

Le droit de *savoir*

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

SOMMAIRE

- 2 Les négociations UCL-FUCAM
- 3 Faites une place à l'intermédiaire
- 4 Les négociations en Communauté française
- 6 Euraxess
- 7 Les aménagements de la réforme du FNRS
- 8 Il y a harcèlement et harcèlement
- 10 Les salaires des professeurs en 1919
Opération « tempête sur les boîtes »
- 11 SAP for us
Quel avenir pour nos instituts
- 12 www.finance-watch.org

LA PHILOSOPHIE D'UMBERTO ECO

(Le Soir 23 mars 2001)

En dehors de votre travail académique et de votre activité d'écrivain, vous signez aussi des chroniques dans l'hebdomadaire « l'Expresso ». Ce n'est pas si fréquent parmi les professeurs de philosophie...

J'analyse la quotidienneté. Je crois que c'est une attitude philosophique. Je crois qu'un philosophe doit aussi faire cela. Il y a longtemps, j'ai eu un accident académique : je n'ai pas reçu ma chaire parce que certains se sont émus du fait que j'écrivais dans les journaux. Mais la fois suivante, la commission a mis en avant, parmi mes mérites, le fait que j'écrivais aussi dans les journaux...

À BOUT DE SOUFFLE ...

Ceci est un titre qui pourrait prêter à rire mais qui veut plutôt donner à penser... le sujet est grave. Il s'agit de parler des nombreuses personnes venues à la délégation syndicale parce qu'elles sont épuisées physiologiquement et psychologiquement pour des raisons professionnelles.

Ces personnes se sont investies dans leur fonction, ont donné toute leur énergie, et sont maintenant à bout de force. Ces personnes qui craquent après un épuisement total, sont plusieurs chaque mois, à venir déposer leur souffrance et nous parler de ce qu'elles ont vécu.

Les causes sont multiples et peuvent être organisationnelles. On peut rencontrer un épuisement face aux changements incessants depuis des années qui détournent les membres du personnel de l'exercice correct de leur métier; ils sont fatigués de se battre pour que leur travail soit reconnu dans une structure qui ne les connaît plus, dans une structure où la complexification entraîne une perte de sens. Fatigués aussi des changements organisationnels qui ne sont pas associés à des plus-values en termes d'efficacité.

Certaines personnes ont fait leur métier pendant des années avec entrain et au service d'un idéal et se retrouvent perdues et isolées face à des

nouvelles modalités d'organisation qui compliquent, démobilisent, freinent l'efficacité et changent sans cesse.

D'autres sont victimes de l'introduction dans leur mode de fonctionnement de nouvelles méthodes de gestion qui les poussent à se mettre en concurrence ou encore sont victimes de responsables hiérarchiques qui veulent « dynamiser » à leur façon l'organisation de leur équipe, parfois au détriment des règlements et statuts.

Certains se perdent dans la multiplication des balises, des règlements d'ordre intérieur, organique, des documents fondateurs qui induisent des contradictions juridiques et une confusion générale.

La délégation CNE attire l'attention des autorités sur le fait qu'une partie des membres du personnel sont fatigués des réformes, des modifications organisationnelles et des courses à l'excellence lorsque celles-ci sont synonymes de perte de solidarité et de repères.

En juin 2007, le Droit de Savoir titrait « C'est quand et comment qu'on va où ? » et affirmait déjà que « le changement ne signifie pas automatiquement le progrès, ni a fortiori le progrès social ».



LES NÉGOCIATIONS SOCIALES UCL-FUCAM

Comme cela a été expliqué dans le précédent Droit de Savoir, des avis détaillés ont été déposés par les délégations CNE-UCL et CNE-FUCAM lors d'une réunion conjointe des conseils d'entreprise tenue à Mons le 14 mars 2011. Nous avons reçu de la part des autorités une réponse argumentée sur les avis déposés. Il faut constater que les modifications des règlements organique et ordinaire, demandées par les délégations du personnel au conseil d'entreprise conjoint du 14 mars n'ont pas été prises en compte. Il faudra revenir sur ces règlements organique et ordinaire à l'avenir, car ils posent plusieurs problèmes de principe, déjà soulevés par les délégations CNE en 2009 ainsi qu'au cours des négociations pour la fusion à quatre.

Une suspension unilatérale

Dès le début mars 2011 s'est tenue la première réunion de négociation sociale entre les délégations syndicales CNE-UCL et CNE-FUCAM et les représentants des employeurs. A peine commencées, elles ont été suspendues de manière unilatérale à la suite de l'incident du mercredi 23 mars relatif aux votes en faveur de la fusion, où le conseil d'administration et l'assemblée générale des FUCAM ont ajouté une condition suspensive liée à la définition des compétences du conseil stratégique qui doit entourer le futur vice-recteur de l'UCL en Hainaut.

