

LE DROIT

de savoir

N°123 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Mai-Juin 2004

ÉLECTIONS SOCIALES 2004 À L'UCL

Dimension collective ou approche individualiste du travail : une réponse...

Très curieux ! C'est au moment des élections sociales qu'une étude d'un bureau international (ICMA International) sur les ressources humaines a été diffusée. Les résultats de cette étude sur la participation des travailleurs dans la vie de l'entreprise indiquent que l'individualisme prend le pas sur le collectif. L'étude montre ainsi que les travailleurs préféreraient la concertation informelle (rencontre avec le supérieur, entretiens d'évaluations, boîtes à idées, réunion sur la stratégie et la gestion de l'entreprise) plutôt que la participation formelle (au travers des organes de concertation tels que le Conseil d'entreprise et le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail). Comme si les travailleurs ne formaient plus une communauté mais uniquement des individualités aux préoccupations différentes. Comme s'il s'agissait de personnes juxtaposées les unes à côté des autres, sans lien social.

En sens contraire, une des thèses tout récemment défendues à l'UCL sous le titre «*Processus d'individualisation, lien social et société salariale*» indique que le lien social au travail n'est pas en train de se dissoudre dans un individualisme croissant mais que la nature et les formes du lien social au travail s'expriment différemment, et que l'on continuera à ne voir que du « vide social » si l'on reste prisonnier des catégories héritées de l'époque industrielle.

Convenons que rien n'est simple dans une telle matière ! Mais une réponse précise nous est donnée par les résultats des élections sociales qui se sont déroulées à l'UCL en mai dernier. Ces résultats sont commentés en pages centrales de ce journal. Ce qui est à souligner en priorité, c'est l'importance du taux de participation : il est en moyenne à l'UCL de 56 %. Même au sein du collège Jeunes Travailleurs, où la liste CNE se présen-

taît seule, le taux est de 46 %. Notons en particulier le taux de 67 % de participation pour l'élection de la délégation syndicale du PATO.

Ainsi donc, au moins, une personne sur deux estime important de participer à cette forme de représentation formelle des membres du personnel au travers du Conseil d'entreprise, du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou de la délégation syndicale du PATO. Voilà qui met un certain bémol à la conclusion de la première étude citée ci-dessus.

Pour le reste, il est clair que la CNE à l'UCL a, une nouvelle fois, remporté les élections. Mais, il faut avoir le triomphe modeste et garder les pieds sur terre.

La CNE-UCL tient à remercier ici tous les membres du personnel - jeunes, ouvriers, employés et cadres - qui ont participé à ces élections, en particulier celles et ceux qui ont apporté leur suffrage à la liste CNE.

Il ne reste plus maintenant que deux choses à faire !

- Pour les délégués et les déléguées élu-e-s : à travailler avec le souci de représenter le mieux possible les intérêts collectifs et individuels du personnel auprès de la Direction, auprès des Pouvoirs publics et également auprès de la CNE/CSC. «*A être porte-parole mais aussi à être de parole*», comme l'a déclarée une déléguée de la CNE des Cliniques St-Luc. Donc, ne pas promettre la lune plus 10 % !

- Pour les membres du personnel, à faire remonter vers les délégué-e-s toute information et question pertinente et à les appuyer dans leur mandat.

Sans oublier que la meilleure forme de soutien est un taux d'affiliation à la CNE/CSC proche du taux de participation aux élections sociales. Invitation à y réfléchir et à adhérer !

Permanence de la CNE-UCL à Louvain-La-Neuve

Bâtiment Kellner Local D - 113
Place Croix du Sud, 3 (parking 20)
1348 Louvain-La-Neuve
Tél : 010/47.26.02
Fax : 010/47.25.76



Permanence de la CNE-UCL à Woluwe

Centre Faculté Niveau - 1
Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles
Tél. : 02/764.50.99
(de 12 h 30 à 13h 30)
Tél. interne : 5099

Pour atteindre la permanence CNE-UCL de l'autre site, former à Louvain-La-Neuve le 77.5099 ou à Woluwe le 49.2602

Courrier électronique : namurois@desy.ucl.ac.be palange@desy.ucl.ac.be

BILLET D'HUMEUR

« *Le genre féminin a mauvais genre* »

Le décret sur la féminisation des noms de métier a dix ans et, à l'UCL, c'est comme si de rien n'était. On parle toujours d'assistant, de chercheur, de professeur, de directeur et même d'administrateur. Et de recteur, forcément ! Mais ce qui se vit dans les secrétariats se décline toujours au féminin : la (ma) secrétaire apportera le café, la (ma) secrétaire fera les photocopies... J'en passe, et des meilleures !

