PS – Ecolo – PTB au sein du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a proposé et obtenu une modification de la réforme du décret Paysage, alors que cette réforme avait été adoptée en décembre 2021, y compris par deux de ces partis (PS et Ecolo).

Les trois centrales syndicales CSC présentes dans l'enseignement supérieur, la CNE, la CSC-Enseignement (CSC-E) et la CSC-Services Publics (CSC-SP) ont réagi en lançant une enquête intitulée « **Replacer le personnel dans le Paysage de l'enseignement supérieur** », afin de déterminer les conséquences prévisibles sur le terrain de cette contre-réforme.

En 48 heures, plus 1200 membres du personnel, surtout des universités, ont répondu à cette enquête. Que les participant-es en soient ici remercié-es. La principale conclusion de cette

enquête est la suivante : 4 membres du personnel sur 10 verraient leur charge de travail augmenter suite aux récentes modifications (49% du personnel administratif, technique et de gestion ; 41% du personnel académique ; 44% des directeurs et enseignants des hautes écoles et ESA ; 20% du personnel scientifique).

Si la représentativité des répondant-es pour l'ensemble du personnel de l'enseignement supérieur ne peut être assurée, ces chiffres sont cependant indicatifs quant à l'impact sur la charge de travail.

Les réponses à l'enquête ont été communiquées à la presse le jeudi 25 avril 2024 pour mettre en avant plan la dégradation des conditions de travail des membres du personnel de l'enseignement supérieur, trop souvent oubliés dans ce débat.

### Quelques extraits du communiqué de presse CNE, CSC-E et CSC-SP

*Le sous-financement chronique de l'enseignement supérieur a des impacts importants sur l'accès à l'enseignement supérieur mais aussi sur la charge de travail du personnel, qui doit, chaque année, encadrer plus d'étudiant-es avec des moyens qui n'augmentent pas voire diminuent par étudiant-e inscrit-e.*

*Le projet modifiant le décret Paysage n'a fait l'objet d'aucune concertation sociale préalable avec les organisations syndicales représentatives du personnel de l'enseignement supérieur. Il n'a pas non plus été soumis à un avis préalable de l'ARES.*

*Via une enquête auprès du personnel de l'enseignement supérieur, la CNE, la CSC-E et la CSC-SP ont récolté plus de 1200 réponses en moins de 48 heures. Ces réponses montrent que les modifications de la réforme du décret Paysage qui seront débattues ce jeudi 25 avril au Parlement de la FWB auront des conséquences importantes sur la charge de travail du personnel de l'enseignement supérieur.*

*À court terme, pour affronter cette situation, plusieurs solutions sont proposées. La première est d'embaucher plus de personnel. Ensuite, le personnel demande que d'autres tâches ou projets soient mis en suspens le temps nécessaire à la mise en place de la réforme. Il demande, en outre, plus de support informatique et des heures supplémentaires rémunérées. À court terme également, il est prioritaire que des statistiques centralisées et actualisées sur l'ensemble des étudiant-es de la Fédération Wallonie-Bruxelles soient disponibles et rendues accessibles sur le site de l'ARES (Académie de recherche et d'enseignement supérieur).*

*Le texte complet de ce communiqué est accessible sur le site de la délégation CNE-UCLouvain : [Communiqué de presse](#)*



Après le vote au Parlement intervenu dans la nuit du 25 au 26 avril, la délégation CNE-UCLouvain a demandé à un groupe de membres du personnel (président-es de jury, conseiller-es aux études, secrétaires académiques, gestionnaires de dossiers d'inscription, statisticien-nés...) de préciser, si possible, en

quoi leur travail sera complexifié à la suite de ce vote. Le dépouillement des réponses reçues et des commentaires très détaillés est en cours. *Le Droit de Savoir y reviendra et les personnes qui ont souhaité recevoir un retour à ce sujet en seront informées directement.*

## Une contre-réforme marquée par de réelles fragilités juridiques

La modification décrétole est entrée en vigueur le 7 juin, à la suite de sa publication au *Moniteur belge*, alors même que la session d'examen a débuté.