Dans leurs avis du 14 mars, les délégations CNE aux conseils d'entreprise n'avaient pas exprimé de remarques au sujet de ce conseil stratégique, car elles approuvaient le principe d'une certaine décentralisation locale à Mons quant à la stratégie à mener dans l'espace hennuyer.

Les délégations syndicales n'ont pas manqué de protester contre cette suspension, car, à l'issue des votes positifs du 23 mars, il était indispensable pour les auto-

rités académiques de l'UCL et des FUCAM de trouver très rapidement une solution de compromis au sujet du conseil stratégique hennuyer. Il était en effet impensable de faire échouer la fusion à deux peu de temps après l'échec de la fusion à quatre, déjà traumatisante pour tout le monde. Un document interprétatif relatif au conseil stratégique, adopté par les deux universités le 1er avril (et ce n'est pas un poisson) a permis au processus juridique de fusion de poursuivre son cours (actes notariés, inventaire des patrimoines respectif, dissolution de l'asbl,...). Aux dernières nouvelles, la fusion juridique entre les deux entités devrait intervenir au cours de l'été, de manière à ce qu'une seule université soit effectivement sur les rails pour la rentrée de septembre 2011.

Des progrès significatifs

Les négociations au niveau syndical ont donc repris après ces derniers soubresauts, et des résultats significatifs ont déjà été enregistrés. La CCT garantie d'emploi, prévue initialement dans la fusion à quatre, a été résignée dans le cadre de la fusion à deux.

En matière d'organes de concertation sociale, la proposition de la CNE en faveur d'un conseil d'entreprise conjoint, regroupant les délégués du personnel précédemment élus à l'UCL et aux FUCAM, sera mise en œuvre dès septembre 2011. Un groupe de travail relatif au suivi du processus de changement aux FUCAM sera créé au sein du conseil d'entreprise conjoint. Deux CPPT seront maintenus, avec une ou deux réunions conjointes par an. A l'issue des élections sociales prévues en 2012, un conseil d'entreprise unique composé de représentants élus des différents sites sera constitué.

Plusieurs conventions collectives de travail seront reconduites pour l'ensemble de la nouvelle université : un accord existe déjà pour

la signature d'une version adaptée des conventions relatives au crédit-temps, à la mobilité, à la prime syndicale, au personnel administratif et scientifique sur ressources extérieures.

En matière de prépension, les conventions devraient être prolongées, mais il reste à négocier l'extension de la prépension à mi-temps, qui existe uniquement à l'UCL.

Un règlement de travail, obligation légale, valable pour l'ensemble des personnels, est en cours de rédaction et fera l'objet d'une consultation préalable.

Le passage du personnel ouvrier des FUCAM sous le statut d'employé est acquis.

En matière de congés, la situation spécifique du site montois sera maintenue, en ce compris pour les futurs engagés. La gestion des congés sera maintenue au niveau local.

Des questions ouvertes

Plusieurs questions restent ouvertes. C'est le cas de l'extension pour le PAT des allocations familiales complémentaires (avantage UCL) et des allocations de foyer/résidence pour les bas salaires (avantage FUCAM). Les assurances de groupe sont différentes entre l'UCL et les FUCAM, les deux institutions étant tenues par des contrats comportant des divergences en terme de couverture. La date de paiement des rémunérations, la fiche de paie électronique, la date de paiement du double pécule de vacances, les frais de déplacement pour le personnel (surtout enseignant) entre les sites, la gestion des parkings des différents sites, l'uniformisation des avantages sociaux, sont des questions en cours de discussion. Une nouvelle convention collective de travail, distincte de la mobilité, portera sur l'accès aux parkings.

Parallèlement, une nouvelle Administration des Relations Exté-



rieures et du Service à la Société (ARES) est en projet pour la rentrée de septembre. L'ARES devrait être compétente en matière de communication (interne et externe), de développement institutionnel (Fondation Louvain, alumni, promotion, développement régional), de politique internationale (en ce compris la coopération au développement), de politique culturelle (en ce compris le musée). L'ARES couvrirait tous les sites, en ce compris montois. Une consultation des personnels concernés sera organisée par la CNE en vue de la remise d'un avis sur cette importante réforme de structure, lors du conseil d'entreprise de l'UCL du 27 juin et de la réunion conjointe des conseils d'entreprise UCL-FUCAM prévue le 12 juillet.

