

Le droit de savoir

Sommaire

Spécial Elections sociales 2008

- 2 Les électeurs à l'UCL
- 3 Comment voter ?
- 4 - 5 Le Conseil d'entreprise
- 6 - 7 Les candidat-e-s au CE
- 8 - 9 La délégation syndicale
- 10-11 Les candidat-e-s en DS
- 12-13 Le CPPT
- 14-15 Les candidat-e-s au CPPT
- 16 Le patrimoine social

LA PERVERSITÉ D'UNE DICTATURE

Aung San Suu Kyi ne pourra se présenter aux prochaines élections en Birmanie: la junte au pouvoir a fait rédiger un projet de Constitution qui interdit à tout citoyen marié avec un étranger d'être éligible.

Comment qualifier cette condition, lorsque l'on sait que, lors du décès de son mari en Angleterre, Aung san Suu Kyi avait choisi de ne pas quitter la Birmanie et donc de ne pas se rendre à l'enterrement? Sinon, la junte l'aurait empêché de rentrer par la suite en Birmanie!

LE POIDS DE CHAQUE VOIX

Au moment d'élire nos représentantes et nos représentants au Conseil d'entreprise, au Comité pour la prévention et la protection au travail ainsi qu'à la délégation syndicale, osons cette question: pensons-nous être simplement invités à exercer notre droit de désigner nos mandataires ou nous sentons-nous investis d'une réelle obligation? Plus qu'un droit, le vote n'est-il pas un véritable devoir? La représentativité des délégué-e-s s'accroît avec l'augmentation du taux de participation au vote, ne l'oublions pas. Et en renforçant la représentativité des délégués, c'est leur rôle et leur action qui gagnent en crédibilité et en force.

Pour la première fois à l'UCL, la délégation représentera tous les membres de TOUTES les catégories du personnel: académique, scientifique, administratif et

technique. La convention collective qui vient d'être conclue en ce sens constitue un progrès remarquable. Il en résulte que, plus que jamais, la légitimité indiscutable de la délégation dépendra du soutien exprimé par un maximum de membres de TOUT le personnel.

Qu'il s'agisse de la constitution de l'Académie Louvain ou des (r)évolutions internes qui se profilent au sein de notre Université, les enjeux sont de taille, notamment sur le plan social.

Il y a exactement quarante ans, nos murs affichaient l'interdiction d'interdire.

A l'heure de participer aux élections sociales et syndicales de mai 2008, songeons à cet autre slogan: « La démocratie ne s'use que si l'on ne s'en sert pas! ». Donnez à celles et ceux qui vous représenteront le poids de chacune de vos voix!





ÉLECTIONS SOCIALES 2008 - 2012

Les organes mis en place

Actuellement, se déroulent dans tout le pays les élections des représentants du personnel au Conseil d'Entreprise et au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

A l'UCL, aura lieu en même temps l'élection de la délégation syndicale, désormais unifiée, de tout le personnel. (Le texte de la convention collective organisant le statut de cette délégation est accessible: www.desy.ucl.ac.be)

Le scrutin se déroulera à l'UCL du 22 avril au 15 mai. Le dépouillement aura lieu le 15 mai 2008.

Le système de relations sociales, à l'UCL comme ailleurs, repose sur trois structures :

Le Conseil d'Entreprise (CE) garantit la consultation du personnel sur tout ce qui le concerne dans sa vie professionnelle. L'employeur est tenu d'informer les délégué-e-s du personnel sur la santé financière de l'institution, et de fournir des informations précises en matière économique, financière et sociale. Le Conseil d'Entreprise remet des avis sur l'organisation du travail, la politique de l'emploi, la politique du personnel, en ce compris, la formation continuée. Il a une compétence de décision en matière de règlement de travail, de dates de congés et de fermeture obligatoire, de planification du congé-éducation.

Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT) a pour missions de rechercher toute solution pour que le travail s'effectue dans des conditions optimales de santé, de bien-être et de sécurité, de promouvoir dans ce sens une réelle politique de prévention et de contrôler l'application des dispositions légales relatives à la charge psychosociale et à la violence au travail. A l'Université, l'évolution

constante des programmes de recherche entraîne sans cesse de nouveaux risques à dépister. Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail a donc un rôle de prévention des accidents et des maladies professionnelles, de dépistage des nuisances, d'augmentation de la sécurité lors de l'utilisation de produits dangereux, de protection lors de l'utilisation des machines et équipements, de prévention des risques liés au travail sur écran, de la diminution des situations de stress au travail. Le CPPT a également en charge les questions de bien-être (et de souffrance!) au travail et les préoccupations liées à la protection de l'environnement.

La délégation syndicale sera pour la première fois composée de délégué-e-s de toutes les catégories de personnel (personnel académique, scientifique, administratif et technique). La délégation syndicale unifiée est reconnue par les autorités de l'Université et chargée de débattre avec elles et avec les pouvoirs publics de tout ce qui touche aux conditions de travail. Par la revendication et la négociation, la délégation syndicale soutient et coordonne les attentes du personnel. Elle est également compétente pour défendre le personnel dans ses intérêts individuels et collectifs.

Dans ces trois structures, à l'UCL, les représentant(e)s du personnel sont tous et toutes directement élu(e)s. Ces organes de concertation offrent des possibilités réelles de faire entendre la voix de toutes les catégories du personnel sur la manière d'organiser le travail, les conditions de travail, sur les grandes options prises par l'institution en matière de politique du personnel, sur la surveillance de santé, la sécurité et le bien-être du personnel au travail.

Les électeurs

Pour ces élections sociales, à l'UCL, il y a 5.469 électeurs. La condition pour être électeur est d'être occupé à l'UCL ou encore dans une entité

périphérique reprise dans la liste ci-après, trois mois avant l'élection (soit depuis le 15 février 2008). Ainsi, les membres du personnel de l'ASBL Restaurants de LLN et Woluwé, de l'ASBL Inesu Promo, de la Société Anonyme à Finalité Sociale Inesu Immo, de l'ASBL de Duve Institute, de l'ASBL Université Des Aînés (UDA), de l'ASBL CERTECH, de l'ASBL Louvain Développement, de l'ASBL Univers Santé Wallonie, de l'ASBL Univers Santé Bruxelles, de la SA Sopartec, de la SA Aula Magna, de l'ASBL Le Relais, de l'ASBL Innovation Sociale et Animation (ISA) et de l'ASBL Placet sont repris également comme électeurs dans le cadre de ces élections sociales.

