

Le droit de *savoir*

BELGIQUE-BELGIE
PP - PB
1348 LOUVAIN-LA-NEUVE
000613

SOMMAIRE

- 2 Fiche de paie électronique
Promotions du Personnel
administratif et technique :
la procédure 2011 !
- 3 La crise du FNRS
- 4-5 L'échec de l'UCLouvain et la
fusion UCL-FUCAM
- 6-7 Echelles de traitements
- 8 Sortir du malaise autour
du doctorat
Stress doctorants :
des pistes d'action
- 9 Les carrières féminines dans
notre monde académique
- 10-11 La négociation pour le
personnel de l'enseignement
en Communauté française
- 12 Prospérité sans conflit ?
S'affilier à la CNE-CSC

COUP DE GÉNIE !

Dans la revue Louvain de janvier 2011, Jamil Salmi, coordinateur pour l'enseignement supérieur à la Banque mondiale apporte, indique la revue, « *l'éclairage d'un spécialiste des universités à l'échelle mondiale* » sur les fusions d'universités.

En conclusion de l'interview, J. Salmi déclare : « *Un des drames en Belgique est que la séparation entre les communautés se reflète au niveau des universités. La fusion entre une université francophone et une université flamande serait à mon avis un coup de génie !* »

M. Salmi aurait pu aller un coup plus loin : proposer par exemple la fusion de l'UCL et de la KUL, ou celle de l'ULB et de la VUB. Comme quoi on peut être expert (génial) à la Banque mondiale et méconnaître honteusement l'histoire et les particularités de la Belgique !

LE GOÛT DE L'AMER !

C'est l'histoire de quatre caravelles qui auraient dû prendre la mer, de concert, pour conquérir de nouveaux territoires. C'est l'histoire de capitaines, de cartes, de boussoles et de gouvernails. C'est l'histoire d'équipages à terre ayant travaillé dur dans les chantiers navals pour préparer l'expédition...Voici le récit maritime d'une épopée imaginée et racontée par une poignée d'hommes (il n'y avait pas de femmes dans ce bateau) qui avait comme but de nous entraîner par-delà les océans, vers de nouveaux continents.

Au début, il y avait l'idée du voyage... Il était question de créer un navire commun, mais pas encore de le prévoir en détail. En butte aux vents du grand large, beaucoup ont galéré pour suivre la cadence, pour tenter d'être prêts. Les conditions climatiques n'ayant pas permis un départ à la date prévue, le compte à rebours de la date d'embarquement fut arrêté et le projet retardé d'une année. Il fallait construire le navire sur des bases plus solides.

Plus tard, le départ approchant, les quatre capitaines ont invité leurs mousaillons à les suivre dans leur message de ralliement :

A Louvain-la-Neuve, sans maîtriser le vent, on positionnait la voile pour adapter la navigation et arriver à bon port.

A Bruxelles, on pensait à Christophe

Colomb, qui avait planifié avec le plus grand soin, pendant plusieurs années, ses expéditions visant à dégager une nouvelle route vers les Indes, et qui finit par découvrir, non les Indes, mais un nouveau continent, changeant du même coup la face du monde.

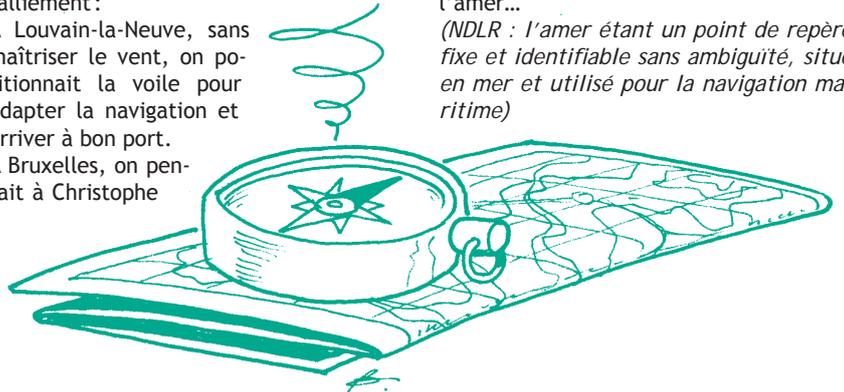
A Namur, le capitaine encourageait à prendre le large mais en passant par les eaux douces, par les confluent ; la rivière tranquille qui mène au fleuve porterait le navire jusqu'à l'infini de l'océan.

A Mons, on pensait plutôt à irriguer les terres et amener l'eau à s'étendre dans le Delta du Hainaut.

Puis, douche froide pour tout le monde : les cartes se sont brouillées, la boussole a tourné fou et les bateaux sont restés au port. Le bec dans l'eau, les équipages sont retournés vers leurs terres respectives.

Mais l'histoire ne finit pas là... Sortie dans les brumes de l'hiver, une chaloupe au large du Delta s'arrime à une lourde caravelle pour un nouveau départ. Et les équipages fatigués ont repris leur rythme de travail soutenu afin de préparer l'embarcation. Avec en eux un léger goût de l'amer...

(NDLR : *l'amer étant un point de repère fixe et identifiable sans ambiguïté, situé en mer et utilisé pour la navigation maritime*)





FICHE DE PAIE ÉLECTRONIQUE

Certains diront, c'est le progrès, d'autres regretteront le papier, ... les autorités ont choisi : il n'y aura plus de fiche de salaire **mensuelle** en version papier, sauf cas exceptionnels pour les prépensionnés et les malades de longue durée.

Que l'on décide que les membres du personnel participent à la réduction des abattages des arbres, soit ! Que la structure de l'UCL soit si compliquée que l'on n'atteigne plus les personnes que par leur bureau virtuel, soit ! Il faut néanmoins un accompagnement de cette mesure.

Ainsi, il doit exister la possibilité pour chaque membre du personnel de disposer au minimum d'une borne informatique pour la consultation de sa fiche de paie, ainsi que d'une imprimante qui lui permette de retirer le document en toute confidentialité. Cette consultation électronique doit être organisée pendant le temps de travail. Si ces conditions ne sont pas remplies, n'hésitez pas à le signaler pour faire changer les choses, les autorités se sont enga-

gées à respecter ces principes. Pensez également à enregistrer les fiches de paie ou les imprimer au moins une fois par an, puisqu'après un an, elles seront retirées de votre bureau virtuel.

Cependant, il n'y a pas que la question de l'accès aux technologies, il y a aussi la question de la maîtrise de l'outil informatique. En effet, certaines personnes travaillant à l'UCL n'ont jamais recours à un ordinateur ni dans leur vie professionnelle ou privée. Nous avons demandé que ces personnes soient accompagnées dans l'utilisation de leur bureau virtuel par une formation spécifique. Certaines personnes à qui s'adressent cette formation, ne pourront pas lire cet article. A vous qui avez pu lire ces lignes, merci de diffuser ces propos aux personnes concernées.

Enfin, sachez que le décompte **annuel** vous sera envoyé sous format papier.

PROMOTIONS DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE : LA PROCÉDURE 2011 !

Comme chaque année, le 15 mars est la date de lancement de la procédure des promotions du personnel administratif et technique. Cela signifie que chaque membre du personnel entrant dans la condition d'ancienneté de grade peut demander à son responsable (doyen de faculté, président d'institut, directeur d'administration ou chef de service en staff) s'il figure sur la liste des promotionnables et quelle est la composition de la commission de promotion dont il dépend.