Des questions cruciales

Les délégations CNE-UCL et CNE-FUCAM insistent auprès des autorités de l'UCL pour qu'une infor-

mation globale, par exemple sous la forme d'une brochure imprimée, soit adressée à l'ensemble des membres du personnel de la nouvelle université afin que ces derniers puissent comprendre ses nouvelles structures à la suite du plan de développement, de l'intégration avec les ISA et de la fusion avec les FUCAM. Les réactions du personnel nous démontrent en effet qu'une minorité d'entre eux disposent d'une vue d'ensemble et comprennent les nouveaux sigles et connaissent les nouvelles adresses internes. Les délégations insistent sur l'attention à accorder à l'accompagnement aux changements et sur le suivi quant à la mise en œuvre des accords après la fusion.

Enfin, des questions cruciales n'ont pas encore été abordées. Il s'agit notamment de la négociation de nouvelles conventions collectives de travail portant sur les statuts des personnels administratifs, scientifiques et acadé-

miques. Dès la première réunion paritaire, les représentants UCL et FUCAM de l'employeur ont confirmé l'engagement, déjà obtenu au cours de la fusion à quatre, d'une harmonisation des statuts de l'ensemble du personnel de la nouvelle université, sous la forme de conventions collectives de travail. Les délégations CNE estiment pour leur part qu'il faudra distinguer le règlement intérieur des associations corporatives (CORA, CORTA et CORSCI) des statuts du personnel. Les règlements intérieurs des corps n'ont en effet rien à voir avec des conventions collectives de travail conclues entre les autorités et la délégation syndicale. Ces nouveaux statuts ne seront cependant pas en vigueur au moment de la fusion juridique des deux entités. Les contrats signés antérieurement, ainsi que les anciens statuts et règlements, restent dès lors valables au-delà de septembre 2011.

FAITES UNE PLACE À L'INTERMÉDIAIRE

L'**intermédiaire de sécurité** est un acteur dont la fonction a été créée au sein même de l'UCL. Afin de faciliter la mise en place de la politique de bien-être au travail, l'intermédiaire de sécurité assure la communication des informations entre les travailleurs et le service interne de prévention et de protection au travail.

L'intermédiaire de sécurité n'a à ce jour aucune responsabilité dans l'exécution de la politique de bien-être au sein d'un service ou laboratoire si son chef de service n'y a pas consenti. C'est bien ici qu'un progrès est envisageable : un statut mieux défini devrait permettre aux intermédiaires de sécurité d'exercer une mission organisée de manière centrale par l'université. La prévention des accidents à laquelle ils pourraient contribuer activement prend en compte un paramètre de proximité essentiel à la détection des sources potentielles de dangers. Elle repose aussi sur des principes communs sous-jacents à la définition de

leur fonction : identification des nouveaux risques ; visibilité et coordination au niveau institutionnel ; approche globale depuis l'entrée de produits, machines ou équipements dans un service jusqu'à l'évacuation des déchets ; prise en compte des aspects écologiques.

Les entités se déploient au sein de l'université et élargissent le périmètre de leurs actions. Les lieux de décision d'une part, et les lieux d'exécution des tâches et des travaux de recherche d'autre part, sont de plus en plus dissociés. **Une initiative en matière de formation et d'accompagnement des intermédiaires de sécurité, ainsi qu'en matière d'organisation de leur mission, est souhaitable pour renforcer leur crédibilité et pour accroître le niveau de prévention des risques par des actions au cœur même des espaces de travail.**

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

L'accord 2011-2012 pour le personnel des universités

La quatrième négociation « Enseignement » qui, depuis 2004, se déroule tous les deux ans entre le Gouvernement de la Communauté française et les organisations syndicales représentatives des personnels de l'enseignement et qui porte cette fois sur les années 2011 et 2012, s'est clôturée le 7 avril 2011.

Une nouveauté dans cette négociation, organisée par le décret du 15 décembre 2010, est la présence d'un troisième acteur : les pouvoirs organisateurs de l'enseignement. Toutefois, sans que l'on comprenne très bien pourquoi, les directions des universités subventionnées n'y sont pas conviées.

Le texte du protocole d'accord se trouve en première page du site (<http://www.desy.ucl.ac.be>).

S'y trouve aussi une évaluation détaillée comparant les demandes initiales et le résultat final de la négociation.

Ce qui explique qu'au vu de ce bilan jugé positif, le protocole d'accord a été signé par les représentants des secteurs universités de la CSC-Services Publics et de la CNE.

LE RESULTAT DE LA NEGOCIATION POUR 2011 ET 2012

Il est impossible de présenter ici la totalité des demandes initiales et du résultat final de la négociation pour le personnel des universités. En voici les points essentiels.

Pour tous les personnels

Les avancées au niveau des traitements sont assez limitées. Ce n'est évidemment pas une véritable surprise quand on connaît la situation financière de la Communauté française et les incertitudes qui pèsent sur le devenir des institutions de la Belgique.