A la Ville de Bruxelles, les choses bougent grâce à la publication de Patricia Niedzwiecki (auteure d'une thèse en psycholinguistique) sur la Féminisation des titres et fonctions du personnel de la Ville de Bruxelles largement appuyée et mise en application par les responsables locaux.

Extraits significatifs d'un entretien qu'elle donne au «Soir» du 27 mai 2004 :

« *...le genre féminin a mauvais genre. Il est considéré comme dévalorisant. Le pouvoir a une auréole masculine.* »

« *Moi, je suis pour qu'on écrive 'Deux cents femmes et deux garçons sont allé-e-s'... La règle qui veut qu'on écrive 'allés' dans ce cas-là a été fixée par les hommes !* »

Le choix des mots n'est pas neutre et, parfois, les choses se mettent à exister avec force parce que les mots leur donnent un nom.

Auteure de ce billet : une femme de la CNE passablement irritée par la force d'inertie de l'UCL en la matière.

PARKINGS ET PLAN DE MOBILITÉ DU PERSONNEL

A la demande du Conseil d'Administration de l'UCL, une commission intitulée « groupe parking » a été instaurée fin de l'année 2003. Les matières à traiter par ce groupe de travail étaient définies comme suit par les Autorités :

- Le mode d'accès et de tarification éventuelle pour l'accès aux parkings UCL ;
- Le mode de distribution des cartes et/ou abonnements ;
- L'évaluation de l'impact de la tarification sur la gestion des horaires de l'UCL et sur le plan de mobilité ;
- Des propositions en matière d'information des usagers.

Le comité syndical CNE-UCL a fait part aux Autorités des observations suivantes suite à la désignation de notre représentante dans ce groupe de travail (*Marie-Aline Wibrin*). Les matières abordées par ce groupe de travail qui toucheraient de près ou de loin aux éléments du contrat d'emploi et aux conditions de travail (ainsi, une éventuelle tarification pour l'accès des membres du personnel aux parkings UCL) doivent faire l'objet d'une négociation entre les autorités et les délégations syndicales. Pour le comité CNE-UCL, la mission du groupe de travail se situe donc sur ce point en amont de cette négociation et n'est donc envisagée qu'en préparation de celle-ci.

En outre, la problématique des « parkings payants » doit s'intégrer dans une logique beaucoup plus large de « mobilité du personnel ». Pour la CNE-UCL, il n'est donc pas imaginable d'instaurer un coût pour le parking sans envisager globalement une politique de déplacements et des incitants positifs à une mobilité plus durable.

FEMMES ET DÉMOCRATIE



Graduat organisé par l'Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO), à Ottignies, à partir de septembre 2004.

" Pour que toutes nous participions, ici et maintenant, à développer une société égalitaire "

Quelques objectifs de cette formation :

- Relire l'histoire de notre société en sortant de l'ombre l'histoire des femmes ;
- Comprendre et analyser les phénomènes sociaux, politiques, économiques et culturels en rapport avec la notion de genre ;
- Dégager de nos observations, de nos analyses, un savoir collectif porteur de changements.

Informations et inscriptions

Tél. 067/21.89.91

courriel : isco.mocbw.be

site : www.mocbw.be

LES CRÈCHES

Depuis maintenant deux rencontres annuelles entre les Autorités et les délégué-es syndicaux de la CNE, la problématique de l'accueil des enfants du personnel est abordée. Quelle politique et mesures concrètes l'UCL compte-t-elle instaurer en cette matière ? Il y a plus de 50 naissances par an parmi les membres du personnel et de nombreuses familles sont confrontées à la pénurie de places d'accueil pour leurs enfants de moins de 3 ans. Il est souvent complexe de concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans de nombreuses entreprises et institutions, une réflexion est apparue sur la façon dont celles-ci pouvaient contribuer à l'amélioration des conditions de travail en ce qui concerne la qualité de vie et la gestion du stress, notamment lorsqu'il s'agit de trouver un accès à un milieu d'accueil pour leurs enfants. Le plan « SEMA » (Synergies Employeurs et Milieux d'Accueil) et le Plan « Cigognes » instaurés en Communauté française contribuent quelque peu à améliorer la situation. Mais réserver une place dans un milieu d'accueil existant coûterait à l'université la somme de 5.479 Euros par an. Trop cher, laissent sous-entendre les Autorités ! Elles nous ont affirmé être bien conscientes des problèmes et ont rappelé les investissements déjà consentis dans ce domaine (une somme de 110 euros par semestre est versée aux crèches du site par l'UCL pour chaque enfant gardé d'étudiant et de membres du personnel).

En conclusion, les Autorités souhaitent avancer sur ce sujet et ont décidé de mettre sur pied un groupe de travail composé des délégué-e-s CNE et des représentants des différents secteurs et services concernés (Aide, DOM,...). Les membres du groupe « Actions positives » du Conseil d'entreprise seront bien évidemment associés à cette démarche.