L'UCL et l'ensemble de ces entités périphériques forment l'Unité Technique d'Exploitation (UTE).

Les 38 membres du personnel de direction c'est-à-dire les membres du Conseil d'Administration, les membres du Conseil Académique et quelques personnes en staff des Autorités, ne sont pas électeurs.

Au Conseil d'Entreprise, les électeurs sont répartis en 3 collèges électoraux : les cadres, les employés, et les jeunes travailleurs. Au Comité pour la Prévention et la Protection au travail, les électeurs se répartissent en 2 collèges : les employés (les cadres formant avec les employés un seul collège unique dans cette instance) et les jeunes.

En fonction de la définition retenue par les Autorités, il y a, dans l'UTE, 3.446 cadres, 1.554 employés, 469 jeunes travailleurs (de moins de 25 ans).

Pour l'élection de la délégation syndicale unifiée, il y a 5.362 électeurs. En effet, 107 électeurs de certaines entités périphériques ne participent pas à l'élection de la délégation syndicale car il n'y a pas eu reconnaissance par leurs Autorités respectives de la compétence de la délégation syndicale de l'UCL pour leur ASBL ou leur SA.

Pour l'élection de la délégation

ÉLECTIONS SOCIALES 2008 - 2012

syndicale, 22 mandats syndicaux sont à pourvoir en un seul collège qui regroupe des membres du personnel académique, scientifique,

administratif et technique, toutes catégories réunies.

Le nombre de mandats effectifs à pourvoir se répartit comme suit :

Mandats	Conseil d'entreprise	Comité Prévention et Protection	Délégation Syndicale
Cadres	12	15	22
Employés	5		
Jeunes -25 ans	3	3	
Total	20	18	22

Comment voter ?

Deux façons d'exprimer un vote valable :

Vote en tête de liste (ou case de tête)

Vous choisissez la liste CNE-CSC (N° 2) et vous êtes d'accord avec l'ordre des candidat-e-s figurant sur la liste. Vous noircissez la case se trouvant au-dessus de la liste CSC.

2
CNE-CSC



Madame A	<input type="radio"/>
Monsieur B	<input type="radio"/>
Madame C	<input type="radio"/>
Monsieur D	<input type="radio"/>

Vote(s) nominatif(s)

Vous souhaitez marquer votre préférence pour une ou plusieurs candidat-e-s de la liste CNE-CSC (N° 2).

Le nombre de mandats effectifs est d'ailleurs rappelé sur le bulletin de vote.

2
CNE-CSC



Madame A	<input type="checkbox"/>	
Monsieur B	<input type="checkbox"/>	
Madame C	<input type="checkbox"/>	
Monsieur D	<input type="checkbox"/>	

Détails pratiques

• Les bulletins de vote vous parviendront par courrier interne vers le 23 avril 2008.

• Il faut suivre scrupuleusement les indications de vote par correspondance sans quoi, c'est risquer l'annulation de votre vote. Ces instructions sont jointes à l'envoi des trois bulletins de vote (un pour l'élection de la délégation du personnel au Conseil d'Entreprise ; un deuxième pour celle de la délégation du personnel au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ; le troisième pour l'élection de la délégation syndicale.

• Le secret du vote est évidemment garanti ; la signature requise sur l'enveloppe extérieure ne sert qu'à vérifier si vous êtes bien électeur ; après avoir retiré de cette première enveloppe la seconde enveloppe sans mention, cette dernière est glissée dans l'urne avant que l'on ne procède au dépouillement.

• Les bulletins doivent rester anonymes ; pas de ratures ni de signes identifiables.

• Au cas où vous n'auriez pas reçu les bulletins de vote alors que vous êtes électeur (ou dans l'hypothèse d'un envoi incomplet), vous pouvez les demander immédiatement au Service du personnel (Mr. Nysen).

• Les bulletins de vote doivent parvenir en retour aux présidents des bureaux de vote pour le 15 mai 2008 à 10 heures, dernier délai.

Pour plus de sécurité, renvoyez donc vos bulletins de vote le mardi 13 mai au plus tard.

EVITEZ LE RECOMMANDÉ !

Vous trouverez dans l'envoi des différents bulletins de vote, un "Accusé de réception" à renvoyer immédiatement, sans quoi le Service du Personnel vous fera parvenir de nouveaux bulletins de vote par recommandé à votre domicile. Donc, pour éviter à la fois le désagrément de devoir aller chercher un recommandé et le surcoût pour l'université, n'oubliez pas de renvoyer l'accusé de réception pour le mercredi 30 avril au plus tard.

ATTENTION : NE PAS CONFONDRE

CNE : Centrale Nationale des Employés (*c'est nous !*)

La CNE est une des Centrales de la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens)

GNC : Groupement National des Cadres (*c'est encore nous !*)

Le GNC est la branche «Cadres» de la CNE. D'où l'association des deux sigles : CNE-GNC.

CNC : Confédération Nationale des Cadres (*ce n'est pas nous !*)

La CNC est reconnue comme une des organisations représentatives des cadres, depuis 1987.



LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Modification de structures

Parmi les principales modifications examinées au cours des quatre dernières années, la délégation CNE du personnel a donné des avis sur les modifications intervenues en ADRI, en ADEF, en ADFI, en DOM, en ADPI, à la Fondation Louvain et à l'IAG (Louvain School of Management). Ainsi que sur les départements hospitalo-facultaires, créés sur le papier, mais toujours en suspension !

La délégation CNE du personnel a également demandé une évaluation du système d'information.

Vers l'ouverture d'une crèche à l'UCL



L'accueil de la petite enfance à LLN préoccupe depuis longtemps la CNE-UCL. Nous insistons, depuis plus d'une dizaine d'années, auprès des autorités de l'UCL sur la nécessité de créer une crèche à destination des jeunes parents membres du personnel de l'Université. Il s'agit d'un élément essentiel d'une politique du personnel destinée à faciliter la carrière professionnelle des femmes. Le groupe «Actions positives» mandaté par le Conseil d'entreprise a effectué une enquête et un travail préliminaire, confirmant les besoins (en 2004, on relève 129 demandes non satisfaites), et débouchant sur la création d'un «groupe de programmation des crèches» en avril 2007. L'objectif consiste en la création d'une crèche, respectant les normes de l'ONE, sur le site de Louvain-la-Neuve, destinée prioritairement aux enfants du personnel de l'UCL.