Il n'empêche : à la revalorisation forfaitaire des traitements de 1 %, accordée depuis décembre 2010, s'ajoute un alignement progressif de la prime de fin d'année de tous les personnels vers le niveau de celle des agents de la Communauté, ce qui se traduira dès 2011 par une augmentation de

120 € bruts de la partie forfaitaire de cette prime.

Le coût de cette seule mesure relative à la prime de fin d'année s'élève à 14,5 millions d'euros pour l'ensemble des personnels, de la maternelle à l'université.

- Le remboursement intégral des frais de transports en commun domicile/lieu de travail est acquis. En effet, ce remboursement n'est pas encore effectif dans toutes les universités, ni dans toutes les hautes écoles. Il a été convenu que les institutions qui appliquent ce remboursement intégral depuis plusieurs années ne devaient pas être pénalisées. Ce point de l'accord représente 700.000 € pour tout l'enseignement supérieur.

- Une étude sur l'évolution de l'encaissement et sur la charge de travail des personnels des universités suite à la réforme de Bologne sera mise en œuvre. Ce point est évidemment essentiel pour l'analyse de nos conditions de travail.

- Deux mesures plus générales ont été adoptées : la Commission de pilotage de l'enseignement, jusqu'ici limitée à l'enseignement obligatoire, sera étendue à l'enseignement supérieur ; les dispositions contenues dans les décrets « Promotion de la réussite » feront l'objet d'une évaluation concertée.

- Enfin, il faut se réjouir de la participation reconnue maintenant à part entière des représentants du personnel des universités subventionnées (et donc de la CNE) dans la négociation sectorielle, après huit ans de palabres à ce sujet !

Pour le personnel académique

Il est convenu de clarifier certaines dispositions légales relatives au statut du personnel académique : étude de la « praticabilité » du paiement des prestations d'enseignement au barème de la fonction en tenant compte de l'évolution de l'ancienneté ; réflexion en vue de clarifier les critères d'engagement aux différents grades de la carrière académique ; réflexion en vue de la détermination de règles concernant l'engagement d'académiques invités ou en fonction incomplète, sans fonction principale en dehors

de l'université ; étude de l'ancienneté prise en compte à l'engagement.

Pour le personnel scientifique

Il est convenu :

- d'octroyer le barème 11/6 ou 530 aux assistants sur allocation de fonctionnement dès l'obtention du diplôme de docteur (coût : 800.000 €) ;

- de mettre en place un organe de négociation sociale au sein du F.R.S.-FNRS pour les mandataires du Fonds ;

- de prolonger le contrat des chercheurs et le mandat des boursiers d'une durée au moins égale à celle de l'absence pour congés parentaux et congé d'allaitement prophylactique ;

- de supprimer totalement ou partiellement le minerval pour les assistants, les chercheurs et les boursiers qui s'inscrivent à une thèse, dans les mêmes conditions que celles qui s'appliquent pour les bourses d'études pour les étudiants ;

- d'entamer une réflexion sur l'harmonisation des règles d'attribution des bourses dans les universités ainsi que sur l'harmonisation du montant des bourses F.R.S-FNRS, FRIA et des universités ;

- d'évaluer le décret sur la carrière du chercheur et de rouvrir le dossier du Fonds de garantie pour les chercheurs, jamais activé jusqu'à présent ;

Pour le PATO/PATGS

Il est convenu :

- d'harmoniser les critères et les procédures de promotion ;

- de clarifier les dispositions en matière d'indemnités pour fonctions supérieures ;

- de mettre en œuvre la suppression des classes d'âge ;

- de mettre en œuvre la suppression du jour de carence pour le personnel ouvrier dans les universités qui ont encore du personnel sous régime ouvrier ;

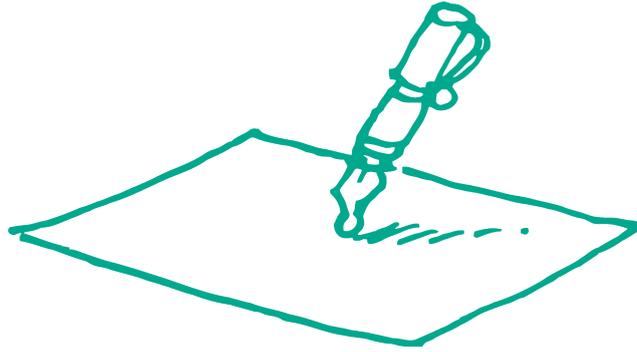
- d'étendre au PATO/PATGS sur ressources extérieures la prolongation automatique de la durée du contrat à durée déterminée en cas d'absence pour congé de maternité ;

- d'aligner les règles de calcul des anciennetés de grade pour les avancements et promotions du PATO/PATGS



à temps partiel sur celles applicables aux temps pleins ;

- de remonter les plus petits barèmes au niveau minimum de 1736 € bruts par mois à l'index actuel : dans les universités, cela concerne le début de la première échelle (barème 300/1).