Beaucoup de commentateurs ont souligné l'insécurité juridique induite par ce vote parlementaire modifiant le décret Paysage. Le projet modifiant le décret Paysage n'a fait l'objet d'aucune concertation sociale préalable avec les organisations syndicales représentatives du personnel de l'enseignement supérieur.

Il n'a pas non plus été soumis à un avis préalable de l'ARES comme prévu au décret Paysage. Le Conseil d'État, finalement consulté après le vote parlementaire, s'est refusé à donner un avis puisque le vote avait déjà eu lieu ! Des professeurs de droit public sont intervenus dans les médias pour souligner la fragilité du dispositif législatif au niveau constitutionnel. Le risque de recours auprès de la Cour constitutionnelle est réel. Le dossier est loin d'être clos.



## Du nouveau concernant le télétravail à l'UCLouvain

La pandémie de Covid a été une épreuve pour l'entièreté de la population. Elle a obligé l'ensemble des travailleur-euses du pays à travailler depuis chez elles et eux sur ordre du gouvernement. Passé le temps pénible de l'épidémie, certains y ont pris goût, les employeurs y ont trouvé quelques avantages.

Il existait déjà à cette époque, dans les différentes entités qui ont connu la fusion, des conventions collectives de travail (CCT) concernant le télétravail. Celle de l'UCLouvain datait de 2014 et était en cours de révision, l'USL-B disposait elle d'un texte applicable, adapté en mars 2022.

Vos délégué-es CNE ont insisté pour qu'un nouveau texte commun soit applicable le plus rapidement possible.

La nouvelle CCT, négociée entre octobre 2023 et janvier 2024 a été signée le 29 janvier 2024 avec, pour date de prise d'effet le 1er avril.

### Occasionnel ou structurel ?

Le texte de la CCT différencie le télétravail structurel, dont parle cet article, et le télétravail occasionnel dont le nom suffit à le définir et qui ne donne pas accès au remboursement des frais présenté plus loin.

### Pour qui ?

La CCT concerne le personnel administratif et technique, le personnel scientifique et celui de l'Institut des Langues vivantes (ILV) bénéficiant d'un contrat de travail qui permet le télétravail. D'une part, en effet, un minimum de temps de travail de 40% est exigé pour pouvoir en bénéficier. Certaines activités ne peuvent pas d'être prestées à distance (postes d'accueil, actes techniques sur les infrastructures, restauration...). Il s'agit bien d'activités et non de fonctions. Une personne principalement occupée à de telles tâches peut en effet envisager une partie de son travail en télétravail occasionnel.

### Où ?

Le télétravail structurel peut être exécuté depuis le domicile légal ou le lieu de résidence. Des adresses de télétravail en Belgique peuvent être renseignées dans *Mon dossier RH/ Données personnelles/Mes adresses privées*.

### Pour quelle durée ?

La moitié du temps de travail peut faire l'objet du télétravail structurel. Un maximum d'un demi-jour par semaine peut être inclus dans ce temps. Il est également possible de répartir la durée de la définition du temps de travail sur une période de 15 jours (p. ex. : semaine 1 : 3 jours ; semaine 2 : 2 jours).

### Remboursement des frais ?

Dans le cadre du télétravail structurel, un montant forfaitaire de 30 € est versé au membre du personnel

occupé dans un contrat de travail d'au moins 40%, chaque mois pendant lequel au moins un jour a été presté en télétravail.

### En accord avec le N+1...

La demande de télétravail doit être initiée en concertation avec la ou le N+1. Si le dialogue débouche sur une adaptation de la proposition faite par le membre du personnel ou sur un refus, celle-ci doit être motivée par le responsable hiérarchique. En cas de désaccord, l'employé-e peut faire valoir son point de vue, éventuellement accompagné-e par un membre de la délégation syndicale, auprès de la ou du N+2.

### La suite de la procédure

Une fois l'accord de la ou du N+1 obtenu, la ou le bénéficiaire du télétravail structurel doit introduire une demande dans *Mon dossier RH/Ma demande de télétravail*. Celle-ci sera alors validée par la ou le responsable hiérarchique. Le dossier passe ensuite à l'ARH qui produira un avenant au contrat de travail. Le membre du personnel doit le signer, le numériser et le téléverser toujours au même endroit. Des courriels informatifs sont envoyés par le système à chaque étape du processus. Dernière étape de la procédure : les membres du personnel administratif et technique doivent adapter leur horaire de travail dans *Mon dossier RH/Ma déclaration d'horaire/télétravail*.

L'exception aloysienne (site Saint-Louis) et de la rue d'Arlon (Marie Haps)

Pour les membres du personnel des sites Saint-Louis Bruxelles et de la rue d'Arlon (Marie Haps), le passage par la case ARH se fait sur le site de Bruxelles et non pas dans les services centraux, la signature de l'avenant est celle de la ou du responsable administratif-ve du site Saint-Louis en lieu et place de celle de la ou du directeur-trice de l'administration des ressources humaines. La valeur ajoutée et la nécessité de ce détour administratif restent difficiles à cerner.

### Les oublié-es du télétravail

Il reste des activités qui ne permettent pas de télétravail structurel. Les membres du personnel dont la fonction est entièrement dévolue à ce type d'activités ont exprimé leur déception et leur sentiment d'avoir été oubliés dans la négociation ainsi que leur impression de discrimination par rapport aux avantages qu'apporte le télétravail à leurs collègues. La délégation syndicale souhaite relayer ces demandes à l'employeur. *Le Droit de savoir* vous tiendra informé-e des suites de ce dossier.

## ÉCHOS DES INSTANCES DE CONCERTATION SOCIALE

### Échos du Conseil d'entreprise

Outre l'organisation des élections sociales de mai 2024, qui ont nécessité la tenue de deux Conseils d'entreprise extraordinaires, la délégation CNE du personnel a été active dans l'examen de nombreux dossiers.

- Les conséquences pour le personnel de la fusion avec l'USL-B continuent à être systématiquement abordées
- Le Conseil a été informé des décisions du CA concernant les implications de l'entrée en politique de membres de la direction de l'université à l'occasion de la campagne électorale dans le cadre des législatives de juin 2024.
- La délégation CNE s'est inquiétée de l'introduction, certes marginale, du travail intérimaire à l'UCLouvain. L'employeur le justifie dans l'attente ne trouve aucun candidat soient durablement pourvus.
- Le Conseil a suivi de près l'évolution du décret Paysage et ses conséquences pour le personnel, notamment en ce qui concerne le e-paysage. (voir aussi page 5).
- En l'absence d'adaptation du calendrier académique, le Conseil des rectrices et des recteurs des universités francophones (CRef) s'est mis d'accord pour des périodes de « suspension des activités » pour l'année 2024-2025, bien qu'une certaine flexibilité reste possible. La délégation CNE s'est inquiétée à cette occasion de la compatibilité du calendrier académique, incompatible avec les congés scolaires.
- La législation octroie désormais à chaque membre du personnel un droit à la formation de cinq jours minimum

par an pour un temps plein, ce qui nécessite l'adoption d'un « plan de formation » annuel par l'université. Ce plan de formation a été discuté dans le comité « politique de formation du personnel » qui fait rapport au Conseil d'entreprise.

- Le Conseil d'entreprise a été informé des négociations relatives à une fusion entre les ONG universitaires de coopération au développement (Uni4Coop), parmi lesquelles figurait Louvain Coopération. L'ONG de l'UCLouvain restera cependant indépendante.
- La délégation CNE s'est inquiétée des conditions de vie et de logement lors de l'accueil de certain-es doctorant-es et postdoctorant-es provenant de pays en développement, dans le cadre des programmes d'échanges internationaux. Certains d'entre eux vivent une situation très précaire.
- La mise en œuvre de la réforme initiale des enseignants (RFIE), du point de vue gouvernance, financements, cadre du personnel, a régulièrement fait l'objet d'échanges au Conseil d'entreprise.
- La délégation CNE a demandé que l'UCLouvain suspende sa communication institutionnelle dans les réseaux sociaux « X Twitter » et « TikTok » en raison du champ libre qui y est donné aux propos haineux, antisémites, racistes, etc. Les autorités de l'université temporisent et ne suivent pas pour l'instant la décision pourtant déjà prise par l'ULB et par l'UMons.