Quelques nouveautés dans la procédure 2011

1. Le périmètre des commissions est établi en conformité avec la nouvelle structure du plan de développement. Au nombre de 24, les commissions seront délimitées par facultés, instituts et administrations de taille critique (et donc parfois regroupés). Une commission « chapeau » pour chaque secteur est mise en place pour établir le classement définitif des candidats prioritaires dans les secteurs.

2. Dans les secteurs, ce sont bien les doyens de faculté et les présidents d'institut qui sont les responsables hiérarchiques des membres du PAT. Ils doivent veiller à recueillir auprès des responsables de proximité (« ligne fonctionnelle ») toutes les informations utiles à la gestion des pro-

motions des personnes qui dépendent d'eux hiérarchiquement.

3. Une commission est spécialement mise en place pour les promotions du « middle management » c'est-à-dire les responsables de service. Elle sera constituée de tous les directeurs des administrations. La délégation syndicale CNE ne comprend pas très bien pourquoi ce traitement différencié d'une partie du personnel par ailleurs très mal définie. A quel poste va-t-on s'arrêter ou à quel grade ?

4. Les demandes de promotions des Directeurs administratifs de facultés seront examinées dans les commissions de promotions sectorielles ainsi que celles des personnes rattachées aux plates formes sectorielles et au secteur.

5. Les personnes qui ont une double affectation - par exemple dans un institut et dans une faculté - seront concertées pour connaître leur souhait du lieu de traitement de leur dossier.

6. Les avancements au grade 23/1 ne seront plus étudiés dans le cadre de la procédure de promotion et c'est très bien ainsi !

Ce qui devrait être amélioré

1. Le recours à l'outil « Analyse de fonction du niveau 2 » comme critère de promotion doit être revu. Vous le savez, depuis de nombreuses années,

la délégation CNE critique cet outil de gestion des promotions. L'analyse de fonctions est basée sur des éléments non connus du personnel et des délégations syndicales. Aucun texte légal n'autorise le recours à cette classification des fonctions pour gérer le développement des carrières dans les universités. Rien de semblable n'est utilisé par exemple à l'Université de Liège. Les autorités se sont engagées à réviser paritairement cet outil qui actuellement n'est utilisé que pour les promotions dans les grades de niveaux 2.

2. Les indemnités pour fonction supérieure (IFS) restent directement liées aux résultats de l'analyse de fonction et donc continuent à poser question. Plus de transparence dans le processus d'attribution des IFS devrait être la règle. Cette question est portée par la délégation CNE. A suivre...

Ce qui ne change pas et qui est très bien

Dans chaque commission de promotion, la présence d'un observateur syndical est bien prévue. Leur rôle est mieux reconnu. Ils reçoivent une information correcte qui leur permet de remettre un avis éclairé et une évaluation de toute la procédure au Vice-recteur à la politique du personnel.



LA CRISE DU FNRS

Début février, les réactions au sein du personnel scientifique et académique de l'UCL ont été vives à la suite de la révélation du cumul de deux mandats, académique à l'ULB et secrétaire générale du FNRS, par Mme V. Halloin. L'indépendance de la secrétaire générale du FNRS ne peut souffrir d'aucune équivoque. L'émotion du personnel scientifique s'explique par le statut précaire d'une majorité d'entre eux à l'UCL : bourses de doctorat, CDD, faible proportion de CDI, difficultés à entrer dans la carrière FNRS ou académique, turn-over important, stress élevé des doctorants, etc.

Dans la question orale posée par la députée Florence Reuter au ministre Nollet le 7 février 2011, celle-ci indiquait qu'il appartenait aux administrateurs du FNRS d'établir si les faits révélés notamment par voie de presse et par voie parlementaire sont exacts.

Cette campagne bien orchestrée semblait destinée à pousser la secrétaire générale du FNRS à la démission : règlements de compte internes à l'ULB, fuites préalables organisées dans la presse, transmission du dossier à une députée qui pose une question parlementaire, attaques contre les recteurs et le CA du FNRS, mise en cause du ministre Nollet, etc. La graduation médiatique et politique échelonnée depuis début février peut en effet démontrer qu'il s'agit d'une manœuvre de déstabilisation.

Si Mme Halloin s'est mise personnellement dans une position difficile à l'égard de la communauté scientifique du fait de l'incompatibilité de ses deux mandats, la délégation CNE-UCL craint que ces attaques visent en réalité à obtenir sa démission pour remettre ensuite en cause l'ensemble de la réforme du FNRS qu'elle a initiée. Il faut dès lors bien faire la distinction entre le sort personnel de Mme Halloin et la poursuite de la réforme du FNRS.

Position de la CNE-UCL concernant la réforme du FNRS

La délégation CNE-UCL rappelle à l'occasion de cet incident qu'elle s'est montrée favorable aux principes de la réforme du FNRS initiée par Mme Halloin depuis son entrée en fonction en 2008. Quel que soit le sort final personnel de Mme Halloin, nous tenons à ce que cette réforme soit maintenue. Nous avons publié plusieurs articles à ce sujet dans le *Droit de savoir*.

La délégation CNE-UCL avait déposé un avis lors du conseil d'entreprise de l'UCL du 31 mai 2010 sur la réforme du FNRS. Ce dernier reste parfaitement valable à l'heure actuelle. Il constate que le fonctionnement du FNRS faisait l'objet antérieurement de nombreuses critiques : absence de transparence dans le fonctionnement des commissions FNRS, non-motivation des décisions, absence de suivi des rapports, etc.

La CNE-UCL s'est donc prononcée positivement à l'égard des principes généraux de la réforme engagée (clarté des critères d'évaluation, transparence des décisions, retour sur le résultat de l'évaluation, représentation équilibrée des experts, suppression des discriminations liées au genre et à l'âge, etc).

Position de la CNE-UCL concernant la concertation sociale au FNRS

La délégation CNE-UCL souligne que l'incident lié à la situation de Mme Halloin doit être l'occasion d'une réflexion sur l'organisation du FNRS en termes notamment de concertation sociale. Nous rappelons notre demande, exprimée notamment dans nos lettres du 12 avril et du 25 août 2010 adressées au CA du FNRS, de création d'un organe de concertation sociale attaché au FNRS, comportant

des représentants syndicaux du personnel scientifique.

La situation actuelle démontre que l'absence d'un organe représentatif au niveau du FNRS dilue la responsabilité du Fonds et lui permet de continuer à décider vis-à-vis de son personnel sans guère de concertation au niveau de son conseil d'administration.

Afin d'assurer le maximum de transparence, les conseils d'entreprise des universités (et les comités de concertation de base pour l'ULG et l'UMons) doivent notamment recevoir systématiquement de la part du FNRS :

- les résultats des audits menés par le FNRS ;
- le rapport annuel du réviseur aux comptes auprès du FNRS ;
- la communication de l'ordre du jour des points traités au conseil d'administration du FNRS.

Il s'avère nécessaire de clarifier les règles internes qui s'appliquent au personnel de direction du FNRS. Le rôle de contrôle du conseil d'administration doit être renforcé. Des membres élus au suffrage universel direct par le personnel FNRS attaché auprès des universités doivent siéger au conseil d'administration du FNRS. Il faut réfléchir à une redéfinition du profil du secrétariat général du FNRS. Doit-il être un profil académique, scientifique ou administratif ? Comment garantir la neutralité et l'indépendance de cette fonction par rapport aux universités ? Comment assurer le maximum de transparence dans le choix, la nomination et la rémunération de la personne en charge du secrétariat général du FNRS ? La délégation CNE-UCL reste à la disposition des autorités académiques pour débattre des propositions constructives à cet égard.