LA NOUVELLE CARRIÈRE DU PATO DES UNIVERSITÉS

Le décret du 22 octobre 2003 (Moniteur Belge du 4/12/03) modifie fortement les carrières du personnel Administratif, Technique et Ouvrier des universités. Les diverses mesures s'appliquent à partir du 1er janvier 2003 (donc de manière rétroactive) pour le PATO des budgets classiques (budgets ordinaire, social et du Patrimoine) de l'UCL. Les coûts salariaux liés à cette nouvelle carrière sont pris en charge par les pouvoirs publics. Les universités recevront dès 2004, des boîtes de rallonge pour alimenter leur allocation de fonctionnement. Par contre, pour le PATO sur ressources extérieures, la question de la rétroactivité se pose. Pour ce personnel, les Autorités estiment qu'il est impossible d'envisager de la rétroactivité, les conventions de recherche n'ayant pas été négociées en intégrant ces coûts supplémentaires.

La décision des Autorités à ce sujet a été publiée dans la Quinzaine sans que nous en soyons préalablement informés et sans que la négociation soit clôturée. Pour la délégation syndicale CNE, cette question n'est pas encore tranchée définitivement. De manière générale, les Directions des universités refusent d'accorder de la rétroactivité aux personnels sur contrats de recherche. Il faut cependant souligner que la situation interne de l'UCL est quelque peu différente de celle des autres universités puisque, à l'UCL, il existe une Convention Collective de Travail signée entre les Autorités et la délégation syndicale qui prévoit que le PATO sur ressources extérieures bénéficie au minimum des mêmes barèmes que ceux accordés aux membres du personnel du cadre. Affaire à suivre...

Ce Décret aboutit enfin à l'harmonisation et à l'amélioration des différentes carrières du PATO, y compris de certaines carrières spécialisées.

L'HARMONISATION

- Un déroulement de carrière identique pour toutes les catégories à même niveau de diplôme. Ce principe résout les différences existantes entre le personnel administratif, le personnel adjoint à la recherche, le personnel de gestion (personnel ouvrier) et le personnel spécialisé, (hormis les ingénieurs et les informaticiens, les conducteurs de travaux, le personnel infirmier et les assistants sociaux).

Les différences qui existaient en matière de grades de recrutement (graduat), de grades d'avancement, de grades de promotion, de conditions d'ancienneté pour passer au grade supérieur sont supprimées.

- Tous les grades inférieurs au rang 24 sont accessibles pour tous par avancement (avec ou sans examen/brevet).

- L'ajout du rang 23/1 pour le personnel administratif. Le passage à ce rang 23 se fait par avancement sans examen pour toutes les catégories, après 3 ans d'ancienneté dans le rang 22.

- L'ajout d'une échelle 25/1 pour le personnel adjoint à la recherche et le personnel de gestion.

- La suppression de toutes les contraintes existantes dans le statut du personnel empêchant la mobilité d'une catégorie de personnel vers une autre catégorie dans un même niveau : il y a donc la possibilité de changer de catégorie, moyennant vérification d'aptitude, sans perte d'ancienneté de grade.

- L'identité de toutes les échelles barémiques correspondantes à des grades dans le même niveau.

- Les membres du personnel de niveau 2 dans toutes les catégories ont la possibilité d'accéder par concours d'accession au niveau 1 après 4 ans d'ancienneté dans le niveau 2. Les Institutions sont tenues d'organiser ces concours au moins tous les deux ans dans la mesure où des postes de niveau 1 s'ouvrent.

LES AMÉLIORATIONS

- La suppression des échelles barémiques qui débutent en dessous du minimum garanti.

- L'acquisition d'un diplôme en cours de carrière équivaut à la réussite d'un examen d'avancement.

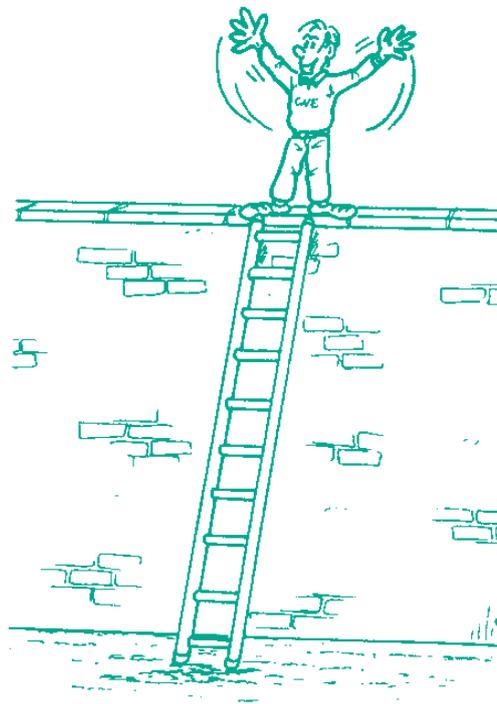
- L'ajout d'une échelle 25/6 pour toutes les catégories, accessible par promotion.

- L'ajout d'une échelle 25/6 aux carrières des assistants sociaux et des infirmiers. Ces deux dernières carrières ne peuvent être assimilées aux autres, car leur accès est protégé par un diplôme spécifique.

- La suppression de la perte du tiers de l'ancienneté barémique lors du passage par concours d'accession au niveau 1.

- L'ajout d'une échelle barémique 12/1 pour toutes les catégories de niveau 1 (cette échelle existe pour le personnel spécialisé comme les ingénieurs industriels).

- Il y a interdiction de recruter à un niveau inférieur à celui correspondant à son diplôme, certificat ou brevet. La possibilité d'être engagé à un grade supérieur à celui correspondant au diplôme est admise lors de pénurie sur le marché de l'emploi et par décision motivée du Conseil d'Administration.



LES RÉSULTATS À L'UCL DES ÉLECTIONS SOCIALES 2004 ET DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PATO

Voici les résultats des élections sociales à l'UCL synthétisés en quelques tableaux : le taux de participation, la répartition des voix en nombres absolus et en pourcentages pour chaque liste, la répartition des sièges. Et en page ci-contre, le nombre de bulletins en case de tête ainsi que le nombre de voix de préférence pour chacune et chacun des candidats. Ceci pour le Conseil d'entreprise (CE) et le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT). Les résultats de l'élection de la délégation syndicale du PATO, qui se déroulait en parallèle, sont également repris.

TAUX DE PARTICIPATION

Conseil d'entreprise				CPPT			Délégation PATO		
Collèges	Nombre électeurs	Taux de participation (%)	Evolution par rapport à 2000 (%)	Nombre électeurs	Taux de participation (%)	Evolution par rapport à 2000 (%)	Nombre électeurs	Taux de participation	Evolution par rapport à 1995
Jeunes	347	46,1	+ 5,7	347	45,5	+ 4,5	un seul collège	66,9	+ 3,9
Ouvriers	84	75,0	- 16,2	84	77,4	-11,6			
Employés	1434	70,4	- 3,2	4656	56,3	- 0,5			
Cadres	3222	50,3	- 0,3	(1)	(1)	(1)			
TOTAL	5087	56,1	- 0,6	5087	55,9	-0,3	2305		

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

Le taux de participation aux élections sociales est en très légère baisse (- 0,6%) par rapport à celui de 2000. Une diminution plus forte – mais sur un très petit collège – est observée dans le collège ouvrier (- 11,6%).

Il convient de noter le taux de 67 % de participation à l'élection de la délégation PATO. Taux jamais atteint depuis qu'existe la DS/PATO à l'UCL (1973).

RÉPARTITION DES VOIX (en pourcentages)

Conseil d'entreprise					CPPT			Délégation PATO	
Collèges	CNE-GNC	SEL	CNC	CGSLB	CNE	SEL	CGSLB	CNE	SEL
Jeunes	100,0 (*)	-	-	-	100,0 (*)	-	-	Un seul collège	18,2
Ouvriers	55,3	44,7	-	-	63,2	36,8	-		
Employés	75,8	18,2	-	6,1	79,3	16,2	4,5		
Cadres	73,8	10,6	15,6	-					
TOTAL	75,5	11,5	8,8	4,2	80,1	15,7	4,2	81,8	

(*) Seule la CNE présentait une liste "jeunes" au CE et au CPPT.

La CNE-GNC remporte plus des trois quarts des suffrages tant au Conseil d'entreprise qu'au CPPT et cela aussi bien à l'intérieur du collège « Employés » que du collège « Cadres ». Pour le collège « Ouvriers », la CNE obtient un peu plus d'un suffrage sur deux. En délégation syndicale PATO, la CNE obtient le score « record » de 81,8% des voix.

RÉPARTITION DES SIÈGES

Conseil d'entreprise					CPPT			Délégation PATO	
Collèges	CNE	SEL	CNC	CGSLB	CNE	SEL	CGSLB	CNE	SEL
Jeunes	3	-	-	-	3	-		Un seul collège	2
Ouvriers	1	-	-	-	1	-			
Employés	4	-	-	-	10	2			
Cadres	8	1	1	-					
TOTAL	16	1	1	0	14	2	0	8	

La CNE reste largement majoritaire avec 16 sièges sur 18 au Conseil d'entreprise (+ 1 siège) ; elle remporte 14 sièges sur 16 au CPPT et 8 sièges sur 10 en délégation syndicale du PATO (statu quo).

Rappelons aussi que l'élection de la délégation syndicale du personnel scientifique a eu lieu en mars 2003. Etant seule à présenter une liste, la CNE a obtenu les 6 sièges.

Au total, sur l'ensemble des 50 sièges à pourvoir aux élections sociales et en délégations syndicales, la CNE a 44 sièges, le SEL, 5 et la CNC, 1.

LES VOIX DE PRÉFÉRENCES

Légende : E = Effectif
S = Suppléant
+ = Elu avec les voix de case de tête

COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

COLLEGE JEUNES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 76

VANDERMEEREN Caroline	23	E1+
VERRAX Julien	13	E2+
WIBRIN Marie Aline	20	E3+
LETERME Bertrand	10	S1+
PEREIRA Benoît	11	S2+
DELCOURT Olivier	10	S3+

COLLEGE OUVRIERS

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 13

GERMEN Marianne	15	E
MAYEUR Jean-Marie	8	S

COLLEGE EMPLOYES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 866

RENSON Anne	186	E1+
HENDRICK Christian	80	E2+
BRIET Thérèse	69	E3+
CAMPION Baptiste	91	E4+
HERGOT Yves	62	E5+
NINANE Alain	96	E8+
DEWAELE Christine	51	S1+
BARHOLERE Vital	30	S2+
DRUART Anne	82	S3+
DELVIGNE Jean-François	32	S4+
TEMPERE Myriam	75	S5+
KEYEUX Rose-Anne	66	S10
DOCHAIN Denis	73	S8
van YPERSELE Jean-Pascal	144	E9
FRISQUE Pascal	40	-
VAN DEN HAUTE Béatrice	36	-
SACRE Catherine	38	-
DEFRANCE Pierre	69	S9
DUJARDIN Yolande	96	S7
LEFEVRE Philippe	36	-
DEGAND Philippe	132	S6
DROSSART Claude	144	E10
PALANGE Jos	367	E7
NAMUROIS Agnès	443	E6

CONSEIL D'ENTREPRISE

COLLEGE JEUNES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 75

LOUTE Alain	7	E1+
DELCOURT Olivier	10	E2+
de LAUNOIS Tanguy	12	E3+
WIBRIN Marie-Aline	35	S1+
DANDOY Xavier	9	S2+
PEREIRA Benoît	11	S3+

COLLEGE OUVRIERS

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 12

MISEUR Anita	7	E
VAN DE MEERSSCHE Françoise	12	S

COLLEGE EMPLOYES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 294

DELPORTE Valérie	55	E1+
VAN DER KELEN Michel	64	E2+
STEIN Jean-Louis	85	E4+
MAROUTAEFF Boris	24	S1+
DRETAR Tomislav	15	S2+
LEMIN Gérard	63	S3+
PLAPIED Francine	93	S4
PALANGE Jos	253	E3

COLLEGE CADRES

CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 522

BASTIN Georges	105	E1+
MESTDAGH Michèle	55	E2+
LEMAITRE Jean-Pierre	66	E3+
DECLEVE Ghislaine	51	E4+
LIENARD Georges	84	E5+
GERARD Jean-Pierre	26	S1+
LAPEYRE Frédéric	22	S2+
GROSBOIS Thierry	21	S3+
de NANTEUIL-MIRIBEL Matthieu	56	S4+
DEMEZ Gilbert	100	E8
GALLEZ Danielle	105	E7
LEGA Jacques	51	S5+
BAEZA VARELA Isabel	44	-
CORNEROTTE Daniel	28	-
LAFFINEUR Jacques	68	S8
BURTON Josiane	43	-
BOURGEOIS Etienne	57	-
NAMUROIS Agnès	148	E6
GODEAU Joseph	100	S6
LADURON Dominique	77	S7

DÉLÉGATION SYNDICALE DU PATO

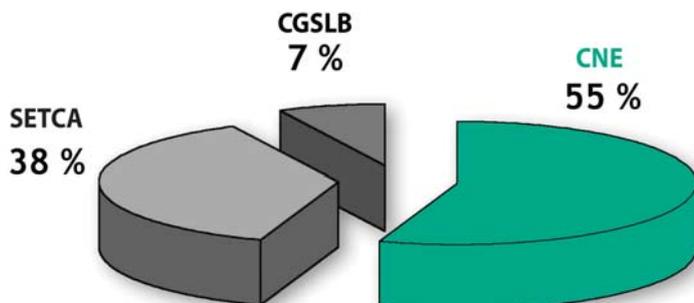
CNE - VOTE CASE DE TÊTE : 421

HENDRICK Christian	52	E1+
PELSMAEKERS Brigitte	70	E2+
WALOT Thierry	12	E3+
VAN DE MEERSSCHE Françoise	59	E4+
GUEUNING Marie-Agnès (dite Ninette)	64	S1+
CHABOT Christelle	72	S2+
TIELEMANS Fabian	35	S3+
CLAUSE Nancy	62	S4+
DIDIER Nadine	33	-

VAN GRUNDERBEECK Danielle	66	S7
GERMEN Marianne	32	-
CORNEROTTE Freddy	119	E8
DAMIEN Claire	60	S8
HUENS Etienne	31	-
HERGOT Yves	60	-
DROSSART Claude	110	S5
DE BEIR-PLAPIED Francine	91	S6
COUDER Félix	150	E7
PALANGE Jos	299	E6
NAMUROIS Agnès	329	E5

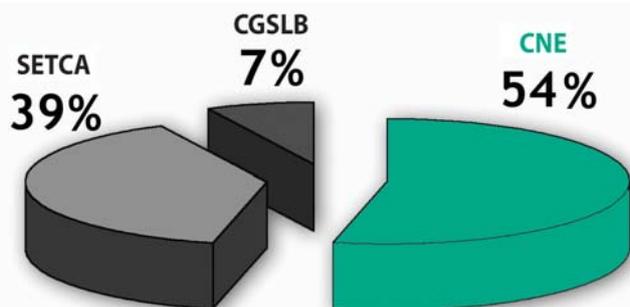
QUELQUES RÉSULTATS «EMPLOYÉS - CADRES» DES ÉLECTIONS SOCIALES 2004 WALLONIE - BRUXELLES

CE WALLONIE - BRUXELLES



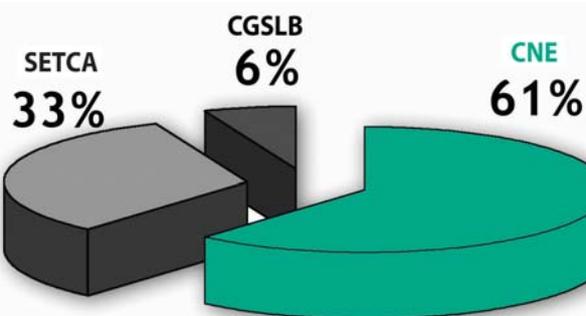
Répartition des sièges en %

CPPT WALLONIE - BRUXELLES



Répartition des sièges en %

CPPT NON MARCHAND



Répartition des sièges en %

Ici aussi, la CNE reste (largement) majoritaire malgré une (très) légère augmentation en faveur du SETCa (1,3%) et de la CGSLB (0,8%). Nous parlerons donc ici d'un très léger rééquilibrage vu la position ultra majoritaire de la CNE dans le secteur depuis toujours.

QUELQUES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES DANS DES INSTITUTIONS "PROCHES"

- Aux Facultés Notre-Dame de la Paix à Namur, la CNE obtient tous les sièges, soit 10 sièges au Conseil d'entreprise et 9 sièges au CPPT.

- Aux Facultés Universitaires Catholiques de Mons, la CNE obtient également tous les sièges, soit 7 sièges au Conseil d'entreprise et 5 sièges au CPPT.

- A l'ULB, où la CNE pour la première fois présentait une liste,

- au Conseil d'entreprise, la CNE obtient 2 sièges sur 16 (20 % des voix) ;

- au CPPT, la CNE obtient également 2 sièges sur 14 (18 % des voix)

- Aux Cliniques Universitaires St-Luc,

- sur 18 sièges en Conseil d'Entreprise, la CNE en obtient 13, soit de 2 sièges de plus par rapport aux élections en 2000 ;

- la CGSLB en obtient 1 et le SETCa en obtient 4 ;

- sur 16 sièges au CPPT, la CNE en obtient 10, ce qui est identique aux résultats de 2000 ;

- la CGSLB en obtient 2 et le SETCa en obtient 4 ;
- en Délégation syndicale, sur 22 mandats, la CNE obtient 14 mandats.

- Dans l'entreprise de nettoyage Laurenty, que le personnel de l'UCL connaît bien, au siège de Namur, la CSC obtient 4 sièges sur 6 au Conseil d'entreprise comme au CPPT.

Merci
pour vos voix.
Nous les ferons
entendre.



FONDS DE GARANTIE POUR LES CHERCHEURS SUR RESSOURCES EXTÉRIEURES

Le Parlement de la Communauté française a voté en dernière minute, le 11 mai 2004, un décret portant création d'un fonds de garantie pour les chercheurs engagés sous contrat dans les universités. Pour la Ministre, le but de ce décret est de permettre aux institutions d'offrir un emploi à durée indéterminée à des chercheurs confirmés. Le fonds créé à cet effet sera géré par le FNRS qui assurera également l'encadrement de la procédure de sélection. La ministre a précisé que le budget prévu était de 330.000 euros,

L'intention est bonne, mais...

Depuis plusieurs années, pour permettre de rencontrer dans toutes les universités les difficultés dans la gestion du personnel sur contrats de recherches, le secteur CNE-CSC des universités promeut « *la constitution d'un fonds alimenté par trois sources : 1) une contribution des contrats de recherche 2) une contribution du Patrimoine de chaque université et 3) une contribution de la Communauté française. Ce fonds permettrait la signature de contrats à durée indéterminée, sans menace de rupture lors de l'échéance d'une convention de recherche ; à défaut, le financement de soudures entre deux contrats d'emploi dans la recherche ou le paiement de l'indemnité de préavis si le licenciement est inévitable. En outre, il permettrait une aide solidaire au financement des avancements, des promotions et de l'assurance de groupe du personnel de la recherche ainsi que les augmentations salariales rétroactives qu'entraîne la reconnaissance des qualifications prévues par le décret sur la carrière des chercheurs* ».

(Extrait du mémorandum du secteur CNE des universités, Oct. 2001)

Donc, sur l'orientation générale du décret, le secteur CNE se réjouit évidemment de la création d'un fonds de garantie.

Toutefois, lors de la négociation sociale préalable au débat parlementaire, les organisations syndicales représentatives du personnel des universités (dont la CNE) ont remis un avis négatif sur le projet de décret.

Cet avis négatif est essentiellement motivé par le fait que le projet de décret ne vise que les chercheurs et non pas **l'ensemble du personnel de la recherche, chercheurs et personnel logistique** (du niveau 4 au niveau 1). Cette discrimination entre chercheurs et membres du personnel PATO, qui eux ne pourraient pas bénéficier de l'intervention du Fonds, est apparue aux délégations syndicales du personnel, incompréhensible et donc inacceptable.

Mais, malgré un appel aux parlementaires, le décret a été voté en maintenant hors du champ d'application le PATO de la recherche.

BOLOGNE

Dans le cadre du débat ouvert en Communauté française à propos du processus d'harmonisation européenne de l'enseignement supérieur, la CSC francophone a adopté le 10 février 2004 un texte sur les enjeux de cette réforme d'un point de vue syndical. Cette note, largement inspirée de la position du secteur CNE des universités, est disponible à la CNE-UCL.

LE BILAN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR A LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

S'il faut reconnaître à Mme Dupuis le point positif d'avoir fait avancer l'harmonisation de la carrière du PATO des universités (voir page 3), le secteur CNE des universités ne peut se déclarer enchanté du bilan global de la Ministre.

- Sur l'affectation des marges du Fonds Ecureuil prévu dans les accords de refinancement de la Communauté française, il n'y a jamais eu la moindre concertation avec les acteurs du monde universitaire.
- Si la Ministre a avancé sur la participation étudiante dans les universités, rien n'a été fait quant à la participation du personnel dans ces institutions.
- La concertation sur les questions relatives au personnel scientifique et académique fut quasiment inexistante.
- La Ministre s'était engagée dans un protocole d'accord du 18 octobre 2001 « *à effectuer les démarches nécessaires pour que les universités subventionnées alignent autant que possible le statut de leur personnel sur celui des institutions universitaires de la Communauté française* ». Rien n'a été fait en cette matière.

• Plus grave, le Parlement de la Communauté française a voté le 11 mai 2004 un décret relatif à la création d'un lieu de négociation sociale en Communauté française. Mais le personnel des universités subventionnées (FPMS, FUNDP, FUCAM, St-Louis, UCL et ULB) est **exclu** de ce lieu de négociation. Les interventions du secteur CNE des universités contre cette discrimination n'ont pas été entendues. En conséquence, un recours à la Cour d'arbitrage contre cet aspect du décret est actuellement à l'étude.

PRECOMPTE PROFESSIONNEL DES ASSISTANTS LETTRE DE LA DELEGATION CNE AU RECTEUR

Monsieur le Recteur,

Suite à notre réunion du 24 novembre 2003 relative à l'affectation de la récupération partielle du précompte professionnel des assistants, nous pouvons vous confirmer que la délégation syndicale CNE du Personnel Scientifique ne peut qu'approuver le principe de l'engagement des Autorités à affecter immédiatement à l'emploi de personnel scientifique une partie des moyens financiers ainsi récupérés et d'y consacrer, dès après 2005, la totalité de ces moyens.

Notre délégation tient en même temps à exprimer le regret que l'économie réalisée soit utilisée dans un premier temps (2003-2005) principalement à l'amélioration du budget ordinaire puisqu'en 2004, ce sera plus de la moitié de l'économie qui ne sera pas affectée à l'emploi et à la promotion de la recherche.

Nous actons l'engagement des Autorités à affecter par la suite tout bonus supplémentaire, par rapport aux estimations fournies (soit 1.290.000 Euros par an), exclusivement à cet objectif (engagement d'assistants et de PATO « de recherche ») et à communiquer annuellement les informations concernant ces mesures, soit principalement les chiffres complets, leur affectation ainsi que les projections pour l'avenir. Nous souhaitons recevoir le même type d'informations en ce qui concerne les emplois FNRS attribués à l'UCL dans le cadre de cette disposition légale. (...)

A l'occasion de la journée internationale des femmes DES BATIMENTS UNIVERSITAIRES FEMINISES PAR LA CNE-UCL

La place des femmes à l'université est pour la délégation CNE du personnel, un objet d'attention majeure. L'Université, facteur de progrès dans son environnement, exemple pour la communauté qu'elle sert, est encore trop peu attentive à cette place. La délégation CNE du personnel recommande d'adopter une politique du personnel permettant tant aux hommes qu'aux femmes de concilier travail et vie privée : crèches, accueil extrascolaire, horaires des réunions, gardes d'enfants malades, ...

La délégation CNE du personnel demande aussi (entre autres choses) une composition équilibrée des jurys d'examens, des commissions de nomination et de promotion et de tous les groupes de travail ou de réflexion ; il faut veiller à une réelle mixité.

Pour donner de la visibilité à ses revendications, la délégation CNE du personnel a décidé d'associer le nom d'une femme à un bâtiment qui incarne une science. La présence des femmes dans les domaines enseignés dans notre université doit être mise en évidence.

Dans ce Droit de Savoir, nous présentons **Marie Gouze, dite Olympe de Gouges** (1748-1793) dont le nom a été associé le 8 mars dernier à celui de Thomas More (Bâtiment de la Faculté de Droit).

Marie Gouze fut guillotinée voici bientôt deux cent dix ans pour avoir osé plaider au temps de la Terreur pour la réconciliation des Français. Elle lutta l'une des premières, par sa plume féconde, pour l'abolition de l'esclavage et pour celle de la prostitution, elle est reconnue au-delà de nos frontières comme une des fondatrices du droit des femmes. Auteure de théâtre, pionnière de la lutte contre l'esclavage, révolutionnaire visionnaire. Consciente que la déclaration des droits de l'homme oublie les

femmes, elle écrit la « Déclaration des Droits de la femme et de la citoyenne » et s'oppose aux hommes les plus violents de l'époque, tel Robespierre et Marat. L'Assemblée constituante produisant une Constitution qui exclut les femmes des droits de cité, Olympe publie un texte qui fait date dans les annales du féminisme originel.

Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne (1791)

Extraits :

« Les mères, les filles, les sœurs, représentantes de la nation, demandent d'être constituées en assemblée nationale. Considérant que l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de la femme, sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption des gouvernements, ont résolu d'exposer dans une déclaration solennelle, les droits naturels inaliénables et sacrés de la femme, afin que cette déclaration, constamment présente à tous les membres du corps social, leur rappelle sans cesse leurs devoirs, afin que les actes du pouvoir des femmes, et ceux du pouvoir des hommes pouvant être à chaque instant comparés avec le but de toute institution politique, en soient plus respectés, afin que les réclamations des citoyennes, fondées désormais sur des principes simples et incontestables, tournent toujours au maintien de la constitution, des bonnes mœurs, et au bonheur de tous. (...)

La Loi doit être l'expression de la volonté générale ; toutes les Citoyennes et Citoyens doivent concourir personnellement ou par leurs représentants, à sa formation ; elle doit être la même pour tous : toutes les Citoyennes et tous les Citoyens, étant égaux à ses yeux, doivent être également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leurs capacités, et sans autres distinctions que celles de leurs vertus et de leurs talents. (...)

BULLETIN D'AFFILIATION EMPLOYÉS ET CADRES



CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS

A REMETTRE A VOTRE DELEGUE SYNDICAL

Centrale (nom, code)	<i>Réservé à l'Administration</i>	Matricule
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Nom et prénom	Homme / Femme (*)	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
Rue	Numéro	App. Bte
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
C.P.	Commune	Nat. N° de tél.
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>
Date de naissance	Numéro registre national	Numéro de compte
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>

COTISATIONS MENSUELLES

Membres actifs

Ordinaires temps plein **12,89 €**
 Cadres **12,89 €**
 Mi-temps **9,92 €**

Date : / /

Temps de travail :

Signature :

Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur un ordinateur. Si vous souhaitez plus d'informations sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée. (000404628).

Si vous êtes déjà affilié-e à la CNE ou à la CSC (par une autre centrale professionnelle ou par une fédération régionale), merci de le signaler à la délégation syndicale CNE du personnel de l'UCL

Formulaire à renvoyer à : Délégation CNE-UCL - Croix du Sud, 3 - 1348 LOUVAIN-LA NEUVE