### Échos du CPPT

Ce 14 mai, la vice-rectrice à la politique du personnel a envoyé un courrier électronique de remerciement aux acteurs et actrices de la prévention en les invitant à un "Walking dinner" le 24 juin (à Woluwe) et le vendredi 28 juin (à Louvain-la-Neuve).

Ce mail fait suite à une demande des membres du CPPT, dont les représentants du personnel, afin que TOUS les travailleurs et travailleuses qui participent activement à la politique de prévention soient remerciés par l'institution.

Les personnes concernées sont les intermédiaires de sécurité, les secouristes, les personnes de confiance, les équipier-ères de première intervention et les agent-es de radioprotection.

Nous espérons que vous aurez été nombreux et nombreuses à participer à ces activités.

Si vous aussi vous souhaitez vous engager en tant qu'acteur ou actrice de la prévention, n'hésitez pas à contacter ..... Dans le cadre du suivi du rapport « harcèlement et violence de genre » appelé aussi « rapport Tulkens », plusieurs groupes de travail ont été mis en place. L'un d'entre eux portait spécifiquement sur la problématique de la formation et de la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. Le travail réalisé a permis de diffuser un module de formation à l'ensemble des membres du personnel.

N'hésitez pas à le consulter : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/code-cours-membres-formation-respect-moodle.html>



## Traitements du personnel des universités au 1<sup>er</sup> juin 2024

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> juin 2024, rattachées à l'indice-pivot 130,77 d'avril 2024.														2,0807
	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 <sup>e</sup> classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé Chercheur principal Programmeur	Assistant social de 1 <sup>er</sup> classe Infirmier gradué de 1 <sup>er</sup> 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	2.384,12	2.465,91	2.631,97	2.783,60	2.834,13	2.973,15	3.182,86	3.200,57	3.321,86	3.497,91	3.621,62	3.263,76	3.575,23	3.714,41
1	2.410,17	2.511,41	2.677,48	2.829,10	2.887,20	3.018,65	3.235,93	3.246,07	3.367,36	3.552,02	3.675,73	3.354,73	3.621,64	3.807,20
2	2.462,26	2.602,41	2.722,98	2.920,10	2.993,33	3.109,65	3.288,99	3.291,57	3.412,91	3.606,13	3.729,84	3.539,18	3.668,04	3.899,98
3			2.768,48				3.342,06	3.337,07	3.459,31	3.660,24	3.783,95		3.714,44	3.992,76
4														
5	2.507,41	2.646,27	2.813,98	2.965,61	3.084,30	3.155,16	3.433,47	3.382,57	3.505,72	3.753,03	3.876,73	3.662,88	3.760,85	4.116,45
6														
7	2.552,56	2.690,13	2.874,63	3.026,25	3.175,27	3.215,80	3.526,25	3.443,87	3.567,56	3.845,81	3.969,51	3.786,57	3.822,69	4.240,15
8														
9	2.597,71	2.796,27	2.980,77	3.147,54	3.266,25	3.337,09	3.619,04	3.567,56	3.691,26	3.938,59	4.062,29	3.910,27	3.946,39	4.363,84
10														
11	2.642,86	2.902,41	3.086,90	3.268,83	3.357,22	3.459,33	3.711,82	3.691,26	3.814,95	4.031,37	4.155,07	4.033,96	4.070,08	4.487,54
12														
13	2.688,01	3.008,55	3.193,04	3.374,97	3.448,95	3.567,57	3.804,60	3.799,50	3.923,19	4.124,15	4.247,85	4.157,66	4.178,32	4.611,23
14														
15	2.733,16	3.114,69	3.299,18	3.482,51	3.541,73	3.675,81	3.897,38	3.907,74	4.031,43	4.216,93	4.340,63	4.281,35	4.286,57	4.734,93
16														
17	2.778,31	3.220,82	3.405,32	3.590,75	3.634,51	3.784,05	3.990,16	4.015,98	4.139,67	4.309,71	4.433,41	4.405,05	4.394,81	4.858,62
18														
19	2.823,46	3.326,96	3.513,45	3.698,99	3.727,29	3.892,29	4.082,94	4.124,22	4.247,91	4.402,49	4.526,20	4.528,74	4.503,05	4.982,32
20														
21	2.868,61	3.433,54	3.621,69	3.807,23	3.820,07	4.000,53	4.175,72	4.232,46	4.356,16	4.495,28	4.618,98	4.652,44	4.611,29	5.106,01
22														
23	2.913,75	3.541,78	3.729,93	3.915,47	3.912,85	4.108,77	4.268,50	4.340,70	4.464,40	4.588,06	4.711,76	4.776,13	4.719,53	5.229,71
24														
25	2.958,90	3.650,02	3.838,18	4.023,71	4.005,63	4.217,01	4.361,29	4.448,94	4.572,64	4.680,84	4.804,54	4.899,83	4.827,77	5.353,40
26														
27	3.004,05	3.758,26		4.131,95	4.098,41	4.325,26	4.454,07	4.557,18	4.680,88	4.773,62	4.897,32	5.023,52	4.936,01	5.477,10
28														
29	3.049,20	3.866,50		4.240,19		4.433,50		4.665,42	4.789,12				5.044,25	
30														
31								4.773,66	4.897,36				5.152,49	