Plan de développement

Le plan de développement est actuellement une suite de propositions peu formalisées, peu ou mal débattues dans les organes de l'université compétents en la matière, et déjà, pour partie, d'application de facto. Il y a comme un problème de méthode de développement du plan de développement ! La délégation CNE du personnel rappelle la nécessité de revenir à un processus plus clair, avec une formalisation stabilisée de ce plan, un calendrier précis, une procédure de consultation du Conseil d'entreprise, et une négociation pour les points qui en appellent une. En particulier, tout semble encore à faire en matière d'affectation et de gestion du personnel.



Instituts et centres de recherches et leurs plateformes technologiques

Voici la proposition de la délégation CNE du personnel en termes de méthodes (février 2008) :

Quant aux principes de constitution, de gouvernance, de reconnaissance :

a) confirmer que ce que le Conseil académique a fait jusqu'à présent ou va faire est une proposition de décision ou, plus pédagogiquement dit, une adoption des textes en première lecture ;

b) organiser la consultation du Conseil d'entreprise ; (pour les instituts, on peut considérer que c'est fait ; mais il devrait y avoir un retour) ;

c) après avis du Conseil d'entreprise, approbation en seconde lecture par le Conseil académique (ou par l'instance de décision habilitée)

L'Administrateur général et le Recteur ont indiqué qu'ils peuvent adhérer à cette proposition.

Les comptes UCL

Les comptes de l'UCL sont bons. Extraits du rapport officiel de gestion de l'UCL pour l'exercice 2005.

« L'analyse du bilan de l'Université fait apparaître les éléments significatifs suivants :

- une structure financière stable grâce à un fonds de roulement largement excédentaire ;
- un niveau important de couverture des investissements par les subsides en capital résultant de l'intervention des pouvoirs publics dans le financement des immobilisations ;
- un actif net en croissance ;
- un coefficient d'endettement très faible qui garantit une indépendance financière importante ;
- une excellente solvabilité.

Une rapide analyse financière fait ressortir un fonds de roulement positif très important et une trésorerie confortable. Les ratios de base confirment l'existence d'une structure financière saine. »

Depuis 2005, la situation s'améliore encore : 21 millions € ont été placés dans une «super réserve stratégique.»



Contrôle des entités périphériques de l'UCL

À la périphérie de l'université, diverses asbl, fondations, sociétés anonymes et associations internationales ont vu le jour depuis quelques décennies. La création de ces satellites permet de soustraire au contrôle des organes internes traditionnels les activités de ces structures périphériques. Les délégués syndicaux CNE et le conseil d'entreprise font preuve de vigilance et ont gardé un droit de regard - à des degrés divers - sur ces entités distinctes.

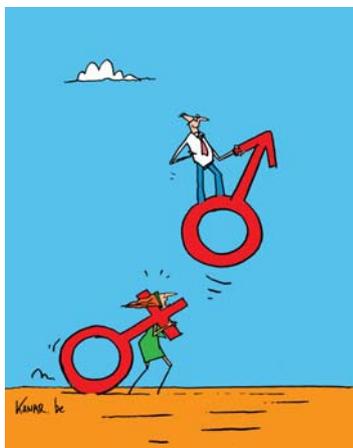


Votez 2

EN QUELQUES TRAITES

L'élection du recteur

Les modalités d'une élection démocratique du recteur de l'UCL sont, depuis quelques semaines, à l'ordre du jour. Le "droit de savoir" 132 de mai 2007 avait entamé le débat actuel, en accordant sa préférence au caractère démocratique et transparent de l'élection du recteur à la KUL, tout en commentant favorablement la simplicité de la procédure de l'ULB. La CNE-UCL soutient un assouplissement des conditions d'éligibilité du recteur, une procédure par vote secret, un élargissement du corps électoral intervenant dans le processus, une représentation pondérée de toutes les catégories du personnel et des étudiants. L'objectif consiste à assurer une représentativité démocratique du recteur, entouré d'une équipe rectorale homogène (ce qui pose la question du mode de désignation des vice-recteurs). Dans la perspective de la fusion des universités de l'Académie Louvain, l'importance politique de la fonction rectorale sera en effet un enjeu considérable en Communauté française de Belgique.



Emploi

Le taux de féminisation était, en avril 2005, de 43% pour l'ensemble du personnel, de 19,5% pour le PAC, de 60% pour le PATO et de 43% pour le PS. La féminisation se limite principalement aux grades inférieurs.

La délégation CNE du personnel, sur base des statistiques des 5 dernières années, a mis en évidence que le nombre de scientifiques définitifs diminue de 35 unités (de 70,78 ETP à 34,25) ; par contre le nombre de scientifiques temporaires augmente (de 344,50 à 373,73) et le nombre d'académiques diminue (de 621, 82 à 597, 05). Il faut en tirer des leçons pour l'encadrement.

La charte de la « nouvelle UCL »

La charte a suscité une série de réflexions, notamment sur la manière de comprendre la « catholicité » évoquée dans la dénomination de l'Université. La délégation CNE du personnel au CE a émis en janvier 2008 un avis négatif à propos de l'emploi de l'expression « contraintes statutaires et légales » dans le 3e paragraphe. Elle propose en remplacement : « Ces libertés -institutionnelle et académique - s'exercent de manière responsable ; elles concourent à la réalisation des missions de l'université et s'accordent avec les dispositions statutaires et légales ».



Secteur social UCL - Services d'aide aux étudiants

Le Conseil d'entreprise a reçu, en mai 2005, sur demande de la délégation du personnel, une information concernant :

- le montant des aides sociales aux étudiants de l'UCL en € courants et constants ;
- le nombre d'étudiants boursiers ;
- le montant global des recettes sur base de la loi du 3 août 1960 sur le financement du budget social.

Ces données ont été communiquées pour chacune des cinq dernières années.

Cette statistique, très utile, sera continuée à l'avenir.