Une réserve très importante pour les barèmes du PST

L'accord que nous avons signé est cependant assorti d'une réserve importante qui porte sur l'absence d'avancée sur la question des barèmes à l'engagement du personnel scientifique temporaire et du montant de bourses de doctorat (UCL, FRS-FNRS, FRIA).

Nous avons espéré pendant les trois premiers mois de ces négociations, obtenir enfin l'harmonisation des barèmes des universitaires ayant suivi le même nombre d'années d'étude (avant et après Bologne), les membres du Cabinet du Ministre Marcourt indiquant qu'ils comprenaient cette juste revendication.

Nous avons indiqué en tout cas qu'il fallait au minimum assimiler à des masters 120 crédits les programmes 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 crédits 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.

Or, le projet de protocole n'aborde pas expressément ce problème, alors que, parallèlement, le Ministre J.-M. Nollet a déclaré que « l'équivalence de diplômes doit s'accompagner d'une équivalence barémique » et que le Ministre J.-C. Marcourt « a dit vouloir régler la question » (Le Soir 21 mars 2011).

Sans exclure d'autres démarches, les secteurs universités de la CSC/SP et de la CNE ont donc indiqué au Ministre Marcourt que la voie de la négociation restait la meilleure manière de solu-

tionner ce problème et ont demandé que celle-ci se poursuive dans un autre cadre que la négociation sectorielle bisannuelle avec la volonté de conclure le plus vite possible.

En réponse, le Chef de Cabinet du Ministre Marcourt écrit dans un courrier du 13 avril 2011 que : « Quant à la question du barème du personnel scientifique temporaire, celle-ci fait actuellement l'objet d'une réflexion au sein de mon cabinet quant aux pistes envisageables en vue de résoudre cette question. Car, comme Monsieur le Ministre aura l'occasion de l'indiquer dans le cadre de la réponse à la question parlementaire qui lui a été adressée à ce sujet par Madame la Députée Joëlle Kapompolé, supprimer la différenciation actuelle en termes de barèmes pose certaines difficultés quant à la portée et à l'étendue de l'assimilation à opérer entre les diplômés de deuxième cycle « ancien régime » et les masters 120 crédits » nouveau régime ». Je ne manquerai pas de vous faire parvenir une copie officielle de cette intervention parlementaire. »

Les pistes envisagées par le Ministre en vue de résoudre la question sont donc attendues avec impatience.

Au cas où les réponses du Ministre devaient être jugées insatisfaisantes, - sa réponse en Commission de l'Enseignement supérieur du Parlement le 24 mai est à cet égard très décevante - une action judiciaire au Tribunal du Travail (pour les universités subventionnées) ou au Tribunal de 1ère Instance pour les Universités de la Communauté pourrait être lancée. Dès lors, les membres du personnel scientifique temporaire, en particulier, les assistants « ancien régime » en 5 ans, toujours rémunérés actuellement au barème 8 L ou 501, qui souhaiteraient s'inscrire dans une telle action, peuvent se signaler dès à présent aux délégations CSC/SP ou CNE de leur université.

Des demandes pour les négociations suivantes

Il reste évidemment d'autres points non réglés ou non satisfaits !

En particulier, un point majeur : il faut une solution légale pour le statut des personnels des universités subventionnées : en effet, ce sont les seuls personnels de l'enseignement qui ne disposent pas d'un statut adopté par décret.

Tous les autres personnels (qu'ils soient enseignants ou administratifs) dans les autres niveaux de l'enseignement subventionné ont un statut fixé par décret. Reste donc cette différence majeure à abolir !

Dans la même logique, il faut aussi que, s'ils sont affiliés à une organisation syndicale, les personnels des universités subventionnées bénéficient de la prime syndicale, comme tous les autres personnels de l'enseignement, à partir d'un financement fédéral. Certes la plupart des universités subventionnées accordent, par convention « maison », cette prime ; mais ce n'est pas le cas partout, notamment à l'ULB. Et encore cette prime est-elle financée sur fonds propres de chaque institution.

Rappelons aussi la demande de prise en charge par la Communauté Française du financement de l'assurance de groupe du PATO/PATGS des universités subventionnées et du PATO contractuel des universités de la Communauté. Vu son coût très important, cette revendication a été reportée aux négociations suivantes.

L'application de l'accord actuel

Toutes les mesures convenues dans le protocole du 7 avril 2011 devront être concrétisées soit par arrêté, voire par décret ; soit par des notes de synthèse pour ce qui concerne les points nécessitant la mise sur pied de groupes de travail ou le lancement d'études.

Comme pour les négociations précédentes, l'information sur le suivi vous parviendra !

Les délégations CSC-Services publics de l'ULG et de l'UMons

Les délégations CNE des FUCAm, des FUNDP, des FUSL, de l'UCL et de l'ULB

EURAXESS ET LA CHARTE EUROPÉENNE DU CHERCHEUR

Dans la suite des travaux du Conseil sur la profession et la carrière des chercheurs au sein de l'espace européen de la recherche (2003), la Commission européenne a produit en 2005 deux textes destinés à établir des principes minimaux dans le financement, le recrutement et le déroulement de la carrière des chercheurs : la Charte européenne du chercheur et un code de conduite (Voir notamment : <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index>). Ces textes traitent de façon concrète des rôles, des responsabilités et des prérogatives des chercheurs et des employeurs et/ou bailleurs de fonds, ainsi que des principes généraux applicables par les employeurs et bailleurs de fonds lors du recrutement.

En particulier, la Charte traite de nombreux points comme la liberté de recherche, les principes éthiques, l'engagement vis-

à-vis de la société et la diffusion des résultats, l'encadrement et la gestion du travail des chercheurs, ou encore le développement professionnel continu. D'autre part, elle définit une série de principes généraux applicables aux employeurs et aux bailleurs de fonds, relatifs au recrutement, à la reconnaissance de la profession, à la stabilité et à la continuité d'emploi et au développement de la carrière, au financement et aux salaires, mais aussi à l'équilibre entre les sexes, la non-discrimination, les conditions de travail, la propriété intellectuelle, etc. Le code de conduite pour le recrutement vise à assurer la transparence dans les processus et les décisions, le jugement du mérite, la reconnaissance de l'expérience de mobilité et plus généralement de l'expérience et de l'ancienneté, les nominations postdoctorat...

Un grand nombre d'universités

(dont les universités francophones) ont ratifié cette Charte. La Commission européenne a proposé en 2010 à chacune des institutions signataires d'effectuer un état des lieux de la conformité des procédures en vigueur par rapport aux principes énoncés dans la Charte (au niveau de la Communauté française, le travail est coordonné par le FNRS), avant de définir une stratégie pour appliquer ces principes. Ces travaux doivent être communiqués à la Commission, qui fera une synthèse et une évaluation de l'ensemble du processus. Dans ce cadre, l'UCL a pris un certain nombre d'engagements concernant la déontologie, les principes de recrutement (transparence, promotion de l'UCL à l'étranger...), l'amélioration des conditions de travail (égalité hommes-femmes, clarifier les procédures de recours), ou encore la carrière (gestion de la carrière académique, respect de la « règle des 50 % » de recherche des assistants, coaching des doctorants en vue d'une meilleure intégration professionnelle), lui permettant d'obtenir il y a quelques semaines le label « Human Resources Excellence In Research ».

Dans le cadre de ce processus, deux tables rondes ont été organisées en mai 2010 à l'UCL avec différents chercheurs invités à faire part de leurs impressions personnelles sur les thématiques traitées par la Charte. Des échos qui nous sont parvenus, on s'étonnera de la tournure parfois prise par les échanges, ressemblant davantage à un brainstorming et un échange d'expériences qu'à une démarche systématique (les participants ont ainsi dû formuler un avis sur les procédures en





vigueur à l'UCL sans que celles-ci n'aient été compilées et présentées, chacun s'exprimant dès lors en fonction de ses propres connaissances ponctuelles !). C'est d'autant plus regrettable que l'application des principes de la charte au sein de l'UCL, où des entités ont parfois tendance à interpréter assez libéralement les procédures en vigueur, est en soi un fameux chantier. Une autre bizarrerie concerne l'idée même de carrière : la discussion a essentiellement porté sur les modalités de « sortie » de l'université (au lieu de savoir comment assurer des possibilités de carrière), ou encore sur les seuls inconvénients qu'aurait la (re)création d'un cadre postdoctoral permanent alors que tous

les participants s'accordaient sur le fait que l'après-thèse est un moment particulièrement critique. Autre paradoxe : alors qu'une grande part des points de la charte concerne les conditions de travail des chercheurs, la délégation syndicale CNE du personnel, qui a produit une masse de résolutions à ce sujet avait été... oubliée dans la démarche ! Et on avance ainsi des demandes que l'on croit neuves, comme la proposition d'un fonds de financement pour assurer des soudures entre contrats, la valorisation du doctorat par un barème ad hoc, ou l'augmentation du nombre de chercheurs à durée indéterminée. Comme si ces demandes n'avaient pas été mises,

depuis longtemps par la CNE, sur la table de la négociation avec le Ministre de l'Enseignement supérieur.

Au regard de ces propositions, il est regrettable que « la stratégie de ressources pour les chercheurs » ne fasse pas, à l'UCL, l'objet d'un accord social majeur. La délégation syndicale n'est en effet informée du contenu de cette stratégie qu'a posteriori, par consultation du portail. Certes, la délégation a été invitée à participer au Comité stratégique Euraxess qui doit définir les priorités et évaluer le travail réalisé. Mais le comité en question ne s'est jusqu'à présent jamais réuni. Sans conteste, on peut donc mieux faire à l'égard du personnel scientifique de l'UCL.

LES AMÉNAGEMENTS DE LA RÉFORME DU FNRS

Le 28 novembre 2010, s'est tenue, sur invitation du FNRS, une réunion du Conseil interuniversitaire francophone (CIUF) avec les membres du Conseil d'administration du FNRS sur une note de proposition d'« aménagements de la réforme des procédures d'évaluation ex-ante pour 2011 et au-delà ». (Le compte rendu officiel de cette réunion n'est cependant pas disponible à la date du 10 juin 2011).

Les représentants des délégations CNE/CSC du personnel présents dans ce Conseil ont d'abord fait observer que les modalités pour informer de la position du Conseil d'administration sont différentes de celles du premier tour de consultation.

Ils ont tenu à rappeler le contexte historique, en particulier les nombreuses critiques émises depuis des années par des cohortes de chercheurs relatives au fonctionnement du FNRS et, par voie de conséquence, leur avis global d'appréciation positive des principes généraux de la réforme, principalement pour les raisons suivantes :

- les critères d'évaluation ainsi que les pondérations afférentes sont exposés dans les appels à proposition ;
- les décisions de financement s'appuient sur les règles et procédures transparentes ;
- les proposant reçoivent une information en retour sur le résultat de l'évaluation de leur proposition ;

- une attention est apportée à la recherche d'une représentation équilibrée des genres dans la sélection des experts ;
- la notion de « conflit d'intérêt » est bien définie ;
- les clauses discriminatoires liées à l'âge sont supprimées ;
- les rapporteurs et co-rapporteurs ne peuvent être en charge d'un dossier de leur institution.

Les représentants CNE-CSC ont cependant regretté que les réponses précises aux observations et questions des Conseils d'entreprise ne figurent pas dans la note remise et ont demandé que cela soit effectué.

Il ont estimé que les propositions d'aménagements (notamment, le maintien des mesures transitoires pendant 2 ans sur les conditions d'éligibilité ; la suppression des lettres de référence pour les candidats aux mandats temporaires ; la suppression des experts de l'étape 1 pour les candidats à un mandat doctoral, l'assouplissement des règles de conflits d'intérêt, la précision des missions du Comité d'accompagnement et l'amélioration de Séma) vont dans le bon sens.

Enfin, ils ont demandé la communication d'une note sur les procédures de décision dans chaque université après les classements des candidats par les commissions du FNRS (avec les différences éventuelles avant et après la réforme).



IL Y A HARCÈLEMENT ET HARCÈLEMENT

Le *harcèlement moral* et le *harcèlement sexuel* sont deux concepts qui sont désormais bien connus dans le contexte des relations de travail. Mais il y a aussi d'autres notions légales, comme les *violences physiques ou morales sur le lieu de travail* ou le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou encore *la charge psychosociale occasionnée par le travail* qui méritent d'être précisées.

Les quelques lignes qui suivent visent à clarifier ces différents vocables et à rappeler dans les grandes lignes quelle est l'étendue de la protection des travailleurs victimes d'actes de violence ou de harcèlement, notamment à travers les procédures auxquelles ils peuvent recourir. Un très bref résumé final donne la marche à suivre à qui s'estime victime de tels actes.

Le cadre légal et les définitions

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail a été insérée, sous la forme d'un nouveau chapitre, dans la loi générale du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail. En 2007, une loi et un arrêté royal sont venus compléter cet ensemble pour améliorer la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail.

Le champ d'application de ces législations quant aux personnes visées est très large puisqu'il s'étend à l'ensemble des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel dont un travailleur peut être victime, peu importe que ces actes soient commis par l'employeur, par un autre travailleur ou par des personnes n'appartenant pas au personnel de l'entreprise ou de l'institution.

On entend par violence au travail *toute situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle les dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail s'appliquent, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail*. Il faut souligner le fait que l'acte violent ne se limite pas à un comportement physique.

Par harcèlement moral, la loi vise *plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant*. A titre d'exemple, évoquons le fait d'imposer à un travailleur des tâches inutiles ou ne correspondant pas à sa fonction, le fait de l'isoler ou de l'ignorer, le fait de falsifier l'information qui lui est destinée, de le dénigrer, de l'intimider, de l'empêcher de s'exprimer, etc.

Le harcèlement sexuel au travail se définit comme étant tout comportement non désiré, verbal, non verbal ou corporel, à connotation sexuelle, ayant pour

objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les situations de harcèlement sexuel sont potentiellement multiples : propositions grivoises ou compromettantes, gestes déplacés, regards insistants ou concupiscent, propos graveleux ou insinuations équivoques, etc. De tels comportements s'accompagnent parfois de menaces de représailles ou de propositions d'avantages donnés en échange.

Retenons qu'en principe un seul fait de harcèlement sexuel (ou une seule agression, pourvu qu'elle soit suffisamment grave) peut suffire pour justifier une intervention.

Indépendamment des règles précitées, il faut mentionner l'existence, du délit pénal de harcèlement dont la définition (article 442 Bis du Code pénal) est beaucoup plus large : « *Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée* ».

J'estime être victime de harcèlement. Que puis-je faire ?

Toute personne faisant l'objet de comportements qu'elle juge inacceptables peut hésiter : est-ce du harcèlement au sens de la loi ? Suis-je autorisé(e) à m'en plaindre ? Auprès de qui ? Quels sont les risques éventuels ? Ces hésitations sont légitimes. Les réponses qui suivent s'appliquent au contexte de notre Université.



A l'UCL, les autorités affirment « leur souci de garantir aux membres du personnel le droit d'être traités avec dignité. Elles ne permettront pas qu'ils soient victimes de harcèlement ou de violence au travail. Elles veilleront à permettre à toute éventuelle victime de se faire entendre par une personne de confiance et prendront des sanctions contre ceux qui se seront rendus coupables de tels comportements » (voir site de l'UCL, pages du Comité pour la Protection et la Prévention au Travail).

L'aide individuelle constitue l'une des missions du Service des ressources humaines qui peut être consulté par quiconque en cas de harcèlement ou de violence au travail mais, conscient du fait qu'il peut être malaisé pour une victime de se confier directement à son employeur, celui-ci peut inviter les plaignants à prendre contact soit avec le conseiller en prévention, soit avec l'une des six personnes de confiance: « L'UCL a choisi de désigner un groupe de six « personnes de confiance » approuvé par le CPPT (voir la liste sur la page CPPT du site de l'UCL) de l'université et dont la composition reflète les diverses composantes du personnel. Le rôle de ces personnes est de dispenser des conseils et d'accorder accueil, aide et appui aux victimes d'actes de violence. Leur intervention se situe donc dans une phase « non contentieuse » qui permet de dégager des solutions par la conciliation. Elles exercent leur mission en toute neutralité et confidentialité. Lorsqu'une plainte motivée est déposée entre les mains de la personne de confiance, celle-ci doit obligatoirement passer le relais au « conseiller en prévention ». Pour cette fonction, l'UCL a désigné, avec l'accord du CPPT, un intervenant externe, à savoir

un membre du CESI (le Service de médecine du travail). Son rôle est d'assurer l'instruction, de proposer à l'employeur les mesures susceptibles de mettre fin au comportement incriminé et de prendre toute mesure qu'il juge utile, comme par exemple l'information de l'inspection sociale » (site de l'UCL - CPPT).

Signalons que *lorsque quelqu'un « estime être victime de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers, il peut notifier les faits à l'employeur via un formulaire anonyme. (On entend par « tiers », toute personne qui ne fait pas partie du personnel UCL mais avec qui des contacts sont entretenus lors de l'exécution du travail. Exemples : client, fournisseur...). Ce formulaire permettra à l'employeur de prendre des mesures de prévention adéquates. Il ne permet de déclarer que les faits de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers »* (site de l'UCL - CPPT).

Il faut souligner que le travailleur qui a déposé une plainte motivée est protégé dès ce moment, et à tout le moins pendant les douze mois qui suivent, contre le licenciement ou toute modification unilatérale de ses conditions de travail.

En bref

Vous pensez être victime de harcèlement ? Adressez-vous à l'une des personnes de confiance. Elle vous recevra rapidement et confidentiellement et pourra vous aider à définir la marche à suivre : votre plainte pourra peut-être demeurer tout à fait informelle et donner lieu ou non à une solution pratique, laquelle ne pourra être prise, de toutes façons, qu'avec votre plein accord ; s'il y a lieu, la personne de confiance enregistrera une plainte formelle qui sera trans-

mise au conseiller en prévention (ou vous prendