



LE DROIT *de savoir*

Numéro spécial 200

LE DROIT
DE SAVOIR

1976

LE DROIT
de savoir

1986

LE DROIT
de savoir

1990

Le droit
de savoir

2007

LE DROIT *de savoir*

2019



Le 1^{er} des 200!

Le premier numéro du bulletin du personnel de la CNE à l'UCL ne portait pas le titre « Le Droit de savoir », qui y figure à la suite. Ce numéro a été publié en novembre 1973, à la suite de la conclusion de la convention collective fixant le statut du personnel administratif et technique. Cette dernière est toujours en vigueur actuellement malgré son grand âge.

CNE/UCL
Personnel Administratif, Périodique 1.1
Technique et Ouvrier
novembre 1973
2, Dekenstraat
3000-Leuven

INFORMATIONS SYNDICALES

=====

Approuvée par le personnel lors des assemblées générales du 26 juin dernier, la nouvelle convention collective est entrée en vigueur le 1er juillet.

Est-ce la fin de l'action syndicale à l'U.C.L.?
Certainement pas.

D'abord parce que la convention collective n'est ni complète ni parfaite. De nombreux problèmes sont encore à régler, comme par exemple le statut du personnel sur Fonds Extérieurs, le statut du personnel ouvrier, les pensions, les barèmes de certaines catégories. Pour d'autres, des solutions ont été trouvées, qui étaient peut être les seules possibles dans les contraintes du moment, mais qui sont loin d'être satisfaisantes. C'est le cas notamment pour les conditions faites aux diplômés A1, pour les discriminations injustifiables entre les administratifs, les techniciens et les ouvriers, etc.

Ensuite parce que la convention collective fixe seulement des principes et des règles applicables à des cas-types. Dans la pratique, on rencontre beaucoup de situations particulières, et l'intervention syndicale sera encore souvent nécessaire pour établir une jurisprudence.

Toutes les questions non encore résolues sont bien sûr celles qui font le plus de difficultés. C'est pourquoi une section syndicale forte, nombreuse et agissante reste plus que jamais nécessaire.

Réfléchissons-y. Les résultats seront à la mesure de notre solidarité.

Que nous apporte l'action syndicale ce trimestre?

- prime de programmation sociale 1973
 - arriérés de revalorisation sur le double pécule de vacances 1972
 - maintien des droits acquis en matière de congé
 - formation de secouristes dans les labos et ateliers
-



Publié dans le "Droit de savoir" 100
(1998/3)

Genèse du *Droit de savoir* : un demi-siècle d'existence !

Le premier numéro du périodique d'information de la section syndicale CNE de l'UCL date de décembre 1973. Il s'agissait alors d'un bulletin stencilé, dont la « une », reproduite en page 3 de ce numéro spécial, posait de manière faussement innocente la question : « Après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, est-ce la fin du travail syndical à l'UCL ? ».

Ce bulletin n'avait pas encore alors pour titre « Le Droit de savoir ». Toutefois, dans ce premier numéro, figurait la brève suivante : « Appel aux imaginations : la délégation syndicale voudrait adresser régulièrement à tous les affiliés du personnel ce bulletin d'information. Nous lançons un appel à tous les membres pour lui trouver un titre adéquat. Vos réponses sont attendues chez les délégués syndicaux. »

Il a fallu du temps pour trouver un bon titre : c'est en septembre 1976 qu'est publié le n° 13 du périodique avec le titre « LE DROIT DE SAVOIR », en passant à cette occasion au format A3 et à l'impression offset. On reviendra en 1982 au format A4, en ajoutant une couleur supplémentaire en 1986, avant de passer en 2007 à la quadrichromie.

Les thématiques et la construction d'un numéro du *Droit de savoir*

Comme rappelé dans le DDS 100 (1998), ce titre "Le Droit de savoir" avait, pour ses créateurs, trois dimensions :

- le droit du personnel d'être correctement informé sur les projets des Autorités de l'UCL ainsi que ceux des pouvoirs publics compétents pour les universités et la recherche ;
- le droit du personnel d'être bien informé des initiatives et des activités de sa section syndicale ;
- enfin, le droit du personnel de comprendre et de maîtriser les tenants et aboutissants de son travail dans son unité, son service, son labo et bien au-delà... ».

Les rubriques sont donc constantes :

- l'actualité institutionnelle à l'UCLouvain, notamment sa politique du personnel ;
- les reflets des réunions du Conseil d'entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail de l'UCLouvain ;
- les bilans des réunions de la délégation syndicale

du personnel avec les autorités de l'UCLouvain ;

- les projets du ou de la ministre de l'Enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) analysés par la CNE-Universités (UCLouvain, ULB et UNamur) ;
- sans oublier un billet sur l'actualité sociale générale ou sur une question de société dans le monde.

Le comité de rédaction, composé de membres de la délégation CNE, se réunit en général trois fois pour la fabrication de chaque numéro. Son principal souci est de veiller à l'équilibre des différentes rubriques dans les quelques pages du journal en tenant compte également des préoccupations de chacune des catégories du personnel. Atteindre cette bonne balance est malaisé et ce n'est sans doute pas parfait dans chaque numéro.

Depuis la création du périodique en 1973, le contenu du *Droit de savoir* a toujours été assumé collectivement par la délégation syndicale CNE du personnel, dont la composition est connue, puisqu'elle est élue. C'est pour cette raison que les articles ne font pas l'objet d'une signature personnalisée.

Les nombreuses situations individuelles que des membres du personnel adressent à la délégation ne sont jamais évoquées dans *Le Droit de savoir*, ce qui est bien compréhensible. Toutefois, certaines de ces questions peuvent rebondir dans *Le Droit de savoir*, et, dans ce cas, le sont de manière évidemment anonymisée.

La mise en page du *Droit de savoir*

Antérieurement, la mise en page se faisait en soirée par l'équipe de rédaction (parfois jusqu'à pas d'heure !), avec des procédés « vieux systèmes » : machine IBM à boule, ciseaux, colle, bac-lumière, « letraset » (lettres transfert pour composer les titres) et ... quelques boissons quand même, ce qui peut expliquer que, parfois, des titres ou des parties d'un article aient été collés de travers ! Cette époque est révolue !

Actuellement, les réunions du comité de rédaction se tiennent pendant la journée de travail. Les projets d'articles sont relus via un dossier déposé sur Teams. Les textes approuvés collectivement sont mis en page par une maquettiste. L'ensemble des textes et des illustrations d'un numéro fait l'objet d'une approbation globale avant « le bon à tirer ».

La diffusion du Droit de savoir

Au départ, les premiers numéros étaient adressés uniquement aux membres du personnel affiliés à la CNE. À partir de 1976, suite au passage à l'impression offset, Le Droit de savoir a été diffusé non plus seulement aux affilié-es, mais aussi plus largement. Les exemplaires étaient déposés dans les différents bâtiments à Louvain (à l'époque, toutes les facultés n'avaient pas encore été transférées), à Louvain-la-Neuve et à Woluwe.

À partir de 1984, les exemplaires étaient étiquetés (joyeusement!) par les délégué-es avec l'adresse professionnelle de chaque membre du personnel et distribués par les soins du personnel du courrier interne de l'UCL. (Merci à ces membres du personnel !). Par la suite, cet étiquetage manuel a été remplacé par du publipostage (via le service courrier de l'UCL).

Enfin, depuis 2020, par souci à la fois économique et écologique, Le Droit de savoir, déposé sur le site de la délégation CNE, est transmis en format numérique au moyen d'un lien dans un message électronique adressé à tous les membres du personnel. La version papier, qui fait l'objet d'un envoi postal, existe encore pour les membres du personnel affiliés à la CNE de l'UCLouvain, de l'ULB et de l'UNamur, ainsi que pour une série d'acteurs institutionnels de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (ministres, autorités des universités, autres syndicats, presse, etc.).

Pour la consultation des numéros antérieurs du Droit de savoir

- Sur le site <https://www.desy.ucl.ac.be/DDS> dans l'onglet Droit de savoir, sont accessibles tous les numéros parus depuis le n° 118 (2003) en texte intégral. Le scan du n°1 (1973) et du n° 100 (1998) vient d'y être ajouté. Les autres numéros seront progressivement mis en ligne.

- Sur ce site de la délégation CNE, se trouve un [index des sujets](#) traités dans Le Droit de savoir depuis le 1er numéro : <https://bit.ly/DDS-index>.

- Toujours sur ce site <https://www.desy.ucl.ac.be/> en haut, à gauche, il est possible d'effectuer une recherche par mots-clés et ainsi d'obtenir une série d'articles publiés sur le sujet dans le Droit de savoir. Ainsi, si vous tapez "La fable de la thèse", vous pouvez retrouver cette histoire du lapin qui fait une thèse, parue dans le DDS 172 (2018).

- Il est aussi possible de retrouver sur ce site des dossiers thématiques reprenant des textes issus du Droit de savoir sur les différents sujets suivants :

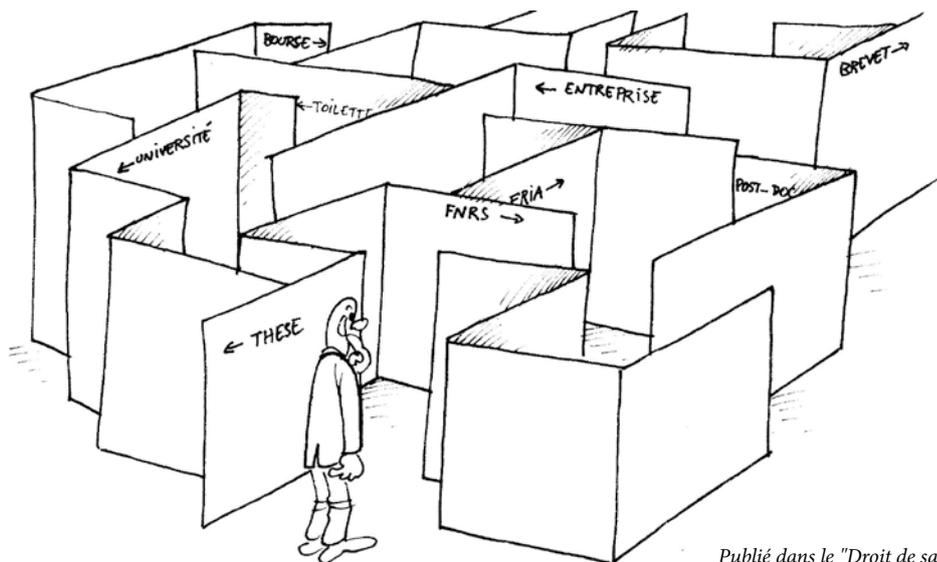
- Assurance groupe
- Bien-être au travail
- Fins de carrière
- Genre et égalité
- Ligne hiérarchique
- Mandataires FNRS
- Personnel académique
- Personnels scientifiques
- Télétravail
- Travail et santé

Pour les mandataires FNRS, une compilation de tous les articles sur le FNRS et sur l'Organe de Concertation et de Négociation du FNRS est disponible sur demande adressée à : secrétariat-cne@uclouvain.be



Le Droit de savoir et vous

En préparation de ce numéro spécial, nous avons posé quelques questions à des membres du personnel concernant le *Droit de savoir*. Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des réponses reçues. Merci à toutes celles et tous ceux qui ont pris le temps de nous répondre (si vous souhaitez nous partager d'autres commentaires, n'hésitez pas à la faire via l'adresse secretariat-cne@uclouvain.be).



Publié dans le "Droit de savoir" 150 (2012)

1. Si le *Droit de savoir* était un personnage célèbre, un animal ou un objet, ce serait?

- P.: Sans hésiter: Julian Assange! Le DDS nous donne accès à des infos peu/pas partagées par les voies "classiques", "officielles". Un travail salubre pour tous et toutes.
- F.: Tintin : le petit reporter
- B.: Le geai qui observe tout dans la forêt
- G.: Bob Morane, pour son côté aventurier et son sens de la justice, sa curiosité et sa formation intellectuelle
- J.: Spirou
- I.: Une bibliothèque, reprenant l'histoire de l'UCLouvain et de la CNE. Il permet à chacun d'obtenir les informations importantes. Accès à toutes et à tous sans discrimination.

2. Quelle est la place du *Droit de savoir* dans votre quotidien ?

- P.: Il trône sur mon bureau à la maison... ouvert dès que je le reçois et lu quasi de A à Z...
- A.: Il me rassure car je sais que l'on s'occupe de nous défendre au mieux
- I.: Une lecture assez rapide et en fonction du contenu, une place sur l'étagère près de moi.
- I.: Important car canal de communication et d'information au personnel sur des sujets qui le concerne ainsi que l'institution
- M.: Un lien régulier avec les institutions de l'université vu du côté des travailleurs. Nous sommes souvent pris par nos tâches et missions et nous ne prendrions pas le temps de nous informer de ce que nous trouvons dans le DDS donc c'est très utile.

3. 200 numéros du *Droit de savoir* ça vous inspire quoi ?

- P. :** En route pour le 330°! J'espère que tout est précieusement archivé et consultable sur demande!
- B. :** Une belle constance et beaucoup de boulot !
- T. :** 200 occasions de monter l'implication et le travail fourni par la CNE UCLouvain pour lutter contre les inégalités au travail
- A. :** Qu'il faut une énergie de dingue pour un tel résultat mais que cela vaut la peine
- C. :** 200 x des inspirations, des questions, des interrogations, des résolutions, des impressions...
- V. :** Si cette brochure est pérenne c'est qu'elle a du sens
- M. :** Un belle régularité dans la transmission des informations pour les travailleurs.