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> juin 2024, rattachées à l'indice-pivot 130,77 d'avril 2024.													2,0807	
	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6	8D	8F 14/1	I29	I30	I31	Personnel académique			
	Directeur général	Assistant de recherche	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Premier assistant Chargé de recherche Logisticien de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié Logisticien de recherche principal	Chef de travaux agrégé Maître de recherche Logisticien de recherche en chef	Maître de langues	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire	
0	8.131,53	3.698,96		4.044,26	4.549,37	5.090,57	5.237,49	5.322,53	3.698,96	4.549,37	4.920,47	5.992,54	7.010,51	7.848,07
1		3.818,80		4.152,50	4.657,62	5.198,81			3.818,80	4.657,62				
2	8.363,48	4.058,47		4.368,98	4.765,86	5.307,05	5.461,69	5.554,47	4.058,47	4.765,86	5.152,42		6.417,76	7.622,57
3					4.874,10	5.415,29				4.874,10				8.672,73
4	8.595,43						5.685,89	5.786,41			5.384,37			
5		4.282,67		4.535,21	5.063,52	5.604,71			4.282,67	5.063,52				
6	8.827,38						5.910,09	6.018,36			5.616,32	6.842,98	8.234,62	9.497,39
7		4.506,87		4.701,44	5.252,94	5.794,12			4.506,87	5.252,94				
8	9.059,33						6.134,30	6.250,30			5.848,26			
9		4.731,07		4.867,68	5.442,35	5.983,54			4.731,07	5.442,35		7.268,21	8.846,68	10.322,06
10	9.291,27						6.358,50	6.482,24			6.080,21			
11		4.955,28		5.033,91	5.631,77	6.172,96			4.955,28	5.631,77				
12	9.523,22						6.582,70	6.714,18			6.312,16	7.693,43	9.458,74	11.146,72
13		5.179,48		5.200,14	5.821,19	6.362,37			5.179,48	5.821,19				
14	9.755,17						6.806,90	6.946,13			6.544,11			
15		5.403,68		5.366,37	6.010,60	6.551,79			5.403,68	6.010,60		8.118,65	10.070,79	11.971,39
16	9.987,12						7.031,11	7.178,07			6.776,06			
17		5.627,88		5.532,60	6.200,02	6.741,21			5.627,88	6.200,02				
18	10.219,07						7.255,31	7.410,01			7.008,01	8.543,87	10.682,85	
19		5.852,09		5.698,83	6.389,44	6.930,63			5.852,09	6.389,44				
20	10.451,02						7.479,51	7.641,95			7.239,96			
21	10.682,97	6.076,29				7.120,04	7.703,71		6.076,29	6.578,85		8.969,10		
22														
23		6.300,49						7.873,90			7.471,91			
24								8.105,84	6.300,49	6.768,27				
25		6.524,69							6.524,69	6.957,69	7.703,86	9.394,32		
26											7.935,81			
27														
28								8.569,72						