L'ÉCHEC DE L'UCLouvain

L'échec du vote aux FUNDP, ne réunissant pas un quorum suffisant de 80% pour permettre la dissolution de l'asbl, a fait l'effet d'une douche froide au sein des personnels des universités, en raison surtout de l'investissement considérable, à la fois humain et financier, consenti dans les différents chantiers. Aux FUSL et aux FUNDP, les réactions positives ou négatives ont été plus contrastées qu'à l'UCL. Les délégués CNE à l'UCL sont perplexes par rapport à l'investissement consenti depuis plusieurs années par les délégations, notamment lors des réunions conjointes des conseils d'entreprise et lors de la négociation des nouveaux statuts des personnels sous la forme de conventions collectives de travail.

L'UCL sort bouleversée d'un plan de restructuration interne, appelé plan de développement, qui connaît dans son application des soubresauts dommageables pour le personnel, comme le démontre la situation dans le secteur des sciences de la santé, présenté triomphalement il y a quelques années comme le secteur pilote de ce plan. Le délai imprévu que nous laisse le vote de l'assemblée générale namuroise doit être mis à profit pour remettre de l'ordre dans notre propre maison avant d'y accueillir de nouveaux invités, tout en assurant l'adaptation progressive du plan de développement aux réalités du terrain.

La fusion bilatérale annoncée entre l'UCL et les FUCaM n'a de sens à nos yeux que comme une étape préliminaire permettant, dans un second temps, un rapprochement à la fois avec les FUSL et les FUNDP selon des conditions institutionnelles et sociales encore à définir. La délégation ne souhaite en effet pas une mise à l'écart des FUNDP et/ou des FUSL par l'UCL. Bien au contraire, nous soutenons l'idée que les projets en cours assurant une meilleure coopération interuniversitaire au sein de l'Académie Louvain soient préservés et conti-

nués de manière à maintenir les acquis positifs obtenus lors des travaux intenses de ces dernières années. Nous pensons par exemple à l'amélioration du fonctionnement de la LSM ou à la mise en œuvre effective du projet d'institut d'études européennes commun UCL-FUSL. Il faut relancer les projets Louvain4 en fonction des nouvelles circonstances.

En matière de gouvernance universitaire, la délégation CNE-UCL restera à l'avenir fidèle aux grands principes énumérés dans les avis communs antérieurs, présentés lors des conseils d'entreprise réunis en séance conjointe, ainsi que lors des discussions au conseil d'entreprise de l'UCL : élection d'un recteur par l'ensemble du personnel, équilibre entre un conseil d'administration comportant des représentants du personnel et une assemblée générale représentative de l'ensemble des composantes de la communauté universitaire dispersée sur différents sites, système fédéral assurant le respect des différents sites impliqués, respect du principe de subsidiarité, élections internes organisées au suffrage universel direct, etc.

En matière de concertation sociale, la délégation CNE-UCL souhaite qu'elle se maintienne dans le cadre du rapprochement futur au sein de l'Académie Louvain. La convention collective de travail sur la garantie du volume global de l'emploi, négociée dans la perspective d'une fusion à quatre, est mise en œuvre dans la fusion entre l'UCL et les FUCaM. Nous souhaitons que les statuts du personnel de la nouvelle université soient négociés sous la forme de conventions collectives de travail, ce qui assure une meilleure protection juridique et sociale aux différentes catégories du personnel. Nous souhaitons l'établissement d'instances de concertation sociale couvrant l'ensemble de la nouvelle structure issue de la fusion UCL-FUCaM (avec un seul conseil d'entreprise) afin que les

représentants du personnel puissent disposer d'une vision globale de l'ensemble de l'institution.

Nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que la fusion UCL-FUCaM constitue une option politique importante, puisqu'elle conforte la thèse de la constitution de trois pôles universitaires en CFWB, autour des trois académies actuelles. Cette question des pôles est actuellement très sensible et a fait l'objet d'échanges dans la première moitié de l'année 2010 lors de la table ronde de l'enseignement supérieur organisée par le cabinet du ministre Marcourt, et à laquelle la CNE a été invitée.

Des règlements transitoires à revoir

Les règlements organique et ordinaire de l'UCL entrés en vigueur le 1er septembre 2009 constituaient à l'époque une adaptation nécessitée par le plan de développement, impliquant la création des instituts de recherche notamment. A l'époque, ces règlements étaient présentés comme transitoires en raison de l'intégration de l'UCL dans la nouvelle université UCLouvain, prévue initialement en septembre 2010, puis reportée en 2011. Ces règlements de valeur transitoire changent actuellement d'objectif, en devenant la base de la fusion avec la seule FUCaM. Il est assez paradoxal que ces règlements considérés comme transitoires en 2009 servent aujourd'hui de fondement à la fusion entre les seules UCL et FUCaM.

Les autorités nous prétextent l'urgence pour faire passer en quelques semaines la pilule. Une réunion conjointe des conseils d'entreprise des FUCaM et de l'UCL, a eu lieu le 14 mars 2011, où des avis détaillés ont été remis sur l'ensemble des documents fondateurs. Deux points essentiels préoccupent la délégation CNE : la question du suffrage universel direct et l'annexe 4 sur la politique du personnel.



ET LA FUSION UCL-FUCAM

Un suffrage universel et direct

La délégation approuve l'idée que les vice-recteurs aux affaires étudiantes, à la politique du personnel et « UCL en Hainaut » soient membres du conseil d'administration.

Par ailleurs, le conseil d'administration doit comporter, outre des extérieurs issus des milieux politiques et économiques, des acteurs sociaux et issus des milieux culturels. Ces administrateurs doivent faire l'objet d'une élection par le conseil d'administration et le conseil académique de l'université. Pour l'instant, le règlement organique ne prévoit qu'une nomination.

La délégation approuve l'idée que le conseil d'administration comporte des représentants du personnel. Ces derniers doivent cependant être élus au suffrage universel direct. Il est en effet de loin préférable pour le CA d'avoir en son sein des membres élus disposant d'une forte légitimité dans l'ensemble de la nouvelle université. Nous demandons dès lors une modification de l'article 8 du règlement organique.

Certains dans les corps combattent étrangement cette idée, comme l'a démontré la modification en

dernière minute des règlements de l'UCLouvain peu avant les votes décisifs de décembre 2010. Le suffrage universel direct ne remet pourtant pas en cause l'existence des corps, car en terme d'éligibilité, rien n'interdit à des représentants des corps de se présenter à l'élection en tant qu'administrateur. Il est même fort probable que l'implication de ces membres du personnel au sein des corps leur donne une meilleure chance d'être élu, si leur travail est connu et reconnu par l'ensemble du personnel. Il n'y a donc aucune incompatibilité entre le suffrage universel direct et le travail réalisé par les corps.

Seule une élection, dont la procédure doit inclure la représentativité des différents sites, peut assurer la naissance d'une communauté universitaire et renforcer le sentiment d'appartenance au sein d'une université multisite. Une pondération doit cependant être introduite dans les collèges électoraux pour éviter une marginalisation des sites de plus petite taille que Louvain-La-Neuve.

Balises en matière de politique du personnel

La délégation souhaite la négociation de statuts harmonisés pour

les différentes catégories de personnel (académique, scientifique, administratif et technique) sous la forme de conventions collectives de travail. Nous avons des garanties écrites à ce propos. Si les autorités maintiennent des statuts particuliers pour les personnels FUCaM et UCL, et donc des différences dommageables pour le personnel qui vont perdurer à moyen et long terme au sein de la nouvelle université, des tensions risquent de naître entre membres du personnel ne bénéficiant pas des mêmes avantages ni des mêmes conditions statutaires.