Règles relatives à l'intervention dans le minerval pour les membres du personnel

L'intervention de l'UCL pour les membres du personnel porte sur la moitié du minerval avec un maximum de 350 euros. Cette intervention n'est pas garantie pour l'avenir et dépend du volume des demandes dans le cadre d'une enveloppe fixe.

Formation continue du personnel

Le conseil d'entreprise a reçu (en avril 2007) un rapport répondant aux cinq questions suivantes :

- Comment la politique de formation du personnel recommandée en 2002 est-elle mise en oeuvre ?
- La gestion des demandes est-elle efficace et efficiente ?
- Y a-t-il équité dans l'accès aux formations, selon le genre, la catégorie, le temps de travail, le lieu de travail, le niveau de formation initiale ?
- Quelles sont les stratégies des organisateurs et des participants aux formations ?
- Quels sont les effets des formations ?



Pour compléter la charte des valeurs

« *Autonomie, excellence, concurrence, ouverture sur le secteur privé* », ces mots qui apparaissent à d'aucuns comme porteurs des plus graves dangers, sont considérés par d'autres comme garants des plus désirables progrès.

On ne saurait imaginer opposition plus frontale entre deux conceptions de l'avenir de l'enseignement supérieur : d'un côté, la défense d'un service public jugé menacé par la perspective d'une soumission aux intérêts privés ; de l'autre, la volonté d'améliorer la compétitivité des universités européennes en développant des partenariats avec le monde des entreprises.

T. Ferenczi, Quelle stratégie pour les universités de l'Union, Le Monde, 20 novembre 2007



Chaires - Fondation Louvain

Droit d'avis

Sopartec - Spin-offs



L'évolution de l'emploi à l'UCL



La situation financière de l'UCL



Parkings-Mobilité



Egalité hommes femmes



LES CANDIDATES ET CANDIDATS DE LA LISTE CNE-CSC

COLLÈGE CADRES

1	Ghislaine DECLEVE	Directrice	BMD	BIUL
2	Georges BASTIN	Professeur	INMA	EPL
3	Christine MACHIELS	Aspirante FNRS	CHDJ	FLTR
4	Laetitia SIMAR	Support à la recherche	ADRE	AC
5	Marie-Thérèse COENEN	Conseillère pédagogique	OPES	FOPES
6	Jean-Pierre GERARD	Secrétaire de rédaction	HECC	TECO
7	Jean-Pierre LEMAITRE	Informaticien	ECON-IRES	ESPO
8	Pierre TILLY	Chargé de recherche	OPES/TRAV/HIST	
9	Thierry GROUSBOIS	Détaché	DESY/AIDE	AC
10	Annick SONK	Maître de langues	ILV	AC
11	Luc COURTOIS	Professeur	CONT	FLTR
12	Jean-Claude GUYOT	Coordinateur pédagogique	COMU	ESPO
13	Jacques LEGA	Professeur	PAMO	SC
14	Pierre BAUDEWYNS	Assistant	SPRI	ESPO
15	Françoise VAN HAEPEREN	Professeur	ANTI	FLTR
16	Mylène BAUM-BOTBOL	Professeur	EBIM	MD
17	Pierre-Paul van GEHUCHTEN	Professeur	DESO	DRT
18	Matthieu de NANTEUIL	Professeur	IAG/POLS	ESPO
19	Pierre-Luc PLASMAN	Boursier UCL	CONT	FLTR
20	Catherine LETOCART	Secrétaire d'administration	SPED	ESPO
21	Joseph GODEAU	Conseiller	IUFC/OPES/TRAV	
22	Michèle GARANT	Professeur et Présidente de l'IPM	IPM	AC
23	Agnès NAMUROIS	Détachée	CNE-UCL	AC
24	Gilbert DEMEZ	Professeur	TRAV /JUDI	ESPO/DRT



*Formation continue
du personnel*

Règlement de travail



*Evaluation du système
d'information*



*Plan de
développement*



*Equilibre vie privée -
vie professionnelle*



Congé éducation payé

AU CONSEIL D'ENTREPRISE

COLLÈGE EMPLOYES

25	Valérie DELPORTE	Secrétaire	CONT	FLTR
26	Anita MISEUR	Personnel d'entretien	LOGE	AC
27	Boris MAROUTAEFF	Informaticien	SICM	LS
28	Isabelle HENNAU	Secrétaire	POLS	ESPO
29	Rudolphe SPREUTEL	Technicien	BANI	SC
30	Nadine GELINNE	Secrétaire	EURO	EURE
31	Michel VAN DER KELEN	Informaticien	SGSI	LS
32	Charlotte MBELU-MUKWANGA	Gestionnaire des dépenses	ADFI	AC
33	Marie-Agnès (Ninette) GUEUNING	Laborantine	HORM	MD
34	Jos PALANGE	Détaché	CNE-UCL	AC

COLLÈGE JEUNES

35	Jacqueline TRAVERSA	Assistante de recherche	PSED	PSP
36	Olivier TONGLET	Informaticien	ARCV	LS
37	Julien DUFOUR	Boursier UCL	CONT	FLTR

LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Négociation sectorielle

La négociation sectorielle pour l'enseignement en Communauté française est compétente pour toutes les questions de rémunération, de statut et de carrière du personnel, de la maternelle à l'université. Depuis toujours, le personnel des universités libres en était exclu. Suite à l'action obstinée de la CNE-Universités, le pari est gagné depuis le décret du 11 janvier 2008 sur diverses mesures concernant l'enseignement supérieur qui dispose que la négociation sectorielle s'applique «aux personnels des universités libres subventionnées» (Moniteur belge du 5 mars 2008).



Procédure et critères de promotions du PAT : trois points de divergence

1. Les Autorités de l'UCL continuent d'octroyer les promotions sur base des résultats de l'analyse de fonction réalisée il y a plus de 10 ans ! Cette analyse de fonction cadenas la carrière. Cette analyse se base sur des critères non négociés avec les représentants du personnel. En outre, ce critère d'attribution d'une promotion n'est pas prévu dans le statut du personnel administratif et technique.

2. Les Autorités ont installé des commissions de promotions dont la composition est à géométrie variable. La délégation syndicale CNE souhaite vivement que la représentation du personnel dans ces commissions se fasse par élections préparées avec sérieux pour arriver à une véritable représentation démocratique dans ces instances.