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> juin 2024, rattachées à l'indice-pivot 130,77 d'avril 2024.													2,0807
	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 Informaticien Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur Ingénieur inspecteur
0	3.899,94	3.698,93	4.549,37	4.008,18	5.090,57	4.549,37	5.593,09	4.920,47	6.018,31	6.327,56	5.322,49	6.611,07	6.842,98
1	3.946,35	3.807,17	4.657,62	4.116,43	5.198,81	4.657,62	5.709,06						
2	3.992,75	4.023,66	4.874,10	4.224,67	5.307,05	4.874,10	5.825,03	5.152,42	6.250,26	6.559,51	5.554,44	6.843,02	7.074,93
3	4.039,16			4.332,91	5.415,30		5.941,00						
4								5.384,37	6.482,21	6.791,46	5.786,39	7.074,97	7.306,88
5	4.085,56	4.189,89	5.063,52	4.499,14	5.604,71	5.040,33	6.172,95						
6								5.616,32	6.714,16	7.023,41	6.018,34	7.306,92	7.538,83
7	4.147,41	4.356,12	5.252,94	4.665,37	5.794,13	5.206,56	6.404,90						
8								5.848,26	6.946,11	7.255,36	6.250,29	7.538,86	7.770,78
9	4.271,10	4.522,35	5.442,35	4.831,61	5.983,55	5.372,80	6.636,85						
10								6.080,21	7.178,06	7.487,31	6.482,24	7.770,81	8.002,73
11	4.394,80	4.688,58	5.631,77	4.997,84	6.172,96	5.539,03	6.868,80						
12								6.312,16	7.410,01	7.719,26	6.714,19	8.002,76	8.234,68
13	4.503,04	4.854,81	5.821,19	5.164,07	6.362,38	5.705,26	7.100,75						
14								6.544,11	7.641,96	7.951,21	6.946,14	8.234,71	8.466,63
15	4.611,28	5.021,05	6.010,60	5.330,30	6.551,80	5.871,49	7.332,69						
16								6.776,06	7.873,91	8.183,16	7.178,09	8.466,66	8.698,58
17	4.719,52	5.187,28	6.200,02	5.496,53	6.741,21	6.037,72	7.564,64						
18								7.008,01	8.105,86	8.415,11	7.410,04	8.698,61	8.930,53
19	4.827,76	5.353,51	6.389,44	5.662,76	6.930,63	6.203,95	7.796,59						
20								7.239,96	8.337,81	8.647,06	7.641,99	8.930,56	9.162,48
21	4.936,00	5.519,74	6.578,85	5.828,99	7.120,05	6.370,18			7.471,91	8.569,76	8.879,01	7.873,93	9.394,42
22												9.162,51	
23	5.044,24	5.685,97	6.768,27	5.995,22		6.536,41							
24												8.105,88	
25	5.152,48			6.161,45		6.702,64						8.337,83	
26												8.569,78	
27	5.260,72												
28													
29	5.368,96												
30													
31	5.477,20												
32													
33	5.585,44												

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,0807 (juin 2024).

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 2,0807 pour 1 enfant : 48,98€ ; 2 enfants : 101,19€ ; 3 enfants : 180,03€

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 2,0807 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 749,02€
- pour un professeur à temps partiel : 817,76€
- pour un professeur extraordinaire : 887,75€

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 au 1er janvier 2024 en brut est de 2.781,63€ et en net de 2.418,06€.

4.2. Les 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	8 A
Chargé de recherche	Niveau B	8 C
Chercheur qualifié	Niveau C	8 D
Maître de recherche	Niveau D	8 F
Directeur de recherche	Niveau E	Chargé 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															
Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> juin 2024, rattachées à l'indice-pivot 130,77 d'avril 2024.														2,0807	
	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 rang1			Agent adm. niveau 3 rang 2	Agent adm. niveau 2 rang1				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 la rentrée	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							
28									4846,29	6396,78	6806,08	7556,47	8735,12	8818,49	8970,16
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 2,0807 (juin 2024)

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.