Une diversité statutaire serait un frein important à la mobilité du personnel entre les sites. Puisque les statuts seront liés à un site particulier. Il est cependant possible de conclure des conventions collectives de travail tout en harmonisant au maximum les avantages, maintiendraient quelques spécificités propres au site montois.

Cet article a été rédigé et imprimé avant les votes prévus le 23 mars à l'UCL et aux FUCaM portant sur les documents fondateurs.

Sur la dispense partielle du paiement du précompte professionnel des chercheurs.

Les autorités de l'UCL ont toujours indiqué que la mesure fédérale d'exonération du précompte des chercheurs n'était pas récurrente, notamment parce que cette mesure est contestée par la Région wallonne. Celle-ci refuse pour certains programmes européens (Fonds structurels, Fonds social) d'admettre la dispense partielle du paiement du précompte professionnel des chercheurs comme dépense éligible.

Or, la Commission européenne ne fait aucune difficulté pour les programmes qui dépendent de la Direction générale Recherche. Il y a donc au sein de la Commission européenne des interprétations juridiques différentes entre deux directions générales. Sur base de cette différence d'attitude, la Région

wallonne joue la prudence extrême.

Par ailleurs, en Région flamande, il n'y a aucun problème d'application.

Les autorités de l'UCL viennent enfin de parler clair : avec les directions des autres universités, elles ont décidé d'engager une procédure judiciaire contre la Région wallonne, afin de la contraindre au versement de subsides européens bloqués en raison de cette polémique juridique importante, au vu des montants en jeu.

Pour en savoir plus, voir le compte rendu de la Commission des fonds européens du Parlement Wallon du 28 février 2011 (C.R.I.C. 104 (2010-2011, p. 40 à 45) ; et La Libre Belgique du 9 mars 2011.



ECHELLES DE TRAITEMENTS

Echelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^o décembre 2010, rattachés à l'indice-pivot 112,72 d'août 2010.														1,5157
	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	25/6
	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^e classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé principal Programmeur	Assistant social de 1 ^o classe Infirmier gradué de 1 ^o 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	1.689,30	1.796,32	1.917,29	2.027,75	2.064,56	2.165,83	2.318,59	2.331,49	2.419,85	2.548,10	2.638,21	2.377,52	2.604,42	2.705,81
1	1.708,28	1.829,47	1.950,44	2.060,89	2.103,21	2.198,97	2.357,25	2.364,64	2.452,99	2.587,51	2.677,63	2.443,79	2.638,22	2.773,40
2	1.746,23	1.895,76	1.983,59	2.127,19	2.180,52	2.265,27	2.395,90	2.397,78	2.486,17	2.626,93	2.717,04	2.578,16	2.672,03	2.840,99
3			2.016,73				2.434,56	2.430,93	2.519,98	2.666,35	2.756,46		2.705,83	2.908,57
4														
5	1.779,12	1.927,71	2.049,88	2.160,33	2.246,80	2.298,41	2.501,16	2.464,07	2.553,78	2.733,94	2.824,05	2.668,27	2.739,64	2.998,68
6														
7	1.812,01	1.959,66	2.094,06	2.204,51	2.313,07	2.342,59	2.568,74	2.508,73	2.598,83	2.801,52	2.891,64	2.758,38	2.784,69	3.088,79
8														
9	1.844,90	2.036,97	2.171,37	2.292,87	2.379,34	2.430,95	2.636,33	2.598,83	2.688,94	2.869,11	2.959,22	2.848,48	2.874,79	3.178,89
10														
11	1.877,79	2.114,29	2.248,69	2.381,22	2.445,61	2.519,99	2.703,92	2.688,94	2.779,05	2.936,70	3.026,81	2.938,59	2.964,90	3.269,00
12														
13	1.910,68	2.191,61	2.326,01	2.458,54	2.512,43	2.598,84	2.771,51	2.767,79	2.857,90	3.004,29	3.094,40	3.028,70	3.043,75	3.359,11
14														
15	1.943,57	2.268,93	2.403,33	2.536,88	2.580,01	2.677,69	2.839,09	2.846,64	2.936,75	3.071,87	3.161,99	3.118,80	3.122,60	3.449,22
16														
17	1.976,46	2.346,25	2.480,65	2.615,72	2.647,60	2.756,54	2.906,68	2.925,49	3.015,60	3.139,46	3.229,57	3.208,91	3.201,45	3.539,32
18														
19	2.009,34	2.423,57	2.559,42	2.694,57	2.715,19	2.835,39	2.974,27	3.004,34	3.094,44	3.207,05	3.297,16	3.299,02	3.280,30	3.629,43
20														
21	2.042,23	2.501,20	2.638,27	2.773,42	2.782,78	2.914,24	3.041,86	3.083,19	3.173,29	3.274,64	3.364,75	3.389,13	3.359,15	3.719,54
22														
23	2.075,12	2.580,05	2.717,12	2.852,27	2.850,36	2.993,09	3.109,44	3.162,04	3.252,14	3.342,22	3.432,34	3.479,23	3.438,00	3.809,64
24														
25	2.108,01	2.658,90	2.795,97	2.931,12	2.917,95	3.071,93	3.177,03	3.240,88	3.330,99	3.409,81	3.499,92	3.569,34	3.516,85	3.899,75
26														
27	2.140,90	2.737,75		3.009,97	2.985,54	3.150,78	3.244,62	3.319,73	3.409,84	3.477,40	3.567,51	3.659,45	3.595,70	3.989,86
28														
29	2.173,79	2.816,60		3.088,82		3.229,63		3.398,58	3.488,69				3.674,54	
30														
31								3.477,43	3.567,54				3.753,39	
32														
33														

Echelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^o décembre 2010, rattachés à l'indice-pivot 112,72 d'août 2010.														1,5157
	25/3A	10/1	10/1S	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	Attaché après 4 ans de grade Ingénieur industriel après 4 ans de grade	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur principal 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	2.840,96	2.694,53	2.790,17	3.314,05	2.919,81	3.708,29	3.314,05	4.074,35	3.584,37	4.384,11	4.609,39	3.877,23	4.815,91	4.984,85
1	2.874,77	2.773,38	2.869,02	3.392,90	2.998,66	3.787,14	3.392,90	4.158,83						
2	2.908,57	2.931,08	2.947,87	3.550,60	3.077,51	3.865,99	3.550,60	4.243,31	3.753,34	4.553,08	4.778,36	4.046,20	4.984,88	5.153,82
3	2.942,37		3.026,72		3.156,36	3.944,84		4.327,79						
4									3.922,31	4.722,04	4.947,32	4.215,16	5.153,84	5.322,78
5	2.976,18	3.052,18	3.147,82	3.688,58	3.277,45	4.082,82	3.671,69	4.496,76						
6									4.091,27	4.891,01	5.116,29	4.384,13	5.322,81	5.491,75
7	3.021,23	3.173,27	3.268,91	3.826,56	3.398,55	4.220,80	3.792,78	4.665,72						
8									4.260,24	5.059,98	5.285,26	4.553,10	5.491,78	5.660,72
9	3.111,34	3.294,36	3.390,00	3.964,55	3.519,64	4.358,79	3.913,88	4.834,69						
10									4.429,21	5.228,94	5.454,22	4.722,06	5.660,74	5.829,68
11	3.201,44	3.415,45	3.511,10	4.102,53	3.640,73	4.496,77	4.034,97	5.003,66						
12									4.598,17	5.397,91	5.623,19	4.891,03	5.829,71	5.998,65
13	3.280,29	3.536,55	3.632,19	4.240,51	3.761,83	4.634,75	4.156,06	5.172,62						
14									4.767,14	5.566,88	5.792,16	5.060,00	5.998,68	6.167,62
15	3.359,14	3.657,64	3.753,28	4.378,50	3.882,92	4.772,73	4.277,16	5.341,59						
16									4.936,10	5.735,84	5.961,12	5.228,96	6.167,64	6.336,58
17	3.437,99	3.778,73	3.874,37	4.516,48	4.004,01	4.910,72	4.398,25	5.510,56						
18									5.105,07	5.904,81	6.130,09	5.397,93	6.336,61	6.505,55
19	3.516,84	3.899,83	3.995,47	4.654,46	4.125,11	5.048,70	4.519,34	5.679,52						
20									5.274,04	6.073,78	6.299,05	5.566,90	6.505,58	6.674,52
21	3.595,69	4.020,92	4.116,56	4.792,45	4.246,20	5.186,68	4.640,44							
22									5.443,00	6.242,74	6.468,02	5.735,86	6.674,54	6.843,48
23	3.674,54	4.142,01	4.237,65	4.930,43	4.367,29		4.761,53							
24														
25	3.753,39				4.488,39		4.882,62					5.904,83		
26												6.073,80		
27	3.832,24											6.242,76		
28														
29	3.911,09													
30														
31	3.989,93													
32														
33	4.068,78													



Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} décembre 2010, rattachés à l'indice-pivot 112,72 d'août 2010.													1,5157	
	16/1	8L 129	8L1	8A 10/2bis	8A1	8B 10/3	I30	I31	8C 11/6	8D	8F 14/1	Personnel académique		
	Directeur général	Assistant de recherche Maître de langues	Assistant docteur avec thèse	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant docteur avec thèse médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Premier assistant Chargé de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié	Chef de travaux agrégé Maître de recherche	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire
0	5.923,51	2.694,55	2.896,77	2.946,09	3.148,31	3.314,05	3.314,05	3.584,37	3.708,29	3.815,31	3.877,26	4.365,34	5.106,89	5.717,02
1		2.781,85	2.984,07	3.024,94	3.227,16	3.392,90	3.392,90		3.787,13					
2	6.092,47	2.956,44	3.158,66	3.182,64	3.384,86	3.471,75	3.471,75	3.753,34	3.865,98	3.978,63	4.046,22			
3						3.550,60	3.550,60		3.944,83			4.675,09	5.552,75	6.317,75
4	6.261,44							3.922,31		4.141,96	4.215,18			
5		3.119,76	3.321,98	3.303,73	3.505,95	3.688,58	3.688,58		4.082,82	4.305,28	4.384,14	4.984,85	5.998,61	6.918,49
6	6.430,41							4.091,27	4.220,80					
7		3.283,08	3.485,30	3.424,82	3.627,04	3.826,56	3.826,56		4.358,78	4.468,60	4.553,10	5.294,61	6.444,47	7.519,23
8	6.599,37							4.260,24						
9		3.446,41	3.648,63	3.545,92	3.748,14	3.964,55	3.964,55		4.429,21	4.631,92	4.722,07			
10	6.768,34													
11		3.609,73	3.811,95	3.667,01	3.869,23	4.102,53	4.102,53		4.496,76	4.795,25	4.891,03	5.604,37	6.890,33	8.119,96
12	6.937,31							4.598,17		4.634,75				
13		3.773,05	3.975,27	3.788,10	3.990,32	4.240,51	4.240,51		4.767,14	4.958,57	5.059,99	5.914,13	7.336,19	8.720,70
14	7.106,27							4.767,14		4.772,73				
15		3.936,38	4.138,60	3.909,20	4.111,42	4.378,50	4.378,50		4.936,10	5.121,89	5.228,95			
16	7.275,24							4.936,10		4.910,71		6.223,89	7.782,05	
17		4.099,70	4.301,92	4.030,29	4.232,51	4.516,48	4.516,48		5.105,07	5.285,22	5.397,91			
18	7.444,21							5.105,07		5.048,70				
19		4.263,02	4.465,24	4.151,38	4.353,60	4.654,46	4.654,46		5.274,04	5.448,54	5.566,87			
20	7.613,17													
21		4.426,35	4.628,57				4.792,45		5.186,68			6.533,65		
22	7.782,14							5.443,00		5.611,86	5.735,83			
23		4.589,67	4.791,89				4.930,43					6.843,40		
24								5.611,97			5.904,80			
25		4.752,99	4.955,21				5.068,41				6.073,76			
26								5.780,94			6.242,72			
27														
28														
29														
30														
31														
32														
33														

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,5157 (octobre 2010) et intègrent toutes les revalorisations de la négociation sectorielle « Enseignement » applicables aux personnels des universités, y compris la récente revalorisation de 30,76 € mensuels bruts pour un temps plein depuis le 1^{er} décembre 2010.

SOURCES :

Personnel administratif et technique : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 décembre 2003, modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 janvier 2011 (MB 2011-03-02), avec effet au 1^{er} décembre 2010.

Personnel scientifique : Arrêté royal du 21 avril 1965, modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 janvier 2011 (MB 2011-03-02), avec effet au 1^{er} décembre 2010.

Personnel académique : Loi du 28 avril 1953, modifiée par le Décret de la Communauté française du 19 février 2009 (MB 2009-05-14), avec effet au 1^{er} décembre 2008. Un décret modificatif doit encore être pris pour la récente revalorisation.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

1. LE 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.

2. LE 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 ni de pécule de vacances.

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, revalorisation non comprise, est, à l'index 1,5157 :

- pour un chargé de cours extraordinaire : 541,82 €
- pour un professeur : 591,88 €
- pour un professeur extraordinaire : 642,88 €

3. LES 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'UCL et la délégation syndicale CNE du personnel scientifique le 31/12/1999. Trois grades sont reconnus : celui de maître de langues, celui de maître de langues principal et celui de premier maître de langues.

4. LES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Les boursiers

Les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par l'UCL dans le cadre de projets de recherche FSR, ainsi que les montants des autres bourses octroyées par l'UCL sur ressources extérieures ne sont pas repris ici. Ils peuvent être obtenus sur demande à la délégation du personnel. (Ext. LLN 2602). Les montants minimum nets des premières bourses sont de 1528,06 € pour les licenciés et de 1692,83 € pour les ingénieurs.

4.2. Les chercheurs sur ressources extérieures

À l'UCL, le statut pécuniaire de ce personnel est fixé par l'article 14 de la convention collective du 30.09.1998 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 L
Assistant de recherche (2)	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	Idem 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 (103).

(1) Barème pour tous les porteurs du diplôme de licencié sauf ceux repris sous (2) ci-après.

(2) Barème pour les porteurs du diplôme de docteur en médecine, chirurgie et accouchements, de docteur en médecine vétérinaire, d'ingénieur civil, d'ingénieur agronome ou d'ingénieur chimiste et des industries agricoles, ou d'un diplôme attestant un grade académique de médecin, de médecin vétérinaire ou de master sanctionnant des études de deuxième cycle d'au moins 120 crédits.

5. ALLOCATIONS FAMILIALES COMPLÉMENTAIRES INDEXÉES

Pour le PAT et le personnel ILV, le montant des allocations familiales complémentaires mensuel est également indexé :

1 enfant = 36,48 € - 2 enfants = 72,97 € - 3 enfants = 131,17 € ...



SORTIR DU MALAISE AUTOUR DU DOCTORAT

Le doctorat serait-il une épreuve formelle pour des chercheurs de haut niveau mais déconnectés du monde professionnel ? Ce reproche qui pourrait avoir les faveurs des partisans du pragmatisme et de certains employeurs n'est pourtant pas approprié au regard des intentions de la charte européenne du chercheur publiée en 2005 par la Commission européenne, et adoptée par l'UCL : « *Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire)* ».

Les doctorants ne seraient donc plus des étudiants. En sciences humaines, comme dans les autres secteurs, ils seraient dès lors appelés à se préoccuper

des réalités sociétales, à se confronter aux technologies, à collaborer dans de multiples réseaux scientifiques, publics et privés, composés d'universités, mais aussi d'entreprises et organisations. Pareil profil se conjugue mal avec les difficultés que rencontre parfois le doctorant au cours de son parcours et qui peuvent révéler un problème d'émancipation. Promoteur absent ou trop présent et voilà le doctorant confronté à un patron difficile sans pour autant pouvoir totalement prétendre aux droits dont bénéficie le travailleur. Doctorant isolé ou doctorant replié sur ses théories et ses publications en raison des contraintes universitaires et le voilà peu apte à d'autres métiers que ceux relevant de la carrière académique. Nous savons bien que ces comportements ne sont plus en harmonie avec les enjeux actuels. Mais si le doctorant n'est plus un étudiant, l'université se trouve devant un vaste chantier pour le sortir des bancs de l'école.

En professionnel de la recherche, le

doctorant présente des compétences inégalées dans les autres métiers, celles de mettre à disposition de la société un savoir assorti d'un devoir de critique nécessaire pour fonder toute décision, et de surcroît un devoir de neutralité lorsqu'il agit comme expert sans avoir à porter le poids de celle-ci. Pour que le doctorant comme l'enseignant chercheur ne soient plus des personnages trop éloignés du monde réel, il faudra emprunter les chemins de la créativité et de l'ouverture vers des formes d'accompagnement sans doute plus hybrides en croisant les regards disciplinaires, en mêlant les genres et les chercheurs des universités à ceux des laboratoires publics et privés, en assouplissant les liens avec le promoteur au profit d'une approche plus collective, en valorisant les contacts avec des collègues qui étudient des questions connexes, ou encore en impliquant des acteurs extérieurs au système universitaire dans le processus d'accompagnement. Un beau défi pour les instituts de recherche !

STRESS DES DOCTORANTS : DES PISTES D'ACTION

Dans le numéro précédent (Droit de Savoir 143), nous faisons écho aux résultats d'une enquête sur le niveau de stress des doctorants. Cette enquête révélait (ou confirmait) l'existence d'un niveau de stress élevé, et mettait en lumière divers facteurs associés au risque, comme le sexe, le secteur, le temps partiel et, surtout, le type d'encadrement et de relation avec le promoteur. Le Comité de prévention (CPPT) organise, dans le courant de ce quadrimestre, une présentation détaillée des résultats. Depuis, trois grands axes d'action ont été proposés au CPPT en vue d'améliorer la situation. Premièrement, il convient de mieux suivre le parcours du doctorant en définissant des bonnes pratiques à répandre et à favoriser au sein des entités. Cela se justifie notamment par la grande diversité des pratiques, dont certaines semblent problématiques, voire contreproductives. Ensuite, il est proposé de promouvoir l'insertion des doctorants dans un milieu de travail stimulant, en développant notamment des contacts au sein et en-dehors de l'université. Ce besoin apparaît particulièrement criant en sciences humaines, où énormément de doctorants vivent leur thèse comme un

long parcours solitaire (donc avec peu de soutien), et où la culture dominante reste la recherche individuelle et non le travail en équipe, même si des initiatives (notamment au niveau des instituts) visent à réintroduire « du collectif » dans la pratique de recherche. Enfin, et peut-être surtout, il s'agit de (mieux) former le personnel académique à la gestion d'équipe et à la connaissance des spécificités des statuts et des problèmes des doctorants. L'académique, à la fois en tant que responsable hiérarchique, promoteur, évaluateur ou enseignant pour lequel le doctorant preste des charges d'encadrement (parfois lourdes et, de ce fait, contraires à l'avancement de la thèse), occupe une place centrale dans les conditions de travail des doctorants. Spécialiste de son domaine, il n'est pas nécessairement un bon gestionnaire ni un bon manager, n'ayant pas été formé pour cela. Dans le cadre de l'enquête, des doctorants ont mis en évidence les difficultés posées par un cadre de travail parfois très désorganisé, ou mal organisé avec des injonctions contradictoires. Donner aux académiques les outils adéquats pour un meilleur fonctionnement de leurs entités, et des ressources utiles à



la gestion de leur équipe et des difficultés qui peuvent y survenir, semble donc capital.

La délégation CNE du personnel soutient la mise en place de ces différentes actions par les services centraux (ADRE, RHUM...) et en concertation avec les niveaux et organes concernés (instituts, écoles doctorales, notamment), en vue d'améliorer les choses, en particulier là où le stress des doctorants apparaît très anormalement élevé.



LES CARRIÈRES FÉMININES DANS NOTRE MONDE ACADÉMIQUE

En décembre dernier, un Midi de l'éthique « *L'égalité entre les hommes et les femmes : une chimère?* » a réuni une cinquantaine de personnes de secteurs et de statuts divers. Aucun membre de l'autorité universitaire UCL n'était présent (il faut dire que les négociations relatives à la fusion battaient leur plein à ce moment).

Les invités étaient d'une part Katlijn MALFLIET, professeure d'études est-européennes, première femme doyen de la KULeuven, ex-conseillère du Recteur de la KULeuven en matière d'égalité des chances et présidente du Vrouwenraad, et Pascale VIELLE, professeure de droit social à l'UCL et anciennement directrice de l'Institut fédéral pour l'Égalité des femmes et des hommes. Le débat était animé par Nathalie FROGNEUX, professeure à l'UCL et responsable de la mineure « Etude de genre ».

La question de la place des femmes se pose à l'UCL aujourd'hui : si l'on peut dire que trois professeures (sur les 14 postes) sont devenues aujourd'hui doyennes de Faculté et deux professeures (sur les 21 postes) sont devenues présidentes d'Institut cela correspond seulement, en regroupant les deux fonctions, à 14% du total des doyens et présidents. Par ailleurs, chacun sait que l'équipe rectorale ne comprend aucune femme, et que son Pouvoir organisateur n'en comprend pas davantage!

Un ensemble d'observations ont été faites lors de ce Midi de l'éthique sur l'égalité des genres :

- le manque de statistiques évolutives à l'UCL comme en Communauté française de Belgique (par contre, des statistiques relatives à la KUL et à la Communauté flamande ont été fournies par la Professeure Malfliet) ;
- l'existence du « plafond de verre » relatif aux fonctions de haut niveau, que l'on rencontre à l'université comme dans d'autres secteurs ;
- une gestion des ressources humaines quasi inexistante et le manque de soutien au développement professionnel des carrières féminines ;
- le manque de modèles féminins, et le maintien d'un modèle « masculin » de l'idéal-type de l'excellence dans la recherche : non prise en compte des ressources différentes (qu'il s'agisse de ressources financières ou de ressources de temps), différence entre les hommes et les femmes en référence aux réseaux sociaux porteurs, prise en compte différente du travail d'équipe, de l'interdisciplinarité, des modes de coordination... ;
- les biais liés au genre lorsque les décideurs sont uniquement masculins (dans les commissions de promotion par exemple) ;
- les *gender studies* peu développées dans notre pays.

Des chiffres intéressants ont été cités par la Professeure Pascale Vielle. Retenons trois exemples présentés ci-dessous.

Si l'on analyse les conseils scientifiques en milieu universitaire (2004) : la proportion de femmes en Belgique francophone est de 14%, ce qui conduit notre région à être placée 18^e sur 23. En Grande-Bretagne la proportion est de 30%, en Finlande de 42%, en Norvège de 48%.

Pourtant (données Eurostat), lorsqu'on étudie la proportion d'hommes et de femmes dans une carrière académique (2006), on observe au départ davantage d'étudiantes que d'étudiants, avec une proportion de 55% de femmes et 45% d'hommes. Cette proportion d'hommes diminue lorsqu'on observe la proportion de diplômés, qui reste en faveur des filles (59% de femmes - 41% d'hommes). Lorsqu'après leur doctorat des chargés de cours sont engagés la proportion s'inverse (44% - 56%), et la différence se marque davantage encore au moment de la promotion en tant que professeur (36% - 64%), puis professeur ordinaire (18% - 82%).

Il s'agit là de chiffres globaux au niveau européen, référés à une moyenne. Mais la Belgique est située bien en-dessous de cette moyenne, à la 30^e place sur 35. Au niveau des professeurs ordinaires par exemples (Données WiS 2007) si le pourcentage de postes attribués aux femmes est en moyenne de 19%, il est en Belgique seulement de 11%. Pour information, la France atteint juste la moyenne, la Suisse 22%, et la Finlande 23%.

Il est intéressant de signaler que la Suisse atteignait seulement 11% en 2002 et que, si elle a aujourd'hui doublé ce pourcentage, c'est après avoir mené (et menant toujours) une politique volontariste qui conduit par exemple l'université de Genève à placer un enseignant observateur dans tous les comités de promotion afin de garantir l'équité entre les genres dans les procédures, ou l'université de Fribourg à proposer un observateur dans les cours pour conseiller les enseignants afin que leurs exemples et leurs supports traitent les deux genres de manière équitable...

Des pistes de solutions ont été abordées, qui nécessiteraient une analyse et un débat au sein de notre université. Citons-les simplement, en émettant le vœu qu'un débat soit ouvert prochainement sur ces thématiques, en vue de dégager des pistes d'amélioration opérationnelles

- un vice-rectorat à l'égalité des chances ?
- des quotas dans le choix des candidats ?
- des quotas dans la composition des jurys ?
- des critères de nomination précisés, et attentifs au développement professionnel des femmes ?

Si le choix de l'une ou l'autre de ces pistes doit se fonder sur une analyse des possibles et du contexte, il doit bien plus encore, pour être efficace, être fondé sur une politique volontariste et explicite de l'égalité.

Espérons que le débat soit ouvert dans le groupe « Actions positives » du Conseil d'entreprise.



LA NEGOCIATION POUR LE PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT EN COMMUNAUTE FRANÇAISE

De la maternelle jusqu'à l'université...

Pour rappel, depuis 2004, se déroule tous les deux ans la négociation «Enseignement» entre le Gouvernement de la Communauté française et les organisations syndicales représentatives des personnels de l'enseignement. Se déroule donc actuellement la 4^e négociation qui concerne cette fois les années 2011 et 2012. Au moment où ces lignes sont écrites, début mars, cette négociation est toujours en cours. Lors de la diffusion de ce numéro du Droit de Savoir, la négociation sera clôturée. Une «mise à jour» du présent article sera nécessaire et sera assurée par une autre voie.

Les acquis des accords antérieurs dans l'enseignement

Dans le précédent numéro du Droit de Savoir, étaient rappelés les acquis des trois négociations précédentes pour les personnels des universités.

Dernière concrétisation des accords précédents : une revalorisation des traitements de 1% forfaitaire est accordée depuis décembre 2010 à tout le personnel de l'enseignement.

Forfaitaire : cela veut dire que chaque membre du personnel ne reçoit pas une augmentation de 1% de son propre traitement, mais qu'est partagée 1% de la masse salariale de tout le personnel de l'enseignement. Cette masse salariale représente environ 4,5 milliards €. Donc 1% = 45 millions €.

A partager entre tous les membres du personnel (environ 160.000 équivalents temps plein, de la maternelle à l'université). A l'index d'aujourd'hui, cela représente une augmentation individuelle de 369,11 € annuels, soit 30,76 € mensuels bruts à l'index actuel pour un temps plein.

La négociation actuelle : nos demandes pour 2011-2012

Plus de 200 revendications ont été déposées par toutes les organisations. Ce document ainsi que le chapitre concernant le personnel des universités sont consultables sur le site : www.desy.ucl.ac.be (page d'accueil, 4^e rectangle). Nous n'évoquons ici, faute de place, que des points prioritaires concernant le personnel des universités.

• Les points non exécutés des accords antérieurs

- En premier lieu, il faut que les organisations syndicales du personnel des universités subventionnées, et la CNE en particulier, puissent être parties prenantes à part entière dans la négociation, comme cela a été convenu en 2006 et confirmé par le décret du 11 juin 2008 qui, selon les termes de l'exposé des motifs, « vise à permettre d'associer le personnel des universités libres à la négociation et à la concertation sectorielle ». Malgré cela, le prescrit décretaal n'est toujours pas mis en œuvre. Il faut donc régler sans plus attendre cette difficulté majeure, la discrimination étant manifeste.

- Ensuite, il faut traiter les autres points non exécutés, notamment :

- une meilleure valorisation pécuniaire des services avant l'engagement à l'université et des services prestés à l'université, notamment lors du passage dans les autres niveaux d'enseignement ;
- la clarification de la disposition relative à la rémunération des scientifiques définitifs avec charge partielle académique, question qui préoccupe aussi à juste titre les mandataires permanents du FNRS ;
- la communication d'un tableau des montants dégagés par la réduction du précompte professionnel des chercheurs depuis oc-

tobre 2003 pour chaque université en Communauté française et pour le FNRS ; ainsi que l'affectation annuelle de ces montants ;

- l'étude de l'organisation des carrières académique et scientifique (budget ordinaire, ressources extérieures et FNRS) ;
- l'étude de l'évolution de l'encadrement et de la charge de travail des personnels des universités suite à la réforme de Bologne. Ce point est évidemment essentiel pour l'analyse de nos conditions de travail.

• Les nouvelles demandes non coûteuses

Un accord semble se dégager sur les points ci-après :

- l'harmonisation des calendriers académiques ;
- l'harmonisation des libellés et des numéros de barèmes du personnel des universités ;
- la clarification de dispositions légales relatives au personnel académique : ancienneté pécuniaire prise en compte à l'engagement, critères d'engagement, règles pour les académiques invités sans fonction principale en dehors de l'université ;
- le passage sans examen au grade d'informaticien expert pour les docteurs en informatique ;
- l'évaluation du décret sur la carrière du chercheur ;
- l'élargissement du pilotage à l'enseignement supérieur.