3. La délégation syndicale CNE du personnel demande d'avoir un observateur syndical dans chacune des commissions afin de contrôler l'unicité des procédures et des critères retenus pour l'octroi des promotions. La procédure pour les promotions 2008 a commencé ce 15 février ! Il est temps encore d'y inviter des observateurs syndicaux.

La recherche à l'UCL:

Que fait-on du soutien fédéral ? Par le biais de deux lois (2002, 2004), le Gouvernement fédéral fait un geste significatif pour la recherche : 65% du précompte professionnel lié aux traitements de tous les chercheurs seront dorénavant rétrocedés aux employeurs. A l'UCL, ce sont plus de 5.000.000 EUR qui réintègrent ainsi l'escarcelle de l'Université chaque année, et donc, de manière récurrente. «Augmenter le nombre d'emplois disponibles pour des chercheurs», telle est une des volontés exprimées par ces lois. Merci, Messieurs les décideurs politiques, mais qu'en fait-on à l'UCL? Il s'avère qu'à peine 13% de ce nouveau «financement» sont effectivement consacrés à l'engagement de nouveaux chercheurs. La délégation CNE ne comprend pas et entend bien marteler une évidence : promouvoir la recherche, c'est bien, engager des chercheurs pour le faire, c'est mieux. Et puis surtout : qu'est-ce qu'on attend ?



L'harmonisation de la carrière scientifique et académique

La CNE, secteur des Universités, cherche actuellement à formuler une proposition d'amélioration de l'organisation de la carrière, par le biais du rapprochement des statuts du personnel scientifique et académique en Communauté française, sur le modèle en vigueur en Flandre. Les divers statuts au cadre et hors cadre se sont en effet multipliés en Communauté française depuis une vingtaine d'années. Un nouveau statut unifié des personnels scientifique et académique nécessite la prise en compte de l'évolution du contexte européen (mobilité), l'adoption de mesures spécifiques en faveur des femmes, l'affectation de la rétrocession du précompte professionnel à l'emploi de chercheurs à temps plein et sur contrat à durée indéterminée et au financement d'une allocation de fonctionnement raisonnable pour chaque poste de chercheur.

Décret sur la carrière du PATO (22 octobre 2003)

En 1958, dans le but de dynamiser les universités, le législateur a doté le personnel administratif, technique, ouvrier et spécialisé des Universités (PATO/PATG), d'un statut adapté aux conditions de travail dans les institutions universitaires.

En octobre 1971, ce statut particulier a été modifié par Arrêté royal. Ce fut la seule modification importante de ce texte jusqu'au décret du 22 octobre 2003.

En 1990, suite à la communautarisation de l'enseignement, des propositions d'amélioration ont été introduites par les délégations syndicales du personnel des universités francophones dans le but d'harmoniser le déroulement de carrière des différentes catégories du PATO, sur base du principe : à même niveau de diplôme, même déroulement de carrière et même barème.

C'est seulement à partir de l'année 2000 qu'une négociation digne de ce nom s'est engagée et a pu enfin aboutir à un résultat, coulé dans le décret du 22 octobre 2003 (Moniteur Belge du 04/12/03).

Tout ceci démontre parfaitement qu'une nouvelle carrière ne tombe pas du ciel et n'est pas le résultat d'un coup de baguette magique !



Harmoniser le montant des bourses de doctorat

Une rapide comparaison du montant net des bourses UCL, des bourses du FRIA et des bourses des aspirants FNRS indique pour la première année des variations allant de 1413 € (UCL) à 1485 € (FRIA) et à 1586 € (FNRS). Sans que des raisons précises n'expliquent ces différences. D'où la demande du secteur CNE des universités d'harmoniser ces montants de bourses de doctorat.

EN QUELQUES TRAITS

Académiques payés à l'heure

Pourquoi certains académiques payés à l'heure se voient-ils attribuer un volume horaire de cours plus important que celui pour lequel ils sont payés ?

Pourquoi l'encadrement des séances d'exercices par des académiques payés à l'heure n'est-il pas pris en compte dans leur rémunération ?



Climat aux restaurants universitaires

Aux Restaurants universitaires, produits du commerce équitable et normes d'hygiène respectées vous trouverez... belle vitrine mais grattez un peu : pour ce qui est des conditions et de l'ambiance de travail, mieux vaut ne pas les mettre en vitrine ! Stress, heures supplémentaires souvent difficiles à récupérer, gestion chronométrée des ressources humaines mais peu de respect des personnes. La rentabilité économique ne justifie pas tout !



Contrat de remplacement PAT

Que se passe-t-il après 2 ans de contrat de remplacement à durée déterminée, lorsqu'on est sur budget ordinaire ? La délégation CNE demande que les personnes concernées soient nommées définitivement.

La thèse de doctorat : le remboursement du minerval et des frais d'impression

Des disparités financières existent entre doctorants à propos de la prise en charge du minerval, de l'obtention de la bourse de valorisation de la thèse, et du financement des frais d'impression de la thèse. Le jeune docteur contribue à la renommée de l'université et son travail mérite une reconnaissance sociale. C'est pourquoi la CNE-UCL demande la prise en charge du minerval par l'université, la généralisation de la bourse de valorisation à tous les docteurs au cadre ou sur ressources extérieures, et l'uniformisation du remboursement des frais d'impression de la thèse. On constate, depuis plusieurs mois, l'absence de réactivité du rectorat à l'égard de ces revendications.



La concertation sociale et la fusion des universités de l'Académie Louvain

En 2007, peu après l'annonce par voie de presse, de la fusion des universités de l'Académie Louvain (Louvain-la-Neuve, Namur, St-Louis, Mons), les délégations syndicales CNE du personnel des universités de l'Académie, se sont concertées pour obtenir la tenue d'une négociation sociale en parallèle aux négociations institutionnelles. L'impact du plan de développement de l'UCL sur la fusion, l'harmonisation des statuts du personnel, les conventions de prépension, sont à l'ordre du jour des futures négociations entre les autorités et les délégations syndicales CNE des quatre universités.