Publié dans le "Droit de savoir" 169 (2017/2)

4. Selon vous, quel est le rôle de la CNE au sein de l'UCLouvain et de ses entités périphériques ?

- P. :** Défendre les intérêts individuels et collectifs du personnel dans sa relation de travail vis-à-vis de l'UCLouvain - pas tellement "animer la vie" de la communauté, mais nous défendre dans les situations de travail et faire en sorte que notre cadre de travail soit acceptable
- F. :** Un porte-parole, moyen de pression sur les autorités, indispensable pour la protection des travailleurs mais dont le travail sur les questions de harcèlement devrait encore s'intensifier
- B. :** Lanceur d'alerte
- M. :** Vigilance politique globale, vigilante institutionnelle UCL pour les droits des travailleurs .ses du secteur académique
- J. :** Rôle de soutien aux travailleurs & travailleuses, union et inversion du rapport de force
- I. :** La représentation des employés au sein de l'université mais aussi une aide individuelle si besoin. Il s'agit d'un travail quotidien tant au niveau économie, management de ressources humaines.
- C. :** Représentation, défense des intérêts du personnel et aussi être au courant de la gestion et la santé de l'institution
- N. :** Le rôle de la CNE au sein de l'UCLouvain et de ses entités périphériques est fondamental pour assurer un équilibre entre les droits des travailleurs et le bon fonctionnement de l'institution. Bref, la CNE est bien plus qu'un syndicat : c'est une force de proposition, un gardien des droits et un acteur clé du dialogue social au sein de l'UCLouvain et de ses entités périphériques.

5. Qu'attendez-vous du *Droit de savoir* ?

- P. :** Des infos sur ce que la CNE défend en notre nom - des articles informatifs - parfois des "révélations", des appels à la mobilisation (car tout est loin d'être "rose" chez nous...)
- T. :** Le droit d'être informé et sensibilisé aux décisions ou projets de l'employeur pouvant modifier notre travail ou nos conditions de travail
- G. :** À la fois de l'information et de la revendication constructive
- JM. :** Pointer les gros enjeux en discussion, nous inciter à nous informer, à nous positionner en informant les termes des débats
- A. :** Pouvoir y trouver la réponse à une question, un problème. Ne pas se sentir seule face à l'employeur
- P. :** Des informations sur l'université, ses travailleurs, leurs droits et la situation de l'enseignement supérieur
- A. :** J'aime savoir ce qui concerne les employés, les barèmes, les fins de carrière, etc.
- V. :** Être objectif et synthétique

6. Qu'aimeriez-vous trouver dans le *Droit de savoir* ?

- P. :** Des articles qui prennent position plus "radicalement", un peu moins de "complaisance" vis-à-vis de l'employeur...
- T. :** Les dates des actions spontanées
- G. :** Des réponses aux questions que je ne me pose pas
- R. :** • Barèmes du personnel suite à indexation • Elections sociales 2024 : bilans de la CNE-UCLouvain • Promotions 2023
• Violences académiques ordinaires
- M. :** Qu'il continue d'exister
- N. :** Des histoires humaines inspirantes. Des témoignages concrets de travailleurs qui ont fait valoir leurs droits ou qui ont surmonté des défis professionnels grâce au soutien syndical. Des récits de victoires syndicales,
- A. :** Des vidéos courtes explicatives/ informatives
- G. :** Aussi des infos sur les coûts de maintenance des bâtiments (chauffage, eau, électricité, ...), aussi pour conscientiser sur les montants générés et les possibilités de les réduire. Exemple entre autres pour une communication intégrant davantage encore les questions de transition.

7. Souhaitez-vous ajouter quelque chose à propos du *Droit de savoir* ?

- B. :** Bonne continuation et bravo pour l'effort !
- J. :** Merci à toutes les personnes qui consacrent du temps au *Droit de savoir*
- V. :** Continuer la diffusion de la brochure en version papier. Poursuivre son action d'information à la communauté
- M. :** Cela dépasse le cadre du DDS quoique... J'attends du syndicat un peu plus d'ouverture d'esprit, de pouvoir interroger sur la conduite du monde et ne pas toujours suivre la pensée dominante propagée par la plupart des médias (l'Ukraine défend les valeurs européennes contre les méchants Russes, ou Donald Trump va mener au fascisme, etc). Un syndicat est issu du peuple et ne devrait pas mépriser celui-ci, par exemple en qualifiant de populisme le mouvement de fond contre les élites de notre monde occidental!



Publié dans "Le Droit de savoir" 151 (2012/4)

À L'OCCASION DE NOTRE DEUX CENTIÈME NUMÉRO, NOUS VOUS INVITONS À VOUS DÉTENDRE UN PEU.



Qui a dit quoi ?

TROUVE L'AUTEUR/AUTRICE DE LA CITATION OU DE L'INTERVENTION EN LES RELIANT L'UN À L'AUTRE.

Pas d'anxiété anticipative	●	● Un représentant de la direction
On doit quand même respecter le règlement de travail	●	● Un général
La communauté universitaire le demande à cor et à cri	●	● Un explorateur
Cela doit rester dans l'esprit de l'Université	●	● Un représentant de la direction
Mais c'est du travail !!!	●	● Un Ministre
En réponse à un délégué syndical qui s'apprêtait à expliquer la position syndicale lors d'un CE : Cela ne m'intéresse pas	●	● Un représentant de la direction
Vous allez finir par me casser les pompons	●	● Un représentant de la direction
Il résulte [des travaux préparatoires du décret] que, parmi les représentants du personnel, un professeur d'université ne peut être représenté au conseil d'administration de l'ARES que par une personne proposée par une organisation syndicale. Aucune des dispositions invoquées [les articles 10, 11, 23 et 26 de la Constitution et l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme] ne garantit à un professeur d'université le droit de choisir librement son représentant au sein d'un organe de gestion d'un organisme d'intérêt public, tel que l'ARES. Pour le surplus, il n'est pas déraisonnable d'admettre que le législateur décretaal ait souhaité une représentation du personnel qui permette de prendre en compte les intérêts de toutes les catégories du personnel.	●	● Un délégué syndical
Le principe du classement des universités est absurde : comment peut-on réduire la complexité d'une université à un seul chiffre. En réalité, ce n'est pas une question de recherche ou d'enseignement, mais bien de business pour les différentes sociétés privées qui les publient. Propos tenus au Parlement de la Fédération Wallonie Bruxelles le 3 octobre 2017	●	● Une responsable d'une confédération syndicale
Nous attendons du prochain gouvernement qu'il construise un pays qui rassure, qui protège et qui cesse d'opposer fins du mois et fin du monde	●	● Un représentant de la direction
Je n'ai pas pu dire cela pour la simple et bonne raison que je ne pourrais même pas le penser	●	● Une juridiction
Ralliez-vous à mon Panache blanc	●	● Un roi
$E=MC^2$	●	● Un génie scientifique
Nuts	●	● Un représentant de la direction
Doctor Livingstone I presume	●	● Un représentant de la direction

Les solutions seront publiées dans le 201.

« L'esprit de l'Université »

Rédige un texte de 30 lignes maximum sur le sujet « L'esprit de l'Université ». Envoie le texte à la délégation CNE : secretariat-CNE@uclouvain.be. Le meilleur texte sera récompensé et publié dans le *Droit de savoir* 201. Son auteur se verra offrir un **repas au restaurant universitaire avec les délégués syndicaux**.



Pouvoirs, contre-pouvoirs et concertation sociale dans les universités



Table des matières

- Mutations des universités et concertation sociale : le contexte – G. Valenduc (UCLouvain et Université de Namur)
- Les paradoxes de la participation à l'institution universitaire – Michel Molitor (UCLouvain)
- La grande transformation de l'université : de l'autonomie à l'instrumentalisation – J.-L. Demeulemeester (ULB)
- Universités : le service public face à la marchandisation – J. Ferrer Llop (Université polytechnique de Catalogne)
- Réformes universitaires et destins professionnels – Catherine Paradeise (Université de Marne-la-Vallée)
- Entre les États et les universités, des enjeux nouveaux de dialogue social – J.-Y. Mérimod (Sorbonne Paris Cité)
- Chronique de 40 ans de concertation sociale dans l'université – J. Palange (CNE)
- Le syndicalisme universitaire : perspective comparative internationale – J. Palange et G. Valenduc
- Manifestes pour une université plus démocratique
- Plaidoyer pour un syndicalisme universitaire de concertation et de vigilance – Felipe Van Keirsbilck (CNE)

Ouvrage collectif sous la direction de Gérard Valenduc - Presses universitaires de Louvain, février 2014
À commander sur www.i6doc.com au prix de 18.50 €

Les membres du personnel affiliés à la CNE peuvent obtenir l'ouvrage au prix de 10.00 € (+ 2 € de frais de port) par virement sur le compte de la CNE-UCL : **BE86 0011 4327 6150** - Chemin du Cyclotron, 2 - 1348 - LLN

Extrait de l'ouvrage (p. 41)

La spécificité des relations collectives de travail dans les universités

« Contrairement aux entreprises privées, où les organisations syndicales se trouvent face au patronat ou à ses représentants locaux, et contrairement à l'administration publique, où les syndicats font face à des délégués d'un interlocuteur abstrait (l'État), la configuration des rapports de pouvoir dans le monde universitaire prend une forme triangulaire, où interviennent les autorités publiques, les directions des universités et les représentants syndicaux.



La concertation et la négociation « en entreprise » impliquent les syndicats et les directions des universités, mais dans un cadre largement défini par l'autorité publique. La concertation et la négociation sectorielle (interuniversitaire) mettent en présence les autorités publiques et les syndicats, mais les directions des universités sont impliquées dans la mise en œuvre des résultats. Quant aux directions des universités et aux autorités publiques, elles entretiennent des rapports politiques, qui sont eux aussi faits de concertation et de négociation, mais les confédérations syndicales

(CSC et FGTB) peuvent exercer une influence sur ces rapports de force politiques.

Des alliances peuvent se nouer dans le triangle. Les autorités publiques et les directions des universités peuvent faire front contre les syndicats pour refuser leurs revendications ou pour faire pencher le rapport de forces en leur faveur. Les syndicats et les pouvoirs publics peuvent se concerter pour obtenir des dirigeants des universités des avancées en matière de transparence, de fonctionnement démocratique ou de gestion des ressources humaines. Les syndicats et les directions des universités peuvent s'unir face aux autorités publiques, par exemple pour faire valoir des exigences communes en matière de financement ou de reconnaissance des carrières.

C'est pourquoi les questions de stratégie et d'alliance sont importantes dans le syndicalisme universitaire.

Cette configuration triangulaire n'est toutefois pas l'apanage exclusif des universités. On la retrouve aussi, à des degrés divers, à d'autres niveaux du système d'enseignement et dans d'autres branches du secteur non marchand (hôpitaux, secteur socioculturel, etc.).

Le paysage de la concertation sociale semble donc assez complexe, mais les représentants syndicaux du personnel des universités, par leur légitimité et leur efficacité, ont largement contribué à le structurer et à le clarifier.»

Sur le colloque organisé par la CNE-Universités en 2012 : <https://www.desy.ucl.ac.be/pcpu>

Le droit de savoir : condition et but de l'action syndicale

Le titre du périodique que vous êtes en train de lire exprime une des missions de base d'une section syndicale : garantir l'effectivité du droit de savoir pour tous les membres du personnel. À mesure que l'université et la société se sont transformées, l'accomplissement de cette mission est devenu beaucoup plus important, mais aussi exigeant.

Le droit de savoir, c'est d'abord le droit pour chaque membre du personnel de l'Université d'être informé de ses droits et devoirs. La tâche est complexe, à la mesure de la complexité et de la diversité des statuts ainsi que de la sensibilité croissante à l'égard de formes de discrimination qui autrefois passaient sous le radar ; à la mesure aussi des pressions toujours plus fortes exercées sur le personnel, dont on attend qu'il fasse preuve de performance, d'excellence et d'engagement face au changement, sans toujours lui en octroyer les moyens et la reconnaissance.

Le droit de savoir, c'est aussi le droit d'être correctement informé sur les décisions, les projets et les réformes multiples imaginés et entrepris par les pouvoirs publics et par les autorités de l'université, sur leurs implications sur les budgets et le personnel. Le défi est de taille tant les lieux de décisions se sont démultipliés au sein même de l'UCLouvain, lui donnant les allures d'une armée mexicaine. On attend toujours la simplification promise. Comme on attend aussi qu'au sein de ce temple du savoir, se développe une culture de l'évaluation des politiques. Que de décisions, de projets, d'innovations mises en place sans inclure de projection de leurs impacts et de suivi de leurs évolutions. Évaluer les actions, c'est aussi ce que réclame le droit de savoir.

Dès lors, ce n'est pas seulement le droit d'accéder à de l'information, mais aussi d'accéder à la connaissance, c'est-à-dire à une compréhension des tenants et aboutissants, des enjeux collectifs fondamentaux de la vie au travail. Ce n'est pas seulement rendre visible ce qui est caché, mais rendre intelligible ce qui est opaque et pensable ce qui est souhaitable, et ce, afin de se donner le pouvoir d'agir ensemble. Car c'est l'action collective, dont la section syndicale doit être le catalyseur, qui permet d'aménager des conditions de travail correctes au sein de cette organisation complexe qu'est l'université. Pas d'action collective sans connaissance des mécanismes et des dysfonctionnements ni sans réflexion sur les finalités de l'organisation de l'enseignement, de la recherche, des services au sein de l'université.

Or, si le droit de savoir, c'est le droit de comprendre et de réfléchir en vue d'agir, cela implique que son exercice n'est possible et fécond que si les premiers concernés, les membres du personnel, sont associés à la production de cette compréhension et de cette réflexion.

La meilleure garantie du droit de savoir est la production d'une intelligence collective. Associer les membres de l'université à cette production est essentiel. Certes, la collégialité est inscrite dans notre tradition universitaire. Mais elle reste trop souvent limitée au personnel académique. Or, l'enseignement et la recherche ne sont plus – s'ils ne l'ont jamais été – le fruit du travail d'académiques soliloquant devant leurs auditoires et régnant sur leurs labos, assistés de quelques auxiliaires. L'enseignement et la recherche universitaires sont devenus des pratiques collectives qui ne peuvent produire des résultats de qualité que grâce à la coopération d'acteurs divers : académiques, assistants, chercheurs, gestionnaires administratifs, laborantins, techno-pédagogues, conseillers pédagogiques, etc. Dès lors, une bonne compréhension de ces pratiques, des formes et des conditions de travail appelle la prise en compte et l'articulation des points de vue et des expertises spécifiques de chacun de ces intervenants. Aristote l'avait bien compris lorsqu'il affirmait que la diversité et le partage des perspectives et des jugements sont le gage de la qualité des décisions prises au sein d'une cité. Et le philosophe américain John Dewey y ajouta, des siècles plus tard, que cette diversité, que seule la démocratie permet, est le gage de la créativité dans le traitement des défis auxquels la vie sociale nous confronte. Il est donc essentiel à la qualité de nos conditions de travail, à la garantie d'un droit de savoir authentique que les points de vue des femmes et des hommes qui œuvrent dans l'université soient entendus et confrontés. C'est le rôle d'une section syndicale d'y veiller en s'assurant que toutes les catégories de personnel, sur tous les sites et dans tous les services, bénéficient du droit de savoir en étant informés bien sûr, mais aussi en participant à la production et au bénéfice d'une intelligence sociale collective.



Publié dans "Le Droit de savoir" 73 (1990), réédité dans le 100 (1998/3)

Pulse-T : les résultats de l'enquête auprès du personnel de l'UCLouvain



Publié dans le "Droit de savoir" 147 (2011/4)

Dans le cadre de la politique du bien-être au travail et de la prévention des risques psycho-sociaux, l'ensemble des membres du personnel de l'Université et de ses entités périphériques a été invité à participer à une analyse globale des risques (Pulse-T) à la fin 2024. L'objectif de cette enquête est d'établir un plan de prévention des risques psycho-sociaux.

La dernière analyse globale des risques datait de 2013. Il était grand temps de se pencher sur la réalité de travail de l'ensemble des membres du personnel de l'Université et de ses entités périphériques.

Un groupe de travail paritaire a été mis en place pour élaborer cette analyse. La délégation CNE a participé activement à celui-ci en présence de représentants de la direction, de membres de l'équipe de FABi, des conseillers en prévention du CESi et de spécialistes des questions psychosociales. Les représentants CNE du personnel remercient vivement la direction et les équipes qui ont travaillé sur ce projet et pour la qualité des échanges dans ce groupe de travail.

A la mi-janvier 2025, une première communication a été envoyée à tous les membres du personnel concernant le taux de participation à Pulse-T. Celui-ci est très élevé à tous les niveaux : dans les différents secteurs, dans les différentes catégories de personnel, sur tous les sites.

Ce haut taux de participation s'explique, selon nous, par :

- Une implication des autorités dans la communication et leur souhait d'obtenir un taux de réponse permettant d'avoir la vue la plus large possible et la plus représentative sur le vécu des membres du personnel au sein de l'université et des entités périphériques ;
- Une implication de la ligne hiérarchique dans la communication et les rappels montrant un réel souhait de tous les responsables de s'assurer que chaque membre de son équipe réponde à Pulse-T ;
- Un souhait de l'ensemble des membres du personnel de pouvoir partager avec les autorités sa réalité au travail.

Les premiers résultats ont été présentés au CPPT du 23 janvier 2025. Les résultats complets feront l'objet de plusieurs

communications d'ici le mois de juin :

- Février 2025 : résultats globaux vers l'ensemble de l'institution sur la base des catégories (sexe, âge, catégorie de personnel – PAT, PS, PAC et doctorant-es) ;
- Mars 2025 : résultats par "grandes entités" ;
- Juin 2025 : résultats par "sous-entité"¹.

Les premiers résultats globaux montrent un bon niveau d'énergie dans l'ensemble. Cependant, lorsqu'on regarde les résultats par sous-entité (site, statut, âge...), on constate des spécificités qui nécessiteront la mise en place d'actions ciblées

Et après ?

À la suite de la diffusion des résultats à la communauté universitaire, le souhait de la délégation CNE du personnel au CPPT est que le groupe de travail puisse participer activement à l'élaboration d'un plan d'action répondant aux besoins exprimés dans cette enquête et que des moyens soient mis à disposition des autorités afin de pouvoir définir des actions concrètes. La délégation CNE souhaite également que des moyens soient mis en place pour outiller la ligne hiérarchique dans le suivi des résultats.

Au vu du taux de réponse (**plus de 63%**) il est clair que les attentes des membres du personnel sont très importantes. Attentes largement exprimées dans la question ouverte que la délégation CNE a suggéré d'intégrer dans le questionnaire.

Lors du CPPT de janvier, la délégation CNE a insisté auprès des autorités pour que les commentaires émis par 98% des répondants soient analysés en profondeur afin de dégager des axes de prévention répondant concrètement aux souhaits exprimés et tenant compte des réalités de terrain.

Lors de la prochaine enquête, la délégation CNE sera attentive à ce que les travailleurs des entités périphériques répondent plus largement grâce à notamment une communication plus ciblée.

Dans le prochain numéro, nous reviendrons sur les différents résultats qui auront été partagés et sur les premières pistes du plan d'action.

¹ Toutes catégories socio-démographiques pour lesquelles le nombre de réponses est inférieur à 10 ne produit pas de résultat.



L'accord de gouvernement fédéral Arizona 2025-2029 et le personnel des universités

Le texte complet de l'accord du gouvernement fédéral est consultable sur : <http://www.premier.be/fr/accord-de-gouvernement>
https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf

L'accord de gouvernement a déjà fait et fera encore l'objet de nombreuses analyses globales. Le présent article se centre sur les mesures qui concerneront le personnel des universités, si les intentions du gouvernement étaient adoptées dans des textes légaux par la Chambre, malgré les importantes protestations actuelles.

Attention donc : à ce stade, il ne s'agit pas de lois, ni même de projets de lois. Ceux-ci devraient être déposés à la Chambre et faire l'objet de consultations, de concertations, et certainement aussi de protestations et de manifestations parallèlement aux débats à la Chambre.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le personnel des universités est soumis soit aux dispositions légales du secteur privé, soit à celles du secteur public, en fonction des matières traitées et des catégories de personnel. Voyez à ce sujet, par exemple, l'article du Droit de savoir n°173 (2018/2) « Quel régime de pension pour les différentes catégories du personnel des universités ? ». <https://www.desy.ucl.ac.be/node/393>

MESURES ENVISAGÉES DANS L'ACCORD ARIZONA	COMMENTAIRES
<p>Révision du système d'indexation</p> <p>Personnels concernés : Tous</p> <p>Maintien de l'indexation automatique des salaires ; mais les interlocuteurs sociaux doivent préparer un avis sur le système d'indexation automatique des salaires pour le 31/12/2026.</p>	<p>Le maintien du principe d'indexation est le résultat des actions de protestation avant la formation du gouvernement. Après 2026, le risque est bien réel que patronat et syndicat ne parviennent pas à un avis commun sur ce dossier. Et le gouvernement devrait alors reprendre la main ! Mais ce débat n'est pas clos.</p>
<p>Carrière - Formation</p> <p>Personnels concernés : Tous</p> <p>Maintien d'un droit individuel à la formation mais complété par une plus grande flexibilité et une collectivisation partielle. La plateforme fédérale enregistrant les droits individuels à la formation est supprimée.</p>	<p>Que devient le droit de cinq jours par an pour chaque membre du personnel ?</p>
<p>Crédit familial</p> <p>Personnels concernés : Tous</p> <p>Création, en concertation avec les partenaires sociaux, du crédit familial, intégrant les congés existants liés à la naissance et aux soins ultérieurs de l'enfant, via la logique de sac à dos.</p>	<p>On passe d'une logique d'un droit des parents à un droit de l'enfant qui met son quota de crédit-temps à disposition de son ou de ses parents et même de ses grands-parents. Les modalités de ce crédit familial ne sont pas connues, et une concertation sociale est prévue à ce sujet.</p>
<p>Durée du travail et contrat de travail</p> <p>Personnels concernés : Tous</p> <p>Suppression de l'obligation d'une durée hebdomadaire d'au moins à tiers temps d'un horaire complet.</p> <p>Flexibilité de la journée de travail en fonction des congés scolaires</p>	<p>Cette mesure renforce les risques de contrats d'appel (dans ce cas, le temps de travail n'est pas convenu a priori) et mettrait les travailleurs sous pression.</p> <p>Une des rares mesures positives de l'accord.</p>
<p>Maladie de courte durée</p> <p>Personnels concernés : Tous, sauf PAC définitif</p> <p>La possibilité de ne pas devoir rendre un certificat médical pour le 1^{er} jour de maladie est ramenée à 2 fois par an, au lieu de 3 fois.</p>	<p>Pourquoi réduire cette facilité, d'autant plus que la disponibilité des médecins n'est pas toujours assurée ?</p>



MESURES ENVISAGÉES DANS L'ACCORD ARIZONA	COMMENTAIRES
<p>Maladies de longue durée Personnels concernés : Tous, sauf les PAC définitifs.</p>	
Un parcours de réintégration professionnelle devient obligatoire si une analyse révèle un potentiel d'emploi.	L'impact sur les rechutes potentielles sera plus grave.
Réduction de l'indemnité maladie de 10% (au lieu de 2,5%) pour les personnes qui ne respectent pas leurs obligations administratives et/ou en cas d'absence non justifiée à la convocation d'un coordinateur "Retour au Travail" ou d'un médiateur du service pour l'emploi.	Les malades sont assimilés à des « suspects ».
Sanction des médecins qui prescrivent des périodes d'incapacité plus nombreuses et/ou plus longues.	Mesure contraire à l'examen, en toute indépendance, par le médecin traitant de la capacité ou non, de travailler et de rédiger ou non un certificat médical en conséquence.
Renforcement des conditions du financement des frais de fonctionnement des mutuelles à la mesure dans laquelle elles parviennent à réintégrer les malades de longue durée sur le marché du travail.	Pression accrue sur les mutuelles pour « favoriser » (forcer ?) le retour au travail qui pourrait se faire dans des conditions insatisfaisantes.
<p>Télétravail (« TéléTRAINvail ») Personnels concernés : Tous</p>	
Examen de la possibilité de prendre en compte les heures prestées durant le trajet domicile-lieu de travail en transport public dès que les trains seront mieux équipés (prises, wifi ou couverture 4G suffisante, etc.)	Cette mesure pourrait être positive pour certains travailleurs. Nous resterons attentifs aux modalités de mise en œuvre et à ce que cette mesure.
<p>Crédit temps (fin de carrière) Personnels concernés : Tous</p>	
Crédit-temps de fin de carrière possible à partir de 55 ans, avec une carrière professionnelle d'au moins 30 ans (35 ans en 2030) et au moins 156 jours travaillés par année.	Si ce crédit-temps est possible à partir de 55 ans, la condition de carrière passe de 25 ans à 30 ans en 2025 pour être progressivement portée à 35 ans d'ici 2030, avec en outre l'obligation de compter 156 jours de travail effectif par année, ce qui rend cet aménagement inaccessible aux personnes qui n'auront pas travaillé plus qu'à mi-temps pendant la majeure partie de leur carrière.
<p>Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (régime ayant remplacé celui des prépensions) Personnels concernés : principalement, le PAT</p>	
Suppression du RCC, sauf pour le RCC médical ; maintien des droits acquis des personnes en RCC, mais activation vers un nouvel emploi.	Cette mesure s'appliquerait dès 2025, depuis l'accord du gouvernement. Rien n'est clair à ce sujet au moment de la rédaction de ce commentaire. En cas de réelles difficultés, des recours sur le plan judiciaire sont probables.
<p>Pension anticipée - secteur privé Personnels concernés : principalement, le PAT</p>	
La pension anticipée est possible à partir de 60 ans et 42 années de carrière avec 234 jours de travail effectif par année. Pour les personnes qui partent avant l'âge de la retraite, il y aura création d'un malus de 2 % (jusqu'en 2030), de 4% (jusqu'en 2040), de 5% (à partir de 2040) par année d'anticipation, sauf dans certaines circonstances.	Si la pension anticipée est rendue possible à partir de 60 ans, les périodes assimilées (maladie, chômage) sont supprimées, avec des conséquences clairement négatives, surtout pour les femmes. En plus de la suppression des périodes assimilées, un malus diminue le montant de la pension. Ces mesures vont décourager le recours à la pension anticipée.



MESURES ENVISAGÉES DANS L'ACCORD ARIZONA

COMMENTAIRES

Pensions - secteur public

Personnels concernés : PAC définitif, LR définitif, personnel définitif des cadres d'intégration ISA-TI

DISPARITION PROGRESSIVE DES RÉGIMES PRÉFÉRENTIELS

- Respect des droits acquis dans le régime actuel. Pour les prestations effectuées à l'avenir à partir du 1^{er} janvier 2027, nous ramenons tous les tantièmes préférentiels existants au système ordinaire (tantième 1/60) qui suppose une carrière complète après 45 ans de service.
- Le coefficient d'augmentation sera de 1 pour toutes les catégories de personnel à partir du 01/01/2027. Pour l'enseignement et les services actifs (tels qu'ils sont définis aujourd'hui), le coefficient d'augmentation restera 1,05 avec une diminution annuelle de 0,005 à partir de 2027 jusqu'à 1,025 en 2032.

PROLONGATION DU DÉLAI DE TRAITEMENT DE RÉFÉRENCE POUR LES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES

Aujourd'hui, pour le calcul de la pension dans la fonction publique, seul le traitement des 10 dernières années de la carrière est pris en compte. Élimination progressivement de cette inégalité dans le calcul de la pension des statutaires en allongeant chaque année à partir de 2027 la période de référence pour ce calcul pour atteindre 45 ans en 2062.

Le gouvernement veut « harmoniser » le régime de pension du secteur public et du personnel académique avec celui du régime de pension du secteur privé. Ce n'est donc pas une harmonisation.

Il s'agit du démantèlement progressif du régime statutaire et, en conséquence, de celui de la pension d'État, à la suite de la première réforme en 2012 ainsi que celle prévue dans l'avant-projet de loi Bacquelaine, mais qui n'a pas abouti, suite à la démission du gouvernement fédéral en 2018 : Voir DDS 175 (2018/4) : <https://www.desy.ucl.ac.be/node/463> et la note CNE de 2018 sur la pension du PAC définitif : <https://bit.ly/CNEUCL-PensionPac2018>.

La concertation sociale qui sera demandée par les délégations syndicales sur cette nouvelle réforme ne sera pas une partie de plaisir, puisque même le CREF et le VLIR (recteurs flamands) qui étaient intervenus en amont en décembre 2024 n'ont pas été entendus !

Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les chercheurs

Le gouvernement clarifiera davantage le régime actuel d'exonération du précompte professionnel pour les employés de R&D et apportera des améliorations qualitatives afin de garantir au maximum une sécurité juridique, l'efficacité, un contrôle budgétaire et une stabilité. Le champ d'application de la dispense partielle de versement du précompte professionnel est réformé pour ce qui concerne la recherche dans les universités, les hautes écoles, les hôpitaux universitaires et les fonds pour la recherche scientifique. En outre, nous prévoyons de clarifier le champ d'application pour les institutions scientifiques agréées en fournissant des critères objectifs et transparents.

Attention : cette mesure n'a aucun impact au niveau pécuniaire pour les personnels concernés dans les universités et au FNRS.

Cependant, elle peut avoir un effet négatif important sur les ressources financières des universités et du FNRS et, en conséquence, sur le volume global de l'emploi.

La question essentielle est de savoir ce que veulent dire les mots : « est réformé ». La CNE interpellera le ministre compétent à ce sujet.

Sur le montant de moins recettes pour l'État de cette dispense, voir le DDS 192 (2023/1) : https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2023-04/Droit_de_savoir-192.pdf. Le montant le plus important est celui des entreprises privées (815 M€ en 2022). Celui des universités belges, du FNRS et du FWO : 200 M€ en 2022. Pourquoi cette attention plus ciblée sur ce dernier montant ?

Institutions scientifiques et culturelles fédérales

Le gouvernement souhaite « dynamiser » les institutions scientifiques et culturelles fédérales en vue de « professionnaliser » ces institutions et organiser une « plus grande efficacité ».

Le personnel des universités n'est pas directement concerné. Mais les restrictions budgétaires envisagées à l'encontre des institutions scientifiques et culturelles fédérales vont entraîner des pertes de débouchés pour les scientifiques dotés d'un doctorat issus des universités et vont compliquer la participation de ces institutions à des projets de recherche avec les universités.



MESURES ENVISAGÉES DANS L'ACCORD ARIZONA

COMMENTAIRES

Restrictions dans la politique de visas d'entrée et de regroupement familial

Personnels concernés : Boursiers de doctorat et de post-doctorat, membres du personnel citoyens hors UE

Fermeture des frontières pour les étudiants en provenance de certains pays qui n'obtiendront plus de visas d'entrée en Belgique. Renforcement des conditions d'entrée pour obtenir un visa d'entrée pour poursuivre des études en Belgique.

Les boursiers de doctorat et de post-doctorat hors UE accueillis dans une université belge ont le statut étudiant. Ceux en provenance de certains pays ne pourront plus obtenir de visa d'entrée. Les échanges scientifiques internationaux et les codiplômations doctorales avec des universités belges risquent d'en souffrir.

Les critères de regroupement familial deviennent plus sévères. Les délais sont plus longs.

Risque pour les membres du personnel et les boursiers citoyens d'un pays hors UE de ne pas pouvoir facilement se rendre en Belgique avec leur partenaire et leurs enfants, même lors de l'octroi d'un visa "long séjour".

AUTRES MESURES CONCERNANT MOINS DIRECTEMENT LE PERSONNEL DES UNIVERSITES

Petite liste (non exhaustive !) à la Prévert : la suppression de l'obligation d'inclure dans le règlement de travail tous les horaires de travail applicables ; l'augmentation des heures supplémentaires volontaires ; l'annualisation du temps de travail ; le retour possible à une période d'essai à l'engagement qui avait été supprimée en 2014 ; l'atteinte à la pension de survie, la suppression du taux ménage ; la fin de la pension pour incapacité physique en secteur public, ce qui aura des conséquences notamment pour le PAC définitif, etc.

CONCLUSION

Bien d'autres dispositions sont prévues dans l'accord de gouvernement.

Surtout la très grave limitation dans le temps des allocations de chômage à maximum deux ans (exception pour les plus de 55 ans, pour autant qu'ils aient une carrière d'au moins 30 ans [35 ans en 2030] avec au moins 156 jours travaillés par an).

Sans oublier toutes les mesures d'économies, par exemple dans la sécurité sociale, dans la politique scientifique fédérale, dans la politique migratoire, et la frilosité de l'accord de gouvernement concernant la politique climatique.

L'ensemble des mesures ne peut laisser indifférents les membres du personnel des universités et explique les actions de protestations en cours. Nous vous invitons à y prendre part.

TRAVAILLER, SE TAIRE ET SUBIR N'EST PAS ENVISAGEABLE !

Dans la revue « Syndicaliste » le 13 février 2025, Ann Vermorgen, la présidente de la CSC, indique :

Nous avons lancé notre mouvement le 13 décembre 2024. Une grande manifestation a suivi le 13 janvier 2025, contraignant les responsables politiques à déclarer qu'ils devaient procéder à des ajustements.

La manifestation du 13 février a été encore plus importante et une grève générale est prévue le lundi 31 mars.

Ce mouvement ne s'arrêtera pas là. Nous devons tenir bon dans les mois, voire les années à venir. Avec ou sans préavis, car l'imprévisibilité génère de la nervosité. [...]

Tant que le gouvernement et ses alliés du patronat ne voudront pas nous entendre, ils devront nous supporter. Jusqu'à ce qu'ils acceptent enfin d'écouter la population. À ce moment-là, nous pourrons nous asseoir et négocier des réformes justes et équilibrées, afin de corriger ce qui est aujourd'hui bancal. Il est regrettable que nous n'ayons pas d'autre option, que les citoyens soient contraints de se mettre en colère. On pourrait attendre mieux de la part des représentants du peuple, mais si c'est la seule solution, alors qu'il en soit ainsi.

Pour en savoir plus sur l'accord de gouvernement :

- <https://digizine.online/fr/kiosque-syndicaliste> en particulier le numéro 1004 de « Syndicaliste »
- <https://bit.ly/CSC-Arizona>
- <https://www.lacsc.be/page-dactualites/2025/02/14/belgique-pourquoi-la-cne-s-oppose-fermement-aux-mesures-du-gouvernement-arizona>

MORCEAUX CHOISIS DANS LES ARTICLES DES CINQUANTE DERNIERS
NUMÉROS DU DROIT DE SAVOIR

Le bien-être au travail

Le bien-être au travail : ce vaste et important sujet englobe nombre d'aspects qui ont fait l'objet d'un dossier thématique (à consulter in extenso sur : <https://bit.ly/cneuclddsbe>) consacré à la charge de travail, à la conciliation vie professionnelle/vie privée, à l'accueil et l'accompagnement des nouveaux engagés, à la formation de la ligne hiérarchique, à la prévention des risques psycho-sociaux, à la gestion dynamique des risques, aux maladies de longue durée. Ce dossier élaboré en 2020 affichait en introduction un slogan dont on peut légitimement penser qu'il demeure d'actualité cinq années plus tard : « Pour être bien au travail, il y a encore bien du boulot ! ».

Glanés dans les textes publiés dans les cinquante derniers numéros du *Droit de savoir*, sont épinglés ci-après quelques extraits significatifs touchant tantôt les relations entre les membres du personnel (l'égalité homme-femme, le harcèlement et les violences de genre), la santé (la crise sanitaire, la force majeure médicale et l'aménagement de fin de carrière) et d'autres volets des conditions de travail les risques psychosociaux, le télétravail). Avant de reproduire ces extraits de notre revue, soulignons l'existence des autres dossiers thématiques à consulter également sur le site de la délégation : « Genre et égalité » ; « Télétravail » ; « Travail et santé ».

Conditions de travail : vigilance !

Sous le titre « Conditions de travail : vigilance ! », l'éditorial de ce numéro du *Droit de savoir* renvoyait à pas moins de six articles qu'il consacrait à diverses facettes de ce thème récurrent. Il mettait aussi en évidence l'enjeu fondamental sous-jacent en ces termes : « En ce qu'il est source d'épanouissement personnel, de stabilité familiale, d'émancipation sociale, de rapports pacifiés entre les gens et, pour tout dire, de démocratie, le travail qui bénéficie de conditions d'exercice de qualité contribue à garantir la dignité des personnes au jour le jour et dans tous les moments de leur existence. La mise en œuvre - que l'on espère très prochaine - de la CCT sur les conditions du télétravail devrait être l'illustration d'un même objectif en ce sens qu'un bon encadrement du télétravail devrait permettre d'atteindre un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout simplement ! » DDS 193 (2023/2)

Se sentir bien au travail

Quelles clefs pour se sentir bien au travail ?

« Au terme de demandes répétées au cours des trois dernières années de la part des représentants des travailleurs pour que les signes d'alerte et les situations émotionnellement exigeantes fassent l'objet d'un travail préventif, systématique

et concerté, un plan d'action destiné à aider les travailleurs à gérer les risques sur le terrain est enfin envisagé par notre université. »

DDS 172 (2018/1)

Violences sexistes et sexuelles

« La délégation CNE du personnel a remis un avis positif sur le rapport du comité d'experts lors de la réunion du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) de septembre mais en soulignant que la procédure mise en place pour répondre aux 140 recommandations doit être évaluée sur une base annuelle. Cette évaluation doit être présentée au CPPT qui pourrait proposer des ajustements. Cette procédure pourra être ajoutée au Plan Global de prévention. »

DDS 195 (2023/4)

Le bien-être au travail du personnel académique

Les résultats d'une enquête britannique sur la santé du personnel académique témoignent du fait qu'au Royaume-Uni, le constat a été posé que cette préoccupation affecte l'ensemble des catégories de personnel de la communauté universitaire. Près de la moitié de l'échantillon étudié manifestait des symptômes de détresse psychologique : « Selon Pat Hunt, les universitaires sont pris dans une série de cycles d'évaluation, depuis les enquêtes de satisfaction des étudiants jusqu'au classement de leurs publications, qui dominent les réflexions sur leur travail. Une caractéristique propre au personnel académique est que les valeurs de perfectionnisme et le sentiment d'insatisfaction tant par rapport au nombre d'heures que par rapport à la quantité de travail presté sont fortement internalisés, et de ce fait même difficiles à combattre. Parmi les académiques faisant appel à l'aide du service du Docteur Hunt, on ne compte qu'un tiers d'hommes malgré leur sur-représentation dans le personnel académique. » DDS 161 (2015/2)



Publié dans le "Droit de savoir" 135 (2008/2)

NUMÉRO SPÉCIAL

Sommaire

Les carrières des personnels
des universités

- 2-3. Le personnel académique
- 4. Les personnels Ex-ISA et TI
- 5-8. Le personnel administratif
et technique
- 8. Les maîtres de langues
- 9-11. Les personnels scientifiques
- 12. Des propos appréciés

Les conditions de travail

LES CARRIÈRES DES PERSONNELS DES UNIVERSITÉS (ACA, PS, PAT)

Le DDS 174 (2018/3) : « Ce numéro (...) est consacré entièrement au déroulement des carrières des différentes catégories du personnel académique, scientifique, administratif et technique de l'UCL, comme aussi des autres universités ». A relire bien évidemment !

CLARIFICATION DE LA LIGNE HIÉRARCHIQUE

Clarifier la hiérarchie : pourquoi, comment ?

« Dès septembre 2011(DDS 147 (201/4) lors de sa rencontre annuelle avec les autorités de l'université, et de manière régulière ensuite, la délégation syndicale CNE du personnel a demandé qu'une attention particulière soit portée à la clarification de la ligne hiérarchique, des missions et des structures à tous les niveaux et pour chaque membre du personnel ».

L'absence de ligne hiérarchique claire dans notre Université fait naître des cercles... vicieux !

C'est l'édito du DDS 154 (2013/3) qui le dit ! « Sans une définition précise et une réelle transparence des tâches, des responsabilités et des niveaux de pouvoir, on ne sait plus qui est qui, qui fait quoi et qui peut demander à qui de faire quoi. De tels flous sont source de démotivations comme de frustrations individuelles et collectives qui engendrent aussi, dans bien des cas, une importante surcharge de travail ».

Dans le DDS 163 (2015/4) enfin une avancée : « Ainsi, en septembre 2015, une note intitulée « Clarifier la hiérarchie » et rédigée par la vice-rectrice à la politique du personnel, E. Léonard, a été déposée au Conseil d'entreprise. La délégation CNE au Conseil d'entreprise a donc consulté le personnel avant de remettre un avis (...). La note ainsi que l'avis détaillé de la CNE peuvent être consultés sur le site de la CNE : <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/CNEUCL/CE/CE420avislignehierarchique.pdf>

LES PROMOTIONS PAT

PROMOTIONS PAT 2012 : VERS PLUS DE TRANSPARENCE ET D'ÉQUITÉ ?

Ainsi titrait le DDS 151(2012/4). Il continuait en précisant « L'effort en termes d'harmonisation des procédures et de plus grande transparence se poursuit (...). Le résultat est cependant encore assez inégal et différents points d'attention ont été relevés par les observateurs syndicaux ».

Sur le même sujet, on sent directement la déception dans le DDS 155 (2013/4).

PROMOTIONS DU PAT : FRUSTRATIONS ET AMÉLIORATIONS. « Que de frustrations parfois suite aux campagnes de promotions ! Un sentiment d'iniquité gagne certains lorsqu'ils constatent que des collègues arrivés plus tard ou ayant changé de service sautent plus vite les étapes et arrivent à des grades qu'eux-mêmes n'osent pas espérer. (...) Finalement, les promotions sont-elles « justes » ou bien, comme d'aucuns le pensent, ne valent-elles pas mieux qu'un simple tirage au sort ? (...) Pour diminuer le sentiment de frustration, deux pistes principales peuvent être envisagées : a) la piste budgétaire : prévoir un pourcentage négocié de la masse salariale de manière structurelle ; ce montant doit évoluer d'année en année ; b) l'amélioration de la procédure et surtout de sa transparence ».

Dans le DDS 169 (2017/2), nous répétions : « Promotions du pat : besoin de renouveau » et « Nos dix propositions d'amélioration du processus de promotion Pat » se retrouvaient à nouveau dans le DDS 172 (2018/1). Le DDS 182 (2020/3) déclarait : « En 2019, la CNE-UCLouvain remettait aux autorités son rapport annuel sur la campagne de promotion du personnel administratif et technique (PAT). Le rapport de 2020 est en cours d'élaboration et ne devrait différer que peu de celui de 2019 ».

Un petit espoir apparaît dans le DDS 184 (2021/1) : « Espérons que la campagne de promotions 2021 pourra répondre aux demandes exprimées depuis plusieurs années par la CNE-UCLouvain » !

Répétition dans le DDS 188 (2022/1) : « L'ouverture de la campagne de promotions 2022 nous donne l'opportunité de rappeler les principales revendications de la délégation CNE dans ce domaine ».

Le DDS 192 (2023/1) écrivait : « La prise en compte, par l'employeur, de ces revendications serait un signal fort à donner au personnel afin qu'il garde un intérêt et une motivation au travail tout au long de sa carrière ».

Dans le DDS 195 (2023/4) enfin une avancée dans le dossier Promotions PAT !

« Cette revendication a été entendue par l'employeur qui a octroyé une enveloppe complémentaire 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. 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 ».

MORCEAUX CHOISIS DANS LES ARTICLES DES CINQUANTE DERNIERS NUMÉROS DU DROIT DE SAVOIR

L'ASSURANCE DE GROUPE PAT

Le DDS 168 (2017/1) résumait bien les revendications portées depuis de nombreuses années :

ASSURANCE DE GROUPE : DES DEMANDES EN SOUFFRANCE DEPUIS BELLE LURETTE

« La demande réitérée de la délégation CNE du personnel de reprise du groupe de travail « Assurance de groupe » a été acceptée en février 2017 par les autorités. Il faut en effet **revoir les inégalités entre les personnes mariées/cohabitantes légalisées et les personnes considérées comme isolées par le contrat d'assurance groupe (les veufs et veuves, divorcés et les cohabitants non légaux)**. (...) Cette demande concerne particulièrement les femmes (majoritaires dans le PAT et dans les familles monoparentales). Autre disparité : lorsque des membres du PAT au cadre sont engagés (étonnamment) sous contrat à durée déterminée, ils ne bénéficient pas de l'assurance de groupe. (...) L'égalité sur ces points représente sans doute un coût important, mais elle est nécessaire notamment en raison de l'évolution fondamentale que connaît actuellement la notion de famille.

Les DDS 173 (2018/2) et DDS 179 (2019/4) reprennent en chœur les mêmes revendications en y ajoutant « l'intégration des gardes de nuit et des heures supplémentaires récurrentes dans le salaire de référence pour le paiement des primes d'assurance de groupe ; l'élargissement de l'assurance de groupe de l'UCLouvain aux membres du personnel des ASBL périphériques (ISA, Musée Art Présent Passé, Placet, Restaurants universitaires) ».

ASSURANCE GROUPE : VIGILANCE ! Le DDS 194 (2023/3) rappelle une fois de plus nos revendications en la matière et ... le temps passe ! « Au printemps 2023, la direction a invité la délégation syndicale à une négociation de l'assurance groupe. Elle a alors annoncé son intention de passer d'un modèle de but à atteindre à un modèle de prime fixe (...). **Les discriminations présentes dans les plans d'assurance groupe actuels de l'UCLouvain sont dénoncées depuis 15 ans par la délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise; les autorités ont pratiqué la politique de l'autruche à ce sujet.**

En 2024, enfin, le DDS 198 (2024/3) peut relater les propositions et intentions de l'employeur sur le nouveau plan d'assurance enfin présentées aux délégués du personnel !

LES FINS DE CARRIÈRE DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Le DDS 168 (2017/2) évoque la lenteur des autorités de l'UCL à appliquer la Convention Collective n° 104 du Conseil National du Travail concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise (...). « **Malgré le caractère obligatoire depuis fin 2012, l'UCL a tardé plusieurs années avant de rédiger un plan dans le cadre de la CCT 104, malgré les rappels répétés adressés par la délégation CNE à ce propos.**

Le DDS 170 (2017/3) nous dit que « **Le Conseil d'entreprise a reçu les propositions de l'employeur et la délégation CNE a**

émis des propositions complémentaires, qui n'ont été que très partiellement retenues. Ainsi, la délégation avait suggéré d'accorder des congés sabbatiques aux académiques de plus de 60 ans, de limiter le travail de nuit (gardes) pour les plus de 55 ans, d'accorder des jours de congé supplémentaires pour le PAT de plus de 60 ans, de prévoir un mécanisme interne de soutien financier pour les personnels en fin de carrière afin de compenser les mesures fédérales de réduction des crédits -temps et des prépensions, d'offrir un checkup médical pour les plus de 55 ans et de rembourser le vaccin contre la grippe ». **Toutes ces mesures ont été refusées par l'employeur alors que certaines d'entre elles sont très peu coûteuses.**

En ce qui concerne les différents régimes de **prépension et de pensions** des catégories de personnel,

le DDS 173 (2018/2) formulait : « Des questions et des inquiétudes s'expriment aujourd'hui au sein du personnel des institutions universitaires, particulièrement en ce qui concerne **la pension du personnel académique des universités nommé définitivement** ». Le DDS 178 (2019/3) abordait le sujet suivant : « **Arrêter de travailler avant 65, 66 ou 67 ans** » ? mettant en évidence les nombreuses conditions à remplir et les restrictions d'accès à ces systèmes de fin de carrière.

DES MARRONNIERS (mais fondamentaux)

Depuis la parution du DDS 151 jusqu'à ce jour, il ne se passe pas une année sans la publication systématique d'informations de base. Comme le Beaujolais nouveau, c'est attendu mais contrairement à ce dernier dont le goût est diversement apprécié, les mises à jour des barèmes salariaux, des primes de fin d'année, des pécules de vacances ou de primes diverses, c'est sûr, c'est du tout bon !

Les derniers chiffres à jour se retrouvent dans le DDS 199 (2024/4) pour **la prime de fin d'année**, dans le DDS 197 (2024/2) pour **le pécule de vacances**. Dans le numéro que vous consultez maintenant, vous pouvez trouver (p.20 à 22) **les barèmes** en vigueur dans les universités à partir de ce mois de mars 2025.

EN GUISE DE PETITE CONCLUSION

Au vu de ces morceaux choisis extraits des différents numéros du DDS depuis plus de 10 ans, une première constatation saute aux yeux : **les Autorités de l'UCLouvain ne sont pas très promptes à répondre aux sollicitations des organes de concertation.** Toute négociation prend un temps fou et rien ne se règle rapidement. Freiner des quatre fers la bonne marche d'une négociation est une tactique peu glorieuse et semble démontrer le peu d'enthousiasme à entrer dans la logique d'une véritable concertation sociale.

L'impact des pouvoirs publics sur les conditions de travail du personnel

Les négociations avec les pouvoirs publics sur les conditions de travail du personnel des universités

Tous les deux ans, se déroule en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) la négociation concernant les personnels de tous les niveaux d'enseignement. Pour l'enseignement universitaire et la recherche, la négociation a lieu entre le ou la ministre de l'Enseignement supérieur et les délégations syndicales du personnel des universités. Le Droit de savoir rend compte systématiquement des avancées, mais aussi, malheureusement, des inerties constatées lors de ces négociations. Ces difficultés s'expliquent entre autres par le fait que les cabinets des ministres de tutelle des universités ne maîtrisent pas les questions statutaires des différentes catégories du personnel des universités. Ce sont donc les délégations syndicales qui doivent d'abord expliquer longuement le pourquoi des revendications déposées. Les négociateurs du côté syndical se retrouvent donc à chaque fois dans un rôle de « quasi-formateurs » de ces nouveaux responsables politiques, mais, en conséquence, cela entraîne aussi de la part de ces derniers de la réticence – voire même de la « distance par principe » – à l'égard de ces revendications, même lorsqu'elles sont non-coûtantes.

Les documents relatifs à ces négociations depuis 2004 se trouvent sur le site de la délégation CNE : <https://www.desy.ucl.ac.be/negsect>

Le cahier de revendications CNE de la précédente négociation 2021-2024, détaillé pour chacune des catégories du personnel des universités, y compris les mandataires FNRS, est accessible sur : https://bit.ly/DESY_cahier_revendications2122

« Le résultat de cette négociation a été jugé affligeant ! » DDS 190 (2022/3)

Décret Paysage et Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES)

Une présentation du Décret Paysage et des structures de l'ARES a été publiée dans la série des numéros 151 à 158 du *Droit de savoir*.

En 2015, les résultats de l'importante enquête de la CNE-Universités concernant l'impact du décret Paysage sur la charge de travail du personnel des universités sont synthétisés en pages centrales : *Droit de savoir n°167* : <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/LeDroitDeSavoir/DDS167.pdf>, en page 2.»

L'un des effets majeurs de cette enquête a été la création d'une fonction de conseiller chargé d'aider les étudiants dans leur parcours individualisé. « En réponse aux conclusions de cette enquête, le Gouvernement FWB a alloué des moyens supplémentaires afin d'engager du personnel et créé la fonction de conseiller académique, notamment pour l'aide à la réussite. Chaque établissement reçoit

des moyens en proportion de sa population étudiante. L'UCL obtient ainsi un budget supplémentaire correspondant à 7,5 ETP, couvrant pour l'instant la fin de l'année 2017 et l'année 2018. » DDS 171 (2017/4)

En 2017, le rapport du collège des experts extérieurs, commandité par l'ARES : « *L'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'horizon 2030* » est publié. L'édito du n° 172 du *Droit de Savoir*, intitulé « *Vents contraires à l'horizon 2030* » renvoie au texte du rapport ainsi qu'à l'avis (très mécontent !) de la CNE-Universités sur ce document.

<https://www.desy.ucl.ac.be/node/363>

Intégrations — Fusions : rappel en quelques titres

« *Les ex-Instituts supérieurs d'architecture : une intégration pas si facile* » - DDS 154 (2013/3)

« *Les traducteurs-Interprètes bientôt intégrés aux universités* » - DDS 155 (2013/4)

« *La gouvernance des sites hennuyers de l'UCL après 2015* » DDS 163 (2015/4)

« *Chronique du projet de fusion entre l'Université Saint-Louis et l'UCLouvain* » - DDS 188 (2022/1)

Réforme de la formation initiale des enseignants

Le décret de 2019 sur la réforme de la formation initiale des enseignants, qui implique une co-diplomation entre hautes écoles et universités a fait l'objet de plusieurs articles, notamment dans le n° 177 (juin 2019). Le n° 188 (mars 2022) détaille les modifications importantes de ce décret, intervenues en 2021. Un extrait à propos de la mise en œuvre de cette réforme à l'UCLouvain : « *La CNE-UCLouvain a convié le personnel de l'université à une assemblée sur la réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE), le 20 avril 2023, à laquelle ont participé des membres du personnel des trois secteurs et des trois catégories de personnel. La délégation CNE a, ensuite, déposé un avis au Conseil d'entreprise du 22 mai. Le texte complet de cet avis a fait l'objet d'une communication à la communauté universitaire le 13 juin et figure ici* : https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2023-07/Droit_de_savoir-193.pdf, en page 2.»

Déclaration de Politique Communautaire FWB 2024

« *Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire...* » C'est le titre de la Déclaration de Politique Communautaire du Gouvernement FWB de juillet 2024. L'article résumant dans le n° 198 cette déclaration se termine ainsi : « *En fonction de ce que sera la pratique future de la concertation sociale du Gouvernement FWB, on verra si « l'avenir s'éclaire (ou pas !)* ».

Une première indication est donnée dans l'édito du n°199 du *Droit de savoir* avec pour titre : « *L'enseignement à la botte du budget !* »

Quatre nouvelles dispositions concernant le statut des membres du personnel des universités

Dans un décret dit « fourre-tout » du 23 janvier 2025, se trouvent notamment quatre dispositions concernant le personnel des universités.

Une première mesure prévoit, pour les personnels académique et scientifique, un congé pour l'exercice d'un mandat politique ainsi qu'un congé pour mission. La création de ces congés permet de bénéficier des compétences de membres du personnel dans différentes administrations et organismes. Les membres du personnel administratif et technique (PAT) peuvent déjà bénéficier de ces deux types de congé.

La deuxième mesure concerne le passage du grade de logisticien de recherche en chef au grade de directeur logisticien de recherche qui se fera désormais avec le barème adéquat. Toutefois, la revendication de la CNE que le passage du grade de logisticien de recherche au grade de 1^{er} logisticien de recherche donne également lieu à un changement de barème n'est toujours pas rencontrée, malgré l'insistance de la CNE lors de la négociation sociale sur le projet de décret pour régler ces deux problèmes en même temps. Un seul est réglé.

La troisième mesure permet, comme demandé par la

CNE, la prise en considération de l'ancienneté pécuniaire d'un membre du PAT lors de son passage vers le statut de logisticien de recherche.

La quatrième mesure porte sur la possibilité pour le PAT de se voir reconnaître à l'engagement, en ancienneté pécuniaire, jusqu'à dix années d'expérience professionnelle utile pour la fonction, comme revendiqué par la CNE, au lieu des six ans années prévues actuellement. Malheureusement cette disposition ne vise que les personnes entrées en fonction à partir du 1^{er} janvier 2025. Il n'est donc pas prévu de revoir l'ancienneté pécuniaire des membres du personnel déjà en place, pour motifs budgétaires, ce qu'avait contesté la CNE lors de la négociation sociale.

Dans son avis à ce sujet, le Conseil d'Etat a fait remarquer que : « *Si rien n'empêche le législateur de tenir compte de considérations budgétaires, la Cour constitutionnelle a jugé que 'des considérations budgétaires ne peuvent cependant justifier à elles seules que des personnes se trouvant dans des situations identiques soient traitées de manière différente'* ». Le Gouvernement n'a cependant pas tenu compte de cet avis. Un recours serait donc possible...

Le décret « diverses mesures » a été publié au Moniteur belge le 6 février 2025.

Rencontre annuelle avec les autorités de l'UCLouvain

Le président du Conseil d'administration a introduit la « rencontre annuelle » du 14 janvier 2025 en déclarant que cette réunion témoigne de l'importance du dialogue social au sein de l'UCLouvain. Chaque année, depuis 1983, se tient en effet une rencontre entre la délégation syndicale CNE et les autorités de l'université où sont passés en revue les principaux dossiers à l'agenda de la concertation sociale au sein de l'université.

La secrétaire permanente de la CNE chargée de la concertation sociale à l'UCLouvain a, de son côté, rappelé que la mission de la CNE est d'amener à devenir un exemple de dialogue social efficace, au bénéfice aussi de son enseignement.

La délégation CNE-UCLouvain a obtenu, en 2024 d'importants accords : assurance groupe, service social pour le personnel, télétravail, congés.

D'autres négociations sont toujours en cours :

- **Aménagements de fin de carrière** : la direction souhaite geler ce dossier, vu la conjoncture. La délégation CNE a répondu que cette position est inaudible. Elle maintiendra la pression.
- **Temps de travail** : la délégation CNE exige l'application des dispositions réglementaires en matière d'heures

supplémentaires, de travail de nuit, de week-end et de jours fériés. L'administratrice générale insiste sur la nécessité d'une certaine flexibilité. Pour la délégation CNE, cela exige une négociation.

- **Suivi de la fusion de l'UCLouvain avec Saint-Louis** : les décisions prises par les autorités ne semblent pas être relayées partout de la même manière ; la direction veillera à améliorer cette situation (d'autres points sont toujours en négociation). (Voir aussi p.23)

- **Révision de la procédure disciplinaire** : les autorités veulent la revoir selon les conclusions du « rapport Tulkens ». La délégation CNE rappelle sa demande de 2012, réitérée déjà à plusieurs reprises, de révision de l'ensemble des textes réglementaires régissant le travail à l'université.

La direction conclut qu'il est nécessaire de questionner plusieurs aspects du fonctionnement de l'université et espère pouvoir collaborer en confiance. La secrétaire permanente rappelle que la concertation sociale fait vivre la démocratie et le débat. Elle espère que l'université sera un phare dans la nuit.



Les universités américaines comptent-elles sortir de l'état de sidération ?

La rapidité avec laquelle la seconde administration Trump a fait évoluer la politique et les institutions des États-Unis vers l'extrême droite a surpris même ceux qui craignaient le pire après son élection. Les positions républicaines sur la migration, les droits civiques, les services publics et la politique internationale ont déjà radicalement remodelé la place des États-Unis sur la scène internationale. La situation n'est pas différente pour nos collègues américain-es de l'enseignement supérieur. Récemment, des groupes aussi éloignés que la [Fédération européenne des académies des sciences et des humanités \(ALLEA\)](#)¹ et l'[Académie des sciences en France](#)² ont publié des déclarations exprimant leur inquiétude face à l'érosion rapide de la liberté académique. Bien entendu, ce fait n'échappe pas non plus aux personnes travaillant pour les syndicats qui représentent les employés des universités américaines. Leonore Fleming, présidente de [la section de l'Université d'Utica de l'American Association of University Professors \(AAUP\)](#)³, décrit l'environnement comme « tout le monde sur le pont ici, chaque jour apportant un nouveau cauchemar ».

L'une des principales cibles a été le financement des universités. Les menaces récentes de [restreindre radicalement le financement fédéral fourni aux universités par le biais de subventions](#)⁴ ont conduit, par exemple, à une [pause totale des admissions doctorales à l'Université de Pittsburgh](#)⁵ et à une (rumeur de) [réduction de 50 % des admissions en doctorat à l'Université de Pennsylvanie](#)⁶. Le gel du versement des fonds provenant d'autres sources fédérales a été instauré, puis modifié, puis annulé ; à l'heure actuelle, il y a très peu de clarté. Ces fonds sont souvent d'une importance vitale pour les petites universités et celles qui desservent des populations défavorisées, comme l'Utica. L. Fleming écrit que « nous sommes dans une position très précaire sur le plan financier, car si les étudiant-e-s ne sont pas en mesure d'obtenir des fonds fédéraux, cela réduit considérablement le nombre d'étudiant-e-s qui pourront s'inscrire ».

Les programmes consacrés à la promotion des femmes, des personnes LGBTQ+ ou des minorités raciales et ethniques sont également visés. Il y a quelques jours, une [lettre de l'Office for Civil Rights](#)⁷ a déclaré que toutes les bourses, activités, programmes, ou même prix et cérémonies de remise des diplômes qui invoquent la race sont désormais considérés comme illégaux par le gouvernement fédéral. Le gouvernement Trump a également tenté non seulement de s'opposer à la catégorie traditionnelle d'« Équité, Diversité, Inclusion », mais aussi à « EDIA », le A signifiant l'accessibilité, soit

les [aménagement pour les personnes handicapées](#)⁸.

Comment les militant-es syndical-es ont-ils et elles font face à ces menaces ? Le paysage syndical aux États-Unis est, à bien des égards, radicalement différent de celui de l'Europe. Les droits de syndicalisation, de manifestation et de grève ne sont pas garantis. La [loi Taft-Hartley](#)⁹, adoptée en 1947, a déclaré que toutes les grèves solidaires, les grèves politiques et les grèves générales sont illégales. Les seules grèves autorisées par la loi sont celles qui visent à négocier directement de meilleures conditions de travail avec un employeur – et si ces revendications sont « purement économiques », le patronat est autorisé, sous certaines conditions, à remplacer les grévistes. C'est en partie pour cette raison qu'il y a eu beaucoup moins de consolidation syndicale aux États-Unis qu'en Belgique : les syndicats ont tendance à être étroitement liés à l'industrie de leurs travailleurs et travailleuses. Le plus grand syndicat de l'enseignement supérieur aux États-Unis, par exemple, est l'United University Professions (UUP), qui représente uniquement le personnel des universités d'État de l'État de New York (les SUNY).

Compte tenu de cette portée limitée et de l'importance des litiges dans la société américaine, dans de nombreux cas, le levier le plus efficace du pouvoir politique n'est pas la manifestation ou la grève, mais la participation à des actions en justice. Au-delà du monde de l'enseignement supérieur, les syndicats ont intenté des procès pour [empêcher le Department of Government Efficiency d'Elon Musk d'accéder à des données privées](#)¹⁰ (y compris un procès similaire [intenté par des enseignant-e-s inquiet-e-s de leurs données détenues par le Department of Education](#)¹¹), et pour [avoir arrêté les principaux programmes d'aide étrangère des États-Unis](#)¹². Les universités, quant à elles, se sont largement concentrées sur [la croisade anti-DEIA de Trump, arguant qu'il s'agit d'une violation des droits des universités à la liberté d'expression](#)¹³.

Au niveau local, l'objectif le plus important est d'empêcher la « conformité anticipée », ou la tendance à se plier aux exigences de Trump avant même que cette conformité ne soit légalement ou administrativement nécessaire. L. Fleming note qu'« il semble que la plupart des institutions, grandes et petites, soient dirigées par des lâches qui veulent se conformer pour ne pas être dans le collimateur de Trump, comme si, d'une manière ou d'une autre, cela les sauverait de sa colère. C'est incroyablement décourageant ». Mais c'est précisément là que la résistance syndicale locale aura un impact important.

Une bonne nouvelle cependant : dans le procès mené (entre autres) par l'AAUP contre les actions anti-DEIA, la juge a déjà émis une injonction contre deux des grands ordres présidentiels de D. Trump, signe de la force possible de la résistance syndicale !

En savoir plus...

Les sites web de [l'American Federation of Teachers](#)¹⁴, de [l'American Association of University Professors](#)¹⁵ et de [United University Professions](#)¹⁶ sont tenus à jour avec les dernières informations sur la lutte syndicale américaine.

Version anglaise de cet article sur

https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2025-03/DDS200-American_universities_resistance.pdf

¹ <https://allea.org/portfolio-item/allea-statement-on-threats-to-academic-freedom-and-international-research-collaboration-in-the-united-states/>

² <https://www.academie-sciences.fr/communiquede-presse-menaces-sur-la-science-et-la-recherche-scientifique-retrait-de-laide>

³ <https://aauputica.org/>

⁴ <https://www.science.org/content/blog-post/continuing-nih-nsf-crisis-part-iii-indirect>

⁵ <https://www.wesa.fm/health-science-tech/2025-02-21/university-pittsburgh-phd-pause-research-funding-uncertainty>

⁶ <https://www.thedp.com/article/2025/02/penn-graduate-student-class-size-cut-trump-funding>

⁷ <https://www.insidehighered.com/news/diversity/race-ethnicity/2025/02/15/trump-admin-threatens-rescind-federal-funds-over-dei>

⁸ <https://inclusivity.consulting/2025/01/24/dei-a-the-effect-of-donald-trumps-dei-executive-order-on-accessibility/>

⁹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_Taft-Hartley

¹⁰ <https://democracyforward.org/updates/breaking-emergency-suit-seeks-to-halt-doge-taking-critical-economic-and-personal-data-held-by-labor-department-bureau-of-labor-statistics/>

¹¹ <https://www.aft.org/press-release/unions-sue-over-elon-musks-unprecedented-and-illegal-hack-americans-private-data>

¹² <https://democracyforward.org/updates/government-employee-unions-sue-trump-administration-for-shutting-down-usaid/>

¹³ <https://www.aaup.org/news/aaup-joins-lawsuit-block-trump-s-unlawful-and-unconstitutional-dei-orders>

¹⁴ https://www.aft.org/featured-resources/defending-higher-education-in-2025?link_id=9&can_id=b804d7a4d22ac9e647f067e1a2f66ad1&source=email-defending-our-campuses-and-communities-2&email_referrer=email_2619413&email_subject=defending-our-campuses-and-communities

¹⁵ https://www.aaup.org/issues/political-attacks-higher-education?link_id=2&can_id=7af91dcbc8c92eb79912a4739e934f30&source=email-actions-you-can-take-to-defend-higher-education-and-your-community&email_referrer=email_2606263&email_subject=defending-our-campuses-and-communities

¹⁶ <https://www.uupsbu.org/trump-administration-actions-uup-response/>

Point de situation sur la fusion Saint-Louis UCLouvain

Dans le dernier numéro du *Droit de savoir*, nous écrivions que « plusieurs services du site de Saint-Louis rencontrent de sérieuses difficultés pour faire face à la surcharge de travail engendrée par l'intégration dans l'UCLouvain avec leurs ressources humaines organiques. » Si ces difficultés persistent, la surcharge n'est pas la même pour chaque membre du personnel du site. Les procédures et standards de l'UCLouvain induisent en effet un déplacement des autorisations administratives, des prises de décision et des contrôles bien nécessaires à une saine gestion d'une entreprise d'une telle taille. Là où un collaborateur intervenait auparavant, il faut aujourd'hui être manager patenté, parfois même doyen ne serait-ce que pour valider l'achat d'un trousseau de clé. Alors que certains voient donc leur charge s'alourdir, pour d'autres c'est un sentiment déjà maintes fois épinglé de perte de sens et d'intérêt du travail qui prédomine. Pour l'ensemble des employés du site, les circuits courts avaient l'avantage de permettre une rapidité et une fluidité d'exécution. Les employés du site de Saint-Louis ne souhaitent certainement pas continuer à travailler comme ils l'ont toujours fait. Ils nous font, en revanche savoir qu'ils apprécieraient que leur plasticité et la spécificité procédurale

de leurs petites équipes soient, a minima, écoutées, analysées, évaluées et éventuellement validées et approuvées. Si les autorités du site nous semblent convaincues de l'intérêt de faire évoluer aussi la Grande Université, et tout indique qu'elles s'y attachent, leurs efforts ne semblent pas encore récompensés. Les adaptations de procédures qui préserveraient l'esprit de l'ex-Université Saint-Louis en adoptant une solution *made in Botanique* restent anecdotiques et marginales.

Notons toutefois que pour d'autres dossiers, les autorités de l'UCLouvain se sont montrées réceptives aux situations particulières du personnel du site SLB. Lors de la rencontre mensuelle avec la délégation CNE, le 3 décembre 2024, en présence de la Vice-rectrice à la politique du personnel et de la directrice administrative SLB, plusieurs dossiers complexes ont ainsi bien avancé, dont celui de la dizaine d'académiques actuellement en période probatoire mais engagés à Saint-Louis avant la fusion. Même s'il reste encore des points à régler.

Les délégués de la CNE resteront attentifs à l'ensemble de ces questions.

Traitements du personnel des universités

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er mars 2025, rattachées à l'indice-pivot 133,27 de janvier 2025														2,1223
	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 Chercheur principal Programmeur	Assistant social de 1 ^{er} classe Infirmier gradué de 1 ^{er} 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	2.431,80	2.515,22	2.684,61	2.839,27	2.890,82	3.032,61	3.246,52	3.264,58	3.388,30	3.567,87	3.694,05	3.329,03	3.646,74	3.788,70
1	2.458,37	2.561,64	2.731,03	2.885,68	2.944,94	3.079,03	3.300,65	3.310,99	3.434,71	3.623,06	3.749,24	3.421,82	3.694,07	3.883,34
2	2.511,51	2.654,46	2.777,44	2.978,51	3.053,19	3.171,85	3.354,77	3.357,40	3.481,17	3.678,26	3.804,43	3.609,97	3.741,40	3.977,98
3			2.823,85				3.408,90	3.403,81	3.528,50	3.733,45	3.859,62		3.788,73	4.072,61
4														
5	2.557,56	2.699,19	2.870,26	3.024,92	3.145,99	3.218,26	3.502,14	3.450,22	3.575,83	3.828,09	3.954,26	3.736,14	3.836,07	4.198,78
6														
7	2.603,61	2.743,93	2.932,12	3.086,78	3.238,78	3.280,12	3.596,78	3.512,74	3.638,91	3.922,72	4.048,90	3.862,31	3.899,15	4.324,95
8														
9	2.649,67	2.852,19	3.040,38	3.210,49	3.331,57	3.403,83	3.691,42	3.638,91	3.765,08	4.017,36	4.143,54	3.988,48	4.025,32	4.451,12
10														
11	2.695,72	2.960,45	3.148,64	3.334,21	3.424,37	3.528,52	3.786,05	3.765,08	3.891,25	4.112,00	4.238,17	4.114,64	4.151,49	4.577,29
12														
13	2.741,77	3.068,72	3.256,90	3.442,47	3.517,92	3.638,92	3.880,69	3.875,49	4.001,66	4.206,63	4.332,81	4.240,81	4.261,89	4.703,46
14														
15	2.787,82	3.176,98	3.365,17	3.552,16	3.612,56	3.749,33	3.975,33	3.985,89	4.112,06	4.301,27	4.427,45	4.366,98	4.372,30	4.829,63
16														
17	2.833,87	3.285,24	3.473,43	3.662,56	3.707,20	3.859,73	4.069,96	4.096,30	4.222,47	4.395,91	4.522,08	4.493,15	4.482,70	4.955,80
18														
19	2.879,93	3.393,50	3.583,72	3.772,97	3.801,83	3.970,14	4.164,60	4.206,70	4.332,87	4.490,54	4.616,72	4.619,32	4.593,11	5.081,96
20														
21	2.925,98	3.502,21	3.694,13	3.883,38	3.896,47	4.080,54	4.259,24	4.317,11	4.443,28	4.585,18	4.711,36	4.745,49	4.703,51	5.208,13
22														
23	2.972,03	3.612,62	3.804,53	3.993,78	3.991,11	4.190,95	4.353,87	4.427,51	4.553,68	4.679,82	4.805,99	4.871,66	4.813,92	5.334,30
24														
25	3.018,08	3.723,02	3.914,94	4.104,19	4.085,75	4.301,35	4.448,51	4.537,92	4.664,09	4.774,45	4.900,63	4.997,83	4.924,32	5.460,47
26														
27	3.064,13	3.833,43		4.214,59	4.180,38	4.411,76	4.543,15	4.648,33	4.774,49	4.869,09	4.995,27	5.124,00	5.034,73	5.586,64
28														
29	3.110,19	3.943,83		4.325,00		4.522,17		4.758,73	4.884,90				5.145,13	
30														
31							4.869,14	4.995,31					5.255,54	

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er mars 2025, rattachées à l'indice-pivot 133,27 de janvier 2025												2,1223	
	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	8.294,16	3.772,94	4.125,15	4.640,36	5.192,38	5.342,24	5.428,98	3.772,94	4.640,36	5.018,88	6.112,39	7.150,72	8.005,03
1		3.895,17	4.235,55	4.750,77	5.302,78			3.895,17	4.750,77				
2	8.530,75	4.139,64	4.456,36	4.861,18	5.413,19	5.570,92	5.665,56	4.139,64	4.861,18	5.255,46	6.546,12	7.775,02	8.846,19
3				4.971,58	5.523,60				4.971,58				
4	8.767,33					5.799,61	5.902,14			5.492,05			
5		4.368,32	4.625,92	5.164,79	5.716,80			4.368,32	5.164,79				
6	9.003,92					6.028,30	6.138,72			5.728,64	6.979,84	8.399,32	9.687,34
7		4.597,01	4.795,47	5.357,99	5.910,01			4.597,01	5.357,99				
8	9.240,51					6.256,98	6.375,30			5.965,23			
9		4.825,70	4.965,03	5.551,20	6.103,21			4.825,70	5.551,20		7.413,57	9.023,61	10.528,50
10	9.477,10					6.485,67	6.611,89			6.201,82			
11		5.054,38	5.134,59	5.744,40	6.296,42			5.054,38	5.744,40				
12	9.713,69					6.714,36	6.848,47			6.438,41	7.847,30	9.647,91	11.369,66
13		5.283,07	5.304,14	5.937,61	6.489,62			5.283,07	5.937,61				
14	9.950,28					6.943,04	7.085,05			6.675,00			
15		5.511,75	5.473,70	6.130,82	6.682,83			5.511,75	6.130,82		8.281,02	10.272,21	12.210,81
16	10.186,87					7.171,73	7.321,63			6.911,58			
17		5.740,44	5.643,25	6.324,02	6.876,03			5.740,44	6.324,02				
18	10.423,45					7.400,42	7.558,21			7.148,17	8.714,75	10.896,50	
19		5.969,13	5.812,81	6.517,23	7.069,24			5.969,13	6.517,23				
20	10.660,04					7.629,10	7.794,79			7.384,76			
21		6.197,81			7.262,44			6.197,81	6.710,43		9.148,48		
22	10.896,63					7.857,79	8.031,37			7.621,35			
23		6.426,50						6.426,50	6.903,64				
24								8.267,96		7.857,94	9.582,21		
25		6.655,19						6.655,19	7.096,84				
26								8.504,54		8.094,53			
27													
28							8.741,12						

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er mars 2025, rattachées à l'indice-pivot 133,27 de janvier 2025													2,1223
	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	3.977,94	3.772,91	4.640,36	4.088,35	5.192,38	4.640,36	5.704,95	5.018,88	6.138,68	6.454,12	5.428,94	6.743,29	6.979,84
1	4.025,28	3.883,32	4.750,77	4.198,76	5.302,79	4.750,77	5.823,24						
2	4.072,61	4.104,13	4.971,58	4.309,16	5.413,19	4.971,58	5.941,53	5.255,46	6.375,27	6.690,70	5.665,53	6.979,88	7.216,43
3	4.119,94			4.419,57	5.523,60		6.059,82						
4								5.492,05	6.611,86	6.927,29	5.902,12	7.216,46	7.453,02
5	4.167,27	4.273,69	5.164,79	4.589,13	5.716,81	5.141,14	6.296,41						
6								5.728,64	6.848,44	7.163,88	6.138,71	7.453,05	7.689,60
7	4.230,36	4.443,24	5.357,99	4.758,68	5.910,01	5.310,70	6.532,99						
8								5.965,23	7.085,03	7.400,47	6.375,29	7.689,64	7.926,19
9	4.356,52	4.612,80	5.551,20	4.928,24	6.103,22	5.480,25	6.769,58						
10								6.201,82	7.321,62	7.637,06	6.611,88	7.926,23	8.162,78
11	4.482,69	4.782,35	5.744,40	5.097,79	6.296,42	5.649,81	7.006,17						
12								6.438,41	7.558,21	7.873,65	6.848,47	8.162,82	8.399,37
13	4.593,10	4.951,91	5.937,61	5.267,35	6.489,63	5.819,36	7.242,76						
14								6.675,00	7.794,80	8.110,24	7.085,06	8.399,41	8.635,96
15	4.703,50	5.121,47	6.130,82	5.436,91	6.682,83	5.988,92	7.479,35						
16								6.911,58	8.031,39	8.346,82	7.321,65	8.636,00	8.872,55
17	4.813,91	5.291,02	6.324,02	5.606,46	6.876,04	6.158,47	7.715,94						
18								7.148,17	8.267,98	8.583,41	7.558,24	8.872,58	9.109,14
19	4.924,32	5.460,58	6.517,23	5.776,02	7.069,24	6.328,03	7.952,53						
20								7.384,76	8.504,56	8.820,00	7.794,82	9.109,17	9.345,72
21	5.034,72	5.630,13	6.710,43	5.945,57	7.262,45	6.497,59							
22								7.621,35	8.741,15	9.056,59	8.031,41	9.345,76	9.582,31
23	5.145,13	5.799,69	6.903,64	6.115,13		6.667,14							
24											8.268,00		
25	5.255,53			6.284,68		6.836,70					8.504,59		
26													
27	5.365,94										8.741,18		
28													
29	5.476,34												
30													
31	5.586,75												
32													
33													

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,1223 (mars 2025).

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 2,1223 pour 1 enfant : 49,96€ ; 2 enfants : 103,21€ ; 3 enfants : 183,63€.

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 2,1223 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 764,00€
- pour un professeur à temps partiel : 834,12€
- pour un professeur extraordinaire : 905,50€

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 2025 en brut est de 2837,01€ et en net de 2466,21€.

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	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

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 1er mars 2025, rattachées à l'indice-pivot 133,27 de janvier 2025.															2,1223
	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	2431,80	2469,45	2542,51	3042,88	2524,79	2542,51	2560,22	2631,06	3428,11	3772,93	4198,75	4979,47	6205,73	6292,48	6339,78
1	2458,38	2496,01	2569,07	3069,44	2573,51	2591,21	2608,93	2679,78	3476,83	3895,17	4320,99	5101,70	6327,96	6414,70	6469,90
2	2511,51	2549,15	2622,21	3122,58	2670,92	2688,63	2706,35	2777,20	3574,25	4139,62	4565,45	5346,16	6572,42	6659,17	6730,12
3									3687,16						
4															
5	2557,57	2595,21	2668,27	3168,63	2783,83	2801,56	2819,26	2890,11		4368,31	4794,14	5574,85	6801,11	6887,85	6966,71
6									3800,07						
7	2603,62	2641,26	2714,32	3214,69	2896,76	2914,47	2932,17	3003,03		4597,00	5022,83	5803,55	7029,80	7116,55	7203,29
8									3912,98						
9	2649,67	2687,31	2760,37	3260,75	3009,67	3027,38	3045,10	3115,94		4825,70	5251,52	6032,23	7258,49	7345,23	7439,87
10									4025,89						
11	2695,72	2733,36	2806,42	3306,80	3122,58	3140,30	3158,01	3228,87		5054,38	5480,22	6260,93	7487,19	7573,93	7676,46
12									4138,80						
13	2741,78	2779,41	2852,48	3352,85	3235,50	3253,21	3270,93	3341,78		5283,08	5708,90	6489,61	7715,87	7802,61	7913,04
14									4251,71						
15	2787,83	2825,47	2898,53	3398,90	3348,41	3366,13	3383,84	3454,69		5511,76	5937,60	6718,31	7944,57	8031,31	8149,63
16									4364,62						
17	2833,88	2871,52	2944,58	3444,95	3461,34	3479,04	3496,75	3567,61		5740,46	6166,28	6946,99	8173,25	8260,00	8386,21
18									4477,53						
19	2879,93	2917,57	2990,63	3491,00	3574,25	3591,96	3609,68	3680,52		5969,14	6394,97	7175,69	8401,94	8488,68	8622,80
20									4590,44						
21	2925,99	2963,62	3036,68	3537,05	3687,16	3704,88	3722,59	3793,43		6197,83	6623,67	7404,37	8630,63	8717,38	8859,38
22									4703,35						
23	2972,04	3009,67	3082,73	3583,10	3800,08	3817,79	3835,50	3906,35		6426,53	6852,35	7633,07	8859,32	8946,06	9095,97
24									4816,26						
25	3018,09	3055,72	3128,79	3629,15	3912,99	3930,70	3948,42	4019,26		6655,21	7081,05	7861,76	9088,01	9174,76	9332,56
26									4929,17						
27	3064,14	3101,78	3174,84	3675,20	4025,90	4043,62	4061,33	4132,18		5042,08	5467,92	6248,63	7458,89	7545,64	7697,40
28									5042,08						
29	3110,19	3147,83	3220,90	3721,27	4138,83	4156,53	4174,24	4245,10		6655,21	7081,05	7861,76	9088,01	9174,76	9332,56
30									5154,60						
31				3721,27	4251,74	4269,44	4287,16	4358,01							

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,1223 (mars 2025).

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.

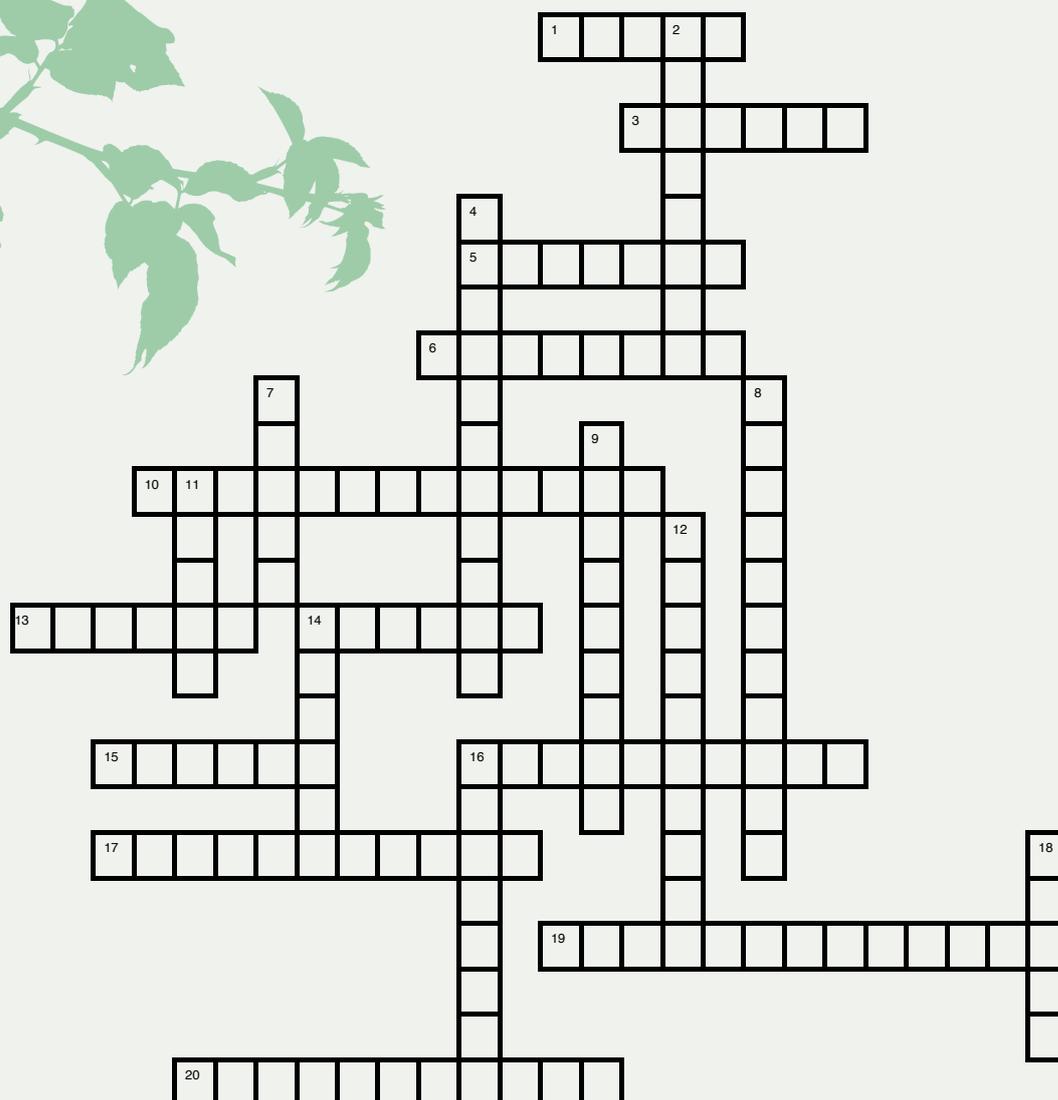
« UNE CONVENTION COLLECTIVE QUE JE SIGNE AVEC PLAISIR... » !

« Le 30 septembre 1998. Une convention collective importante relative au personnel scientifique sur ressources extérieures est signée aujourd'hui entre l'UCL et la CNE. Il a souvent été question de ces chercheurs, souvent porteurs d'un doctorat, qui travaillent dans le cadre d'une longue série de contrats à durée déterminée dont le renouvellement dépend de l'obtention de contrats extérieurs par l'académique responsable de la recherche. Ce sont des situations inadmissibles pour ces personnes qui vivent dans l'incertitude quant à la poursuite de leur travail. Michel Molitor et la délégation syndicale ont longuement travaillé pour présenter un texte qui convienne

aux deux parties. L'article 9 précise que, si après six ans d'ancienneté, l'UCL propose un nouveau contrat au chercheur qui justifie des qualifications scientifiques requises, il doit être à durée indéterminée, sauf exceptions dûment prévues. Il s'agit d'une bonne convention dont j'ai suivi de près la mise en forme et que je signe avec plaisir en tant que mandataire de l'UCL. »

M. Crochet, *L'agenda d'un recteur 1995-2004, Academia - L'Harmattan, publié dans le "Droit de savoir", 150 (2012/3)*

À L'OCCASION DE NOTRE DEUX CENTIÈME NUMÉRO, NOUS VOUS INVITONS À VOUS DÉTENDRE UN PEU.



Horizontal

1. Remboursement partiel du montant de l'affiliation syndicale par l'employeur
3. Les relations entre les autorités et la délégation l'ont souvent été
5. Science de la morale
6. Fiabilité, sûreté, elle peut être sociale
10. La CNE a toujours essayé de le faire pour les statuts
13. On l'associe facilement au mot "paysage"
14. Dernier mot du titre de la publication de la CNE à l'UCLouvain
15. La CNE défend celui de tous les membres du personnel avec acharnement
16. Sentiment qui pousse des personnes à s'entraider.
17. Campagne médiatique actuelle au sein de l'université
19. Selon Confucius, l'homme supérieur est celui qui a une ... égale pour tous, sans égoïsme ni partialité
20. Politique d'entente et d'échanges culturels, économiques ou scientifiques entre États = aide au développement de nations moins développées

Vertical

2. Ministre de l'enseignement supérieur qui fit en 2009 une déclaration de politique communautaire fracassante
4. Avec la pandémie, la majorité du personnel de l'UCLouvain en a fait
7. Administratrice générale pensionnée en 2009
8. Tâche principale de la CNE dans ses actions quotidiennes
9. Arrangement dans lequel on se fait des concessions mutuelles
11. L'hôte de ce soir
12. Suite à la convention collective de 1997, les membres du PAT qui ont des enfants, en bénéficient
14. Qui concerne la collectivité
16. La CNE en est un
18. Superlatif de bien

Editorial

« *Quand tout le monde vous ment en permanence, le résultat n'est pas que vous croyez ces mensonges mais que plus personne ne croit plus rien. Et un peuple qui ne peut plus rien croire (...) est privé non seulement de sa capacité d'agir mais aussi de penser et de juger.* »

(Hannah Arendt, 1973)

Droit de savoir et devoir de penser

Au moment où H. Arendt prononçait ces mots, une bande de pionniers s'escrimaient autour d'une stencileuse pour donner aux travailleur-ses de l'UCL le droit de savoir ce qui les concernait. Savoir pour juger et – qui sait ? – agir.

C'était un temps où le prix de l'information tenait à ses coûts de reproduction, malgré la révolution de Gutenberg. En remplaçant les moines copistes par l'imprimerie à caractères mobiles, ce contemporain de l'Université de Louvain avait multiplié par mille environ la productivité de diffusion des écrits. D'aristocratique et rarissime, le livre est devenu, il y a 600 ans, populaire et démocratique.

Contemporaine du n° 100 du « *Droit de Savoir* », la révolution des TIC n'a pas seulement produit la surabondance d'écrits et d'images. La numérisation de tout (y compris de ce périodique - lire en p. 4-5) a inversé le rapport de rareté entre attention et information. Elle a aussi réintroduit sa marchandisation : non plus sur le versant de l'offre (le prix du papier ou le temps des copistes), mais sur celui de la demande : la captation de l'attention et de la seconde de cerveau disponible. Désormais, on paie moins souvent pour s'informer, mais les multinationales paient cher pour que nous restions quelques secondes de plus sur un fil d'infos. Dans cette foire d'empoigne pour capter notre attention, ces géants ont développé des armes puissantes : les algorithmes nous connaissent formidablement et adaptent ou produisent en continu les messages qui vont nous « scotcher ». Ce que Luc De Brabandere décrit avec brio dans sa « Petite philosophie des algorithmes sournois ».

On aimerait croire qu'un tel péril n'existe pas dans ce temple du savoir, de la liberté et de la pensée qu'est l'Université. Et certes, les moyens pour faire face y sont considérables. Pourtant, chacun sait – et les lecteurs du DDS mieux que quiconque – que l'université n'est pas immunisée. En atteste l'exemple brutal vécu par les universitaires aux USA (lire p. 23). Mais ici, sommes-nous à l'abri ? Trump est loin. Mais l'homme fort momentané du monde politique francophone est quelqu'un qui a affirmé : « *lire un roman, c'est perdre son temps* » ... Quelqu'un

qui mesure la valeur d'une œuvre culturelle à ce qu'elle rapporte, le pinacle de la culture résidant donc dans les droits de retransmission de la *Champions's League*, et proposait de supprimer tout simplement le Ministère de la Culture. Quelqu'un qui s'est emporté quand la RTBF a appliqué au discours de Trump des précautions élémentaires, et vole au secours de Cyril Hanouna au nom de la « liberté de pensée ».

Certes, entre gens cultivés on peut en sourire. Nous savons qu'il ment, il sait que nous le savons, et nous savons qu'il le sait. Mais, qu'il s'agisse du Trump originel ou de l'histrion qui s'en veut l'avatar wallon, **ce n'est pas par le dédain que l'intelligence battra la bêtise**. Dans ses trois missions – donc aussi dans la troisième, le Service à la société – l'Université devra prendre fermement position dans la bataille du vrai contre le vraisemblable. De Copernic à Keynes, en passant par Einstein et Lemaitre, l'université a apporté ceci au monde : la réalité est moins vraisemblable que le mensonge. H. Arendt, encore : « *Les choses auraient pu se passer effectivement de la façon dont le menteur le prétend. Le mensonge est souvent plus plausible, plus tentant pour la raison que la réalité, car le menteur possède le grand avantage de savoir à l'avance ce que le public souhaite entendre (...) tandis que la réalité a cette habitude déconcertante de nous mettre en présence de l'inattendu.* »

Connaissant l'UCLouvain, et mieux encore la délégation CNE qui, telle le Bifidus actif, fait à l'intérieur de l'unif un bien qui se voit à l'extérieur, je n'ai que peu de craintes quant à la production d'informations libres et critiques par le DDS, et me réjouis de le lire jusqu'au n° 300. Il restera à ses destinataires, et aux membres de la communauté universitaire, de choisir d'accorder la ressource devenue la plus rare – leur attention – à ces savoirs critiques sur les conditions de production de tous les autres savoirs. Tout est dans le droit de savoir, mais ce savoir ne sert à rien sans le devoir de lire, de penser ensemble, de dire vrai et d'agir en conséquence.

Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général de la Centrale Nationale des Employés (CNE)