Nous insistons sur les demandes suivantes :

- le maintien de la durée totale prévue du contrat à durée déterminée des personnels sur ressources extérieures ou de la bourse (Universités, F.R.S-FNRS, FRIA) dans le cas d'incapacités de plus d'un mois, de congés parentaux et de congés d'allaitement, surtout lorsque l'absence se situe dans le ou les derniers mois du contrat à durée déterminée ou de la bourse de recherche ;



- l'harmonisation des critères de promotion et des procédures de promotion (avec observateur syndical) ainsi que la clarification et la transparence en matière d'indemnités pour fonctions supérieures pour le PATO ;
 - la nécessité d'harmoniser les règles d'attribution des bourses dans les universités et les montants des bourses F.R.S-FNRS, FRIA et des universités ;
 - la mise en place d'un organe de négociation sociale au sein du F.R.S-FNRS pour les mandataires du F.R.S-FNRS.
- **Les nouvelles demandes coûteuses**
- Pour ce qui est des traitements, la demande générale à tous les niveaux d'enseignement est une demande très pondérée qui vise à une augmentation salariale généralisée et pluriannuelle, mais sans avoir défini d'exigences sur le montant de cette augmentation. La préférence des organisations va à une augmentation forfaitaire, comme ce fut le cas les cinq dernières années. Mais sachant que 1% d'augmentation forfaitaire représente 45 millions €, le gouvernement a laissé entendre qu'il s'agirait plutôt de ... 0, 30 % d'augmentation.
 - L'octroi du barème 11/6 pour les assistants sur budget ordinaire dès l'obtention du doctorat, revendication de longue date, serait accordé. Nous proposons, dans cette logique, que les docteurs engagés dans le PATO, le soient directement à ce même barème 11/6.
 - Concernant le remboursement intégral des frais de transports domicile/lieu de travail, se dégage un accord de principe sur l'intégralité de ce remboursement (ce n'est pas le cas dans toutes les universités, ni dans toutes les Hautes Ecoles). Nous pensons cependant que les institutions qui appliquent ce remboursement intégral depuis plusieurs années ne doivent pas être pénalisées.
 - Il faut que l'évolution de la carrière du personnel sur ressources extérieures soit similaire à celle du personnel du cadre. Dans ce but, il faut activer le fonds de garantie en l'élargissant à l'ensemble du personnel scientifique et du PATO sur ressources extérieures.

La question des Barèmes 8 L - 8 A du personnel scientifique temporaire

Un problème important est apparu suite à l'arrêté du 12 décembre 2008 du Gouvernement de la Communauté française, qui indique qu'à partir du 1er décembre 2008, le barème 8 A est applicable aussi au porteur d'un diplôme de master sanctionnant des études de deuxième cycle d'au moins 120 crédits. Le titulaire d'un diplôme de deuxième cycle (« ancien régime »), même acquis au terme d'un programme de cinq années d'études, ne peut actuellement se voir attribuer le barème 8 A.

Le plus simple serait de mettre tous les assistants temporaires au barème 8 A et de ne plus faire de distinction entre les programmes d'études en 5 ans (les 120 crédits) et les programmes en 4 ans.

Mais il s'avère que cette solution est extrêmement coûteuse. Les calculs effectués par l'Administration de l'enseignement supérieur et de la recherche de la Communauté française (AGERS) aboutissent à une augmentation de coût de 4,1 millions € pour une seule année. Sans inclure dans ce coût les boursiers ayant l'équivalent d'un master 120, et dont les montants des bourses devraient également être revus. Sachant que le budget global mis sur la table par le Gouvernement pour cette négociation, de la maternelle à l'université est de 10 millions €, devinez la perplexité sur tous les bancs...

Cependant, les représentants du Ministre Marcourt considèrent qu'il s'agit d'un vrai problème, mais les coûts - et les coûts cumulés, puisqu'il y a rétroactivité - les inquiètent.

Nous estimons en tout cas qu'il faut au minimum assimiler à des masters 120 les programmes d'études qui comportaient dans l'ancien régime 5 années d'études et que cette assimilation prenne cours à la même date que celle de la modification du statut pécuniaire pour les titulaires d'un master 120.

Nous pensons qu'il faut assimiler également à des masters 120 les porteurs d'un diplôme d'études spécialisées, d'études approfondies, d'études complémentaires ou d'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur, après une licence en 4 ans ; avec une date d'entrée en vigueur à négocier.

Par ailleurs, il faut apporter des réponses aux questions suivantes :

- Comment traite-t-on les titulaires d'un master 120 obtenu en juin 2008 en un an après réduction de la durée des études ? - Comment traite-t-on les titulaires d'un master 120 crédits obtenu dans un Etat de l'Union européenne avant le 1er septembre 2009 ou même avant le 1er décembre 2008 ?
- Comment traite-t-on les titulaires de deux licences universitaires, chacune d'une durée de 4 ans ?
- Comment traite-t-on les titulaires d'un Master 120 délivré entre 2006 et 2009 obtenu par attestation de correspondance conformément aux dispositions de l'arrêté du 19 mai 2004 en application du Décret « Bologne » ?

Tel est au 14 mars l'état de la question. Affaire à suivre...



PROSPÉRITÉ SANS CONFLIT ?



UCL

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

Courriel :

agnes.namurois@uclouvain.be

catherine.delbar@uclouvain.be

thierry.grosbois@uclouvain.be

catherine.letocart@uclouvain.be

Assurance de groupe : petit conseil au PAT

Si vous travaillez jusqu'à 65 ans, vous êtes « récompensés » ! En effet, votre capital d'assurance de groupe est imposé à 10,09 % au lieu de 16,60 %. Cependant, si vous êtes dans le cas, vérifiez quand même que la compagnie d'assurances (les AG) vous a bien appliqué le taux correct au moment du versement net de votre capital. Il arrive en effet que les AG se trompent !

Suite à son livre « Prospérité sans croissance », Tim Jackson a reçu récemment un accueil très favorable de la communauté universitaire.

Ce succès justifierait que les affiliés et les sympathisants de la CNE à l'UCL se posent la question : quelle est la position de leur syndicat face à la remise en question de la croissance comme voie irremplaçable vers le bien-être ?

Dans l'espace très limité de cet article, on se contentera d'indiquer deux réponses récentes, et d'y renvoyer le lecteur motivé, sceptique ou curieux.

La première est tout ce qu'il y a de plus officiel : trois mois avant que T. Jackson soit fait docteur honoris causa de l'UCL, les militants de la CNE étaient réunis en Congrès, notamment sur le thème du rôle de la croissance. Les cinq résolutions finalement adoptées sont audacieuses : elles invitent à sortir du dogme de la croissance, à privilégier des indicateurs alternatifs au PIB et à mettre en place des politiques de développement qui orientent l'économie vers le bien-être et l'égalité. Ces résolutions sont toutefois pru-

dentés : l'hypothèse est formulée que, dans nos pays riches et suréquipés, de tels objectifs passent par une économie stationnaire, avec la croissance de certains secteurs et la décroissance d'autres ; mais le congrès engage la CNE à évaluer soigneusement cette hypothèse, en son sein et avec d'autres. (référence <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/CNE/Congres%20CNE%202010.pdf>)

La seconde réponse prend une forme un peu plus ludique, avec une dose de provocation : l'article « Prospérité sans conflit » explore, dans une brève fiction épistolaire, ce que signifierait l'économie stationnaire pour un détenteur de très grands capitaux. La question en filigrane est : si une économie stationnaire implique des rendements faibles ou nuls du capital, est-elle compatible avec les intérêts des gestionnaires et détenteurs de fonds ?

Et si non, la prospérité sans croissance appelée de ses vœux par Tim Jackson peut-elle se passer d'une capacité d'action collective ?

(www.econospheres.be rubrique « croissance »)

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 ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

Cotisations mensuelles au 01/01/2011

Membres actifs

Ordinaires temps plein 15,14

Crédit-temps complet 6,88

Mi-temps 10,73