### 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.

## Pécule de vacances 2024

Pour rappel : le simple pécule de vacances correspond à la rémunération ordinaire qui continue d'être versée pendant la période des congés payés ; le double pécule de vacances est l'indemnité complémentaire à la rémunération ordinaire payée à l'occasion de ces congés.

### Montant du double pécule 2024

- Pour le personnel administratif et technique ainsi que pour le

personnel scientifique et académique temporaire, le double pécule équivaut à 1/12 de 92% de la rémunération mensuelle brute du mois de juin, à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés au cours de l'année 2023.

- Pour le personnel académique et pour le personnel logisticien de recherche nommé définitivement, le montant du double pécule est fixé à 70% du montant de la rémunération mensuelle brute.

## Quels aménagements de fin de carrière à l'UCLouvain ?

Vous vous êtes exprimés massivement - plus de 1000 réponses reçues tous secteurs, tous statuts et tous sites confondus - dans une enquête de la CNE-UCLouvain sur les **aménagements des fins de carrière**.

Nous vous en remercions.

Vos nombreuses réponses et commentaires nous ont permis de prendre connaissance de vos attentes en termes d'aménagements de fins de carrière. Chaque statut présentant des spécificités en termes de conditions de travail, il est clair que les propositions ne peuvent pas s'appliquer de façon uniforme à toutes les catégories de personnel. Des mesures spécifiques sont donc à l'étude.

Nous négocierons vos priorités avec l'employeur dès ce début d'été.

Les tendances générales de l'enquête montrent que :

- Toutes les catégories de personnel – des plus de 25 ans au plus de 55 ans – dans les différents secteurs de l'institution, tous genres confondus, sont intéressées par la question de l'aménagement des fins de carrière.

- Les mesures plébiscitées par le personnel pour rendre le travail possible jusqu'à 67 ans sont notamment :

- 1) La diminution, à partir de 60 ans, du temps hebdomadaire de travail avec maintien de l'intégralité du salaire,

- 2) L'octroi de jours de congé supplémentaires en fonction de l'âge, avec recrutement de collaborateurs pour remplacer les membres du personnel pendant leur absence,
- 3) La mise en place d'un mentorat pour accompagner les jeunes travailleurs,
- 4) L'amélioration des conditions de crédit-temps (1/5<sup>e</sup> et mi-temps),
- 5) L'augmentation du nombre de jours de télétravail pour les personnes en fin de carrière,
- 6) La possibilité de thésauriser certains types de congé pour les prendre en fin de carrière,
- 7) L'adaptation spécifique du poste de travail en tenant compte de la pénibilité du métier,
- 8) La mise en place de formations spécifiques et adaptées,
- 9) L'offre d'un abonnement en 1<sup>e</sup> classe dans les transports en commun, à partir de 60 ans.

Vos nombreux commentaires « libres » nous sont également très utiles afin de représenter au mieux les divers souhaits et possibilités d'aménagement des fins de carrière.

Un point régulier vous sera communiqué sur l'avancée de ce dossier qui a montré, par les nombreuses réactions reçues, combien il est important pour les membres du personnel.

## Différence entre pension, pension anticipée et régime de chômage avec complément d'entreprise.

À la suite de notre enquête sur les fins de carrière, qui a rencontré un très large succès (voir article page ...), nous avons reçu un très grand nombre de questions de la part des membres du personnel concernant les possibilités actuelles d'aménager la fin de leur carrière, voire de l'anticiper.

Il nous semble dès lors important d'apporter quelques éléments d'information, qui concernent surtout le PAT :

- Tout d'abord, il ne faut pas attendre la dernière minute pour prendre ses **renseignements**. Dès 58 ans il est utile de se renseigner (auprès de l'ARH notamment) sur les possibilités qui existent.

- La **pension anticipée** est la possibilité offerte, dans certaines conditions (avoir 40 ans de carrière) de pouvoir partir à la **pension** avant 65 ans. Pour savoir si vous pouvez bénéficier de cette mesure, nous vous recommandons de vous rendre sur le site [Mypension.be](http://Mypension.be). Si votre dossier montre une première date possible de pension, vous pouvez partir à la pension à partir de cette date, sans devoir prêter de préavis.

- Le **bonus pension** : les travailleurs qui décident de travailler au-delà de la première date possible de pension recevront à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 un bonus pension. Nous reviendrons sur ce point dans un prochain article.

- Le **RCC** (régime de chômage avec complément d'entreprise qui a remplacé le régime de prépension) est la possibilité de partir à 62 ans, si on a 40 ans de carrière. Dans ce cas-ci, le travailleur est au **chômage** et il touche un complément payé par l'UCLouvain. Être au chômage signifie qu'il faut être licencié et prêter un préavis. La longueur du préavis dépend de la période pendant laquelle vous avez travaillé à l'UCLouvain. Pour de très longues carrières, cela peut représenter plus de trois ans. Il faut donc faire sa demande à temps. Pendant la période de préavis, le travailleur a droit à un demi-jour de congé de sollicitation pendant les premiers mois et un jour pendant les six derniers mois. Être au chômage signifie également qu'on est disponible sur le marché du travail. Attention, donc, au fait que seules les personnes faisant la preuve d'un passé professionnel de quarante-trois ans au moins peuvent être, si elles en font la demande, dispensées de « disponibilité adaptée », c'est-à-dire qu'elles ne doivent plus « rechercher activement un emploi »

Ces informations concernent surtout le PAT, car le régime des pensions du personnel académique notamment est régi par des règles spécifiques.

Contacts

**CNE-UCLouvain à LLN**

Bâtiment M. de Hemptinne  
1<sup>er</sup> 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**

Tour 53, 4e étage, local 53.04-1245

Courriels et téléphones

nancy.clause@uclouvain.be - 010/47 96 09  
ghislaine.decleve@uclouvain.be - 010/47 26 07  
muriel.denayer@uclouvain.be - 010/47 26 02  
natacha.firenze@uclouvain.be - 010/47 20 09  
thierry.grosbois@uclouvain.be - 010/47 26 39  
jean-marc.verhasselt@uclouvain.be - 02/211 19 06

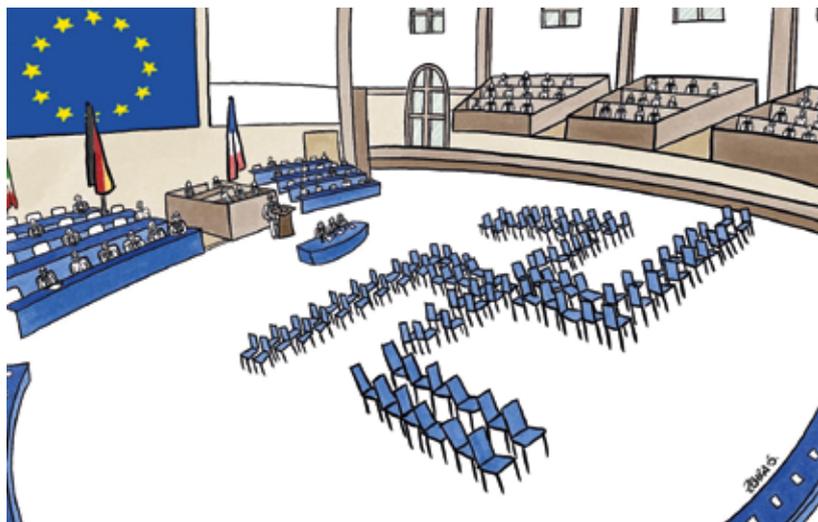
Rédaction

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/m<sup>2</sup>. 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>.

# Élections européennes 2024



Dessin de Zehra Omeroglu, membre du réseau "Cartooning for peace", sur la montée de l'extrême-droite au Parlement européen.

**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**

(au 1 <sup>er</sup> janvier 2024)	
Ordinaires temps plein .....	20,95 €
Crédit-temps complet .....	10,08 €
Mi-temps .....	14,17 €

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