Brevets de compétence

La progression dans la carrière du personnel administratif et technique se fait légalement dans les grades les plus bas par avancement avec examen. La délégation CNE du personnel a demandé et obtenu que ces examens devant jury soient remplacés par des brevets de compétences. La démarche des brevets de compétences privilégie les compétences concrètes sur les connaissances abstraites. Une manière de réconcilier avec le savoir les personnes qui ont été exclues au départ du système éducatif ou qui ont connu une faible scolarité et «qui ont beaucoup plus de savoirs qu'on ne le pense», comme l'a indiqué Bertrand Schwartz, Docteur Honoris Causa de l'UCL.

Cette nouvelle formule est globalement fortement appréciée, même si le personnel de gestion du Logement et des Restaurants rencontre actuellement quelques difficultés avec ses brevets.



Les objectifs de la CNE-Universités

- Une solidarité croissante au sein du personnel
- Le respect de la spécificité de chaque métier
- Une gestion saine, démocratique et transparente
- La défense de l'enseignement supérieur en tant que bien public et donc à financer comme tel
- L'équivalence des statuts avec ceux des universités de la Communauté française
- L'amélioration des statuts
- La création d'un lieu sectoriel de négociation
- La revalorisation des rémunérations
- La valorisation de la formation continue pour tous
- Une politique du personnel intégralement négociée avec les délégations syndicales
- L'égalité de fait entre les hommes et les femmes.



LES CANDIDATES ET CANDIDATS DE LA LISTE CNE-CSC

1	Nathalie KRUYTS	Conseillère pédagogique et APH	IPM	AC
2	Matthieu de NANTEUIL	Professeur	IAG/POLS	ESPO
3	Marie-Agnès (Ninette) GUEUNING	Laborantine	HORM	MD
4	Hervé POURTOIS	Chargé de cours	ORFI	ISP
5	Christian HENDRICK	Technicien	NEFY	MD
6	Danielle VAN GRUNDERBEECK	Informaticienne	SISC	LS
7	Françoise VAN HAEPEREN	Professeur	ANTI	FLTR
8	Thierry WALOT	Chargé de mission	ECOL	SC
9	Pierre BAUDEWYNS	Assistant	SPRI	ESPO
10	Hubert ROLAND	Chercheur qualifié FNRS	LICG	FLTR
11	Pierre-Luc PLASMAN	Boursier UCL	CONT	FLTR
12	Brigitte PELSMAEKERS	Secrétaire	SDRT	DRT
13	Thomas PERILLEUX	Professeur	REHU	ESPO
14	Paul LEBRUN	Technicien	GTPL	AC
15	Christine DEWAELE	Secrétaire	DIC	AC
16	Denis DOCHAIN	Professeur	INMA	EPL
17	Françoise VAN DE MEERSSCHE	Personnel d'entretien	GPLO	ADPI
18	Christelle CHABOT	Assistante sociale	AIDE	AC
19	Luc COURTOIS	Professeur	CONT	FLTR
20	Thierry GROSOIS	Détaché	CNE-UCL - AIDE	AC
21	Valérie DELPORTE	Secrétaire	CONT	FLTR
22	Pierre TILLY	Chargé de recherche	EURO/OPES/TRAV	



Politique du personnel

Impact de Bologne



Réduire la surcharge

Conventions collectives



Statut du chercheur



Revalorisation des traitements

À LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL DE L'UCL

23	Bernard TONDEUR	Informaticien	SIMO/IAG	LS
24	Jacques LAFFINEUR	Chercheur/Conseiller aux études	OBLI	DRT
25	Nancy CLAUSE	Responsable de quartier	LOGE	AC
26	Christel ROSSILLON	Gestionnaire	SDRT	DRT
27	David VANDERBURGH	Professeur	ARCH	EPL
28	Jacques GILLARDIN	Conseiller pédagogique	FOPA	PSP
29	Gérard VALENDUC	Chargé de cours APH	COMU	ESPO
30	Etienne HUENS	Informaticien	INMA	EPL
31	Calogero MONTEODORO	Aspirant FNRS	NESC	PSP
32	Géraldine SENY	Assistante	DESO	DRT
33	Georges VAN IMPE	Chercheur qualifié	ECOL	SC
34	Philippe LEFEVRE	Professeur	INMA	EPL
35	Victor MENDEZ VILLEGAS	Maître de langues	ILV	AC
36	Sylvie MALLENTJER	Secrétaire	SFLT	FLTR
37	Claire DAMIEN	Secrétaire	AIDE	AC
38	Yves HERGOT	Technicien	ATEL	MD
39	Marianne GERMEN	Personnel de salle	SRU	AC
40	Pierre de SAINT-GEORGES	Professeur	FOPES - COMU	ESPO
41	Felix COUDER	Conseiller en prévention	SERP	AC
42	Georges BASTIN	Professeur	INMA	EPL
43	Agnès NAMUROIS	Détachée	CNE-UCL	AC
44	Jos PALANGE	Détaché	CNE-UCL	AC

LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION

Les vastes et nombreuses matières traitées au CPPT

La loi du 4 août 1996 sur le bien être au travail et ses arrêtés d'application proposent une vue intégrée de la politique du bien-être au travail qui porte sur les aspects de sécurité et de surveillance de santé, sur la charge psycho-sociale, sur l'ergonomie, sur l'hygiène et sur l'embellissement des lieux du travail. La politique concernant l'environnement entre en ligne de compte dans la mesure où elle a des effets sur le bien-être des travailleurs dans les lieux de leur travail. Pour rappel, il n'y a, pour les deux sites de l'UCL, qu'un seul Comité pour la Prévention et Protection au Travail (CPPT).

La gestion dynamique des risques comprend notamment deux volets : d'une part, l'élaboration d'un plan global de prévention d'une durée de cinq ans et, d'autre part, un plan annuel d'action, soutien plus régulier d'une politique de prévention. Ces plans doivent être continuellement mis à jour avec des échéances de réalisations à court et à long terme.



PLAN GLOBAL DE PREVENTION 2008-2012

- 1) Accueil et accompagnement des nouveaux engagés
- 2) Embellissement des lieux de travail
- 3) Formation de la ligne hiérarchique et valorisation de la fonction d'intermédiaire de sécurité.
- 4) Visibilité du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
- 5) Entreprise et environnement
- 6) Pause midi, une préoccupation du bien-être au travail
- 7) Suivi des exercices d'évacuation

Stress et surcharge de travail

• Nous sommes nombreux à nous sentir stressés... impression ou réalité ? Afin d'analyser ce phénomène et proposer des mesures adéquates, une analyse de la charge psychosociale au sein de l'entreprise a débuté : les membres des restaurants SRU et les membres de la faculté d'agronomie vont répondre les premiers à une enquête initiée au CPPT.



Groupes « accès des sites et bâtiments aux personnes à mobilité réduite »

Pour rendre les sites de L.L.N. et de Woluwé plus facilement accessibles aux personnes à mobilité réduite, deux groupes de travail comprenant des représentants du CPPT et de différents services (ADPI, SERP, SPER...) se réunissent très régulièrement et font appel à des experts, des associations et à d'autres collaborations créant ainsi un véritable réseau compétent en cette matière.

Les études portent tant sur l'accessibilité des bâtiments de tous types sur les deux sites, sur les chemins de parcours pour les atteindre que sur les aménagements intérieurs.

Pour de plus amples renseignements à ce sujet, on peut désormais consulter la toile à l'adresse suivante pour avoir tous les détails : <http://www.ucl.ac.be/cppt/acceshandi.html>



Mettre les bons déchets dans les bons sacs

Pas toujours facile de s'y retrouver mais pour tout savoir à ce sujet, consultez le lien : <http://www.serp.ucl.ac.be/cgd.html>

Au CPPT, nous pensons à l'avenir de la planète.

Respectons notre environnement en triant encore mieux nos déchets : utilisons les sacs bleus pour les PMC, profitons du ramassage des papiers, choisissons les contenants adéquats pour les produits chimiques. Economisons l'énergie : éteignons nos ordinateurs en fin de journée et les lumières quand nous quittons notre bureau ou un auditoire plus d'un quart d'heure, baissons le thermostat des radiateurs et par souci de sécurité, tirons parti des remarques faites lors des visites périodiques de notre lieu de travail.



Formations pour responsables

Le CPPT a eu l'initiative de mettre sur pied un programme de formation en matière de sécurité à l'usage des responsables d'unité ou de laboratoire, et de valoriser la fonction d'Intermédiaire de Sécurité. Des formations pour les responsables ont été proposées à l'Institut des sciences de la vie et seront faites prochainement à l'Ecole polytechnique de Louvain. Les autres facultés suivront.



Exercices d'évacuation des bâtiments

Sécurité/Prévention : tant à Bruxelles qu'à Louvain-la-Neuve, des exercices d'évacuation des auditoires et bâtiments sont organisés pour mettre en évidence les problèmes techniques et comportementaux qui pourraient surgir en cas de catastrophe et de sensibiliser le personnel et les étudiants sur les attitudes à adopter en pareilles circonstances. Mieux vaut savoir ...

ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Le travail permanent du CPPT

Le travail récurrent du CPPT se base sur les constatations faites lors des visites des lieux de travail ou des remarques recueillies auprès du personnel et par le service de prévention interne. Pour rappel, les visites des bureaux se font tous les deux ans et celles des laboratoires et ateliers tous les ans, en vertu du plus grand nombre de risques que ces derniers comportent. Chaque visite fait l'objet, par le service interne de prévention, d'un rapport communiqué aux membres de l'unité et à ceux du CPPT, qui examinent les divers problèmes à la recherche de solutions durables.

Pour plus de détails concernant le suivi de points particuliers traités aux réunions mensuelles du CPPT, les procès-verbaux des réunions sont disponibles sur la toile à l'adresse suivante : <http://www.ucl.ac.be/cppt/>



Notre Université respire !

En application de la législation, l'Université est, depuis le 1er janvier 2006, une université sans fumée. Pour maintenir cet engagement dans la durée, le CPPT a proposé le projet de Charte UCL : « Une université sans fumée... ensemble », adoptée par les autorités et largement soutenue par une campagne d'information régulière : <<http://www.uclouvain.be/sites/cppt/universitesansfumee.html>>. Une affaire de tous et pour le bien de tous !

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail...

... a publié en 2007, les résultats de sa quatrième enquête européenne sur les conditions de travail. La dégradation de la qualité des emplois pose question car 23 % des salariés travaillent avec des contrats à durée déterminée et 50 % des nouveaux entrants sur le marché du travail depuis moins de quatre ans ont des contrats temporaires. Plus de 70 % des travailleurs n'ont reçu aucune formation au cours des douze derniers mois qui précèdent l'enquête. 35 % indiquent que le travail nuit à leur santé. La fatigue psychique et le stress engendrent l'absentéisme, des maladies, des accidents de travail et préoccupent de plus en plus les dirigeants d'entreprise et les médecins du travail. Environ 5% des travailleurs signalent avoir été victimes de violence, de brimades ou de harcèlement au travail au cours de l'année écoulée.

En Belgique, la prévention des violences au travail est prise en compte dans un nouvel Arrêté Royal du 17 mai 2007. Des lésions physiques ou mentales sont causées par la charge psychosociale occasionnée par le travail. Les employeurs et les représentants des travailleurs doivent se former pour prévenir le risque.



Analyse des accidents et incidents

De manière systématique, une analyse des incidents signalés et des accidents déclarés est entreprise par le Service Interne de prévention afin de prendre les dispositions adéquates pour que de telles situations ne se reproduisent plus. Un des rôles des visites périodiques effectuées par le CPPT sur les lieux de travail est d'être attentif et vigilant aux situations à risques (par exemple encombrement des sorties de secours, extincteurs mal signalés, utilisation sans protection de produits radioactifs,...).

Comme la sécurité est l'affaire de tous, vous pouvez signaler un incident au lien : <http://www.serp.ucl.ac.be/incidents.html>

Surveillance de santé des personnes soumises à risques

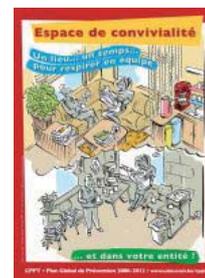
Améliorer la rapidité de l'examen d'embauche ; assurer la mise à jour des fiches de risques de maladies professionnelles en général et lors des mutations et de la mise en route dans l'unité de nouvelles expériences ; les examens de reprise après une maladie de plus de 4 semaines doivent être mieux appliqués.

La protection de la maternité est un souci permanent du CPPT et du conseiller externe en prévention-médecin du travail. Le poste de travail des personnes enceintes est visité et adapté pour assurer une protection optimale de la maternité.



Espace de travail

Au Centre d'histoire du droit et de la justice (CHDJ), des jeunes chercheurs nous ont contacté pour nous montrer les conditions dans lesquelles ils travaillaient par manque de bureaux disponibles et pour demander l'intervention du CPPT. Suite à des contacts pris avec la faculté FLTR et les services de programmation pour trouver une solution à ce problème, et avec l'accord du Centre de recherche, tout le centre a emménagé dans des locaux libres de la rue du Poirier... où leurs conditions de travail sont beaucoup plus agréables !



Coins café

En 2008, le CPPT propose de faire des coins café... des lieux de convivialité ! Toutes les infos sur le site http://www.uclouvain.be/sites/cppt/espace_convivialite.htm



*Bien-être
au travail*



1



2



3



4

Surveillance de santé

Charge psychosociale

Stress au travail



5



6



7



8



9

*Prévention
des accidents*

*Visites des lieux
de travail*



10



11



12



13



17

*Protection de la
maternité*



14



15



16

LES CANDIDATES ET CANDIDATS DE LA LISTE CNE-CSC AU

COLLÈGE EMPLOYES

1	Ruth KALF	Bibliothécaire	BSE	LS
2	Yves HERGOT	Technicien	ATEL	MD
3	Christel ROSSILLON	Gestionnaire	SDRT	DRT
4	Christian HENDRICK	Technicien	NEFY	MD
5	Sylvie MALLENTJER	Secrétaire	SFLT	FLTR
6	Astrid LEDUC	Gestionnaire logistique et comptable	CHIM	SC
7	Françoise VAN DE MEERSSCHE	Personnel d'entretien	GPLO	ADPI
8	Alain NINANE	Informaticien	SICM	LS
9	Christine DEWAELE	Secrétaire	DIC	AC
10	Baptiste CAMPION	Assistant	RECO	ESPO
11	Marianne GERMEN	Personnel de salle	SRU	AC
12	Nadine FRASELLE	Chercheur qualifié	MARK	ESPO
13	Denis DOCHAIN	Professeur	INMA	EPL
14	Pascale STEYNS	Responsable de la formation	RHUM	AC
15	Philippe DEGAND	Coordinateur mobilité	SPER	AC
16	Taieb MASSAOUIDI	Animalier	NEFY	MD
17	Jovino CAMBON	Chef d'atelier	PRM	FSA



Exercices d'évacuation

Accessibilité handicapés



Gestion des déchets



Radioprotection



Analyse dynamique des risques



Charge de travail



COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

18	Jean-Marie MAYEUR	Technicien	LOGE	AC
19	Pascal FRISQUE	Informaticien	SIMO	ESPO
20	Rose-Anne KEYEUX	Bibliothécaire - documentaliste	BGSH	LS
21	Domenico BASILE	Technicien	GERU	AGRO
22	Myriam TEMPERE	Employée administrative	RHUM	AC
23	Anne RENSON	Informaticienne	SICM	LS
24	Pierre DEFRANCE	Professeur	PAMO	SC
25	Béatrice VAN DEN HAUTE	Secrétaire-bibliothécaire	INMA	EPL
26	Joëlle BELLENS	Personnel de cuisine	SRU	AC
27	Nicole DEVILEZ	Technicienne	CHIM	SC
28	Jean-Pascal van YPERSELE	Professeur	ASTR	SC
29	Jos PALANGE	Détaché	CNE-UCL	AC
30	Agnès NAMUROIS	Détachée	CNE-UCL	AC

COLLÈGE JEUNES

31	Olivier TONGLLET	Informaticien	ARC	LS
32	Béréngère GUERRIAT	Chercheuse	FYSA	AGRO
33	Julien DUFOUR	Boursier UCL	CONT	FLTR



Le Droit de Savoir est une publication de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel Permanence de la CNE-UCL à LLN Bâtiment Kellner · Local D-113 Croix du Sud, 3 · Parking 20 1348 Louvain-La-Neuve
Tél.: 010/47.26.02 - Fax : 010/47.25.76
Permanence de la CNE-UCL à Woluwé Centre Faculté · Niveau -1 Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles
Tél.: 02/764.50.99 de 12h30 à 13h30
Courriel : Agnes.Namurois@uclouvain.be Jos.Palange@uclouvain.be



Notre patrimoine est social.

Il existe un patrimoine bien identifiable commun aux pays d'Europe occidentale. Ce patrimoine n'est pas mobilier ou immobilier. Il est ... social ! Ce patrimoine, constitué à l'aube du XX^e siècle, s'est consolidé et étendu jusqu'en 1975. On peut le résumer en cinq acquis essentiels, partagés partout en Europe :

- **la sécurité sociale**, héritière des différentes formes de mutualisation des risques (maladies, accidents de travail, chômage, retraite), outil de solidarité et de répartition des revenus ;
- **la convention collective de travail**. Au lieu de se retrouver seul ou seule devant son employeur, le travailleur a le droit de se coaliser avec d'autres travailleurs pour créer un meilleur rapport de forces face à sa direction;
- **les libertés civiles et le suffrage universel** ;
- **l'éducation publique pour tous**, (et donc la suppression progressive du travail des enfants).
- **les lois sociales**, s'imposant à toutes les entreprises (durée du travail, santé/ sécurité au travail, formation professionnelle, égalité de traitement, etc.)

Plus largement, la santé et l'ensemble des services publics font partie du patrimoine européen.

C'est le mouvement ouvrier qui a édifié ce patrimoine social, même si des intellectuels, des scientifiques, des politiques y ont aussi contribué. Patrimoine à transmettre et ... à défendre avec acharnement !

Plus d'informations sur le site : <http://www.cne-gnc.be/sitepatrimoine/documents/Notrepatrimoine.pdf>



Bulletin d'affiliation

A renvoyer à la CNE-UCL



Réservé à l'administration Centrale (nom, code)

Matricule

NOM et PRENOM (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille)

Homme/Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° registre national

N° compte

Temps de travail :

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer les mentions inutiles

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

Cotisations mensuelles au 1/07/2006

Membres actifs	
Ordinaires temps plein	13,89
Cadres	13,89
Mi-temps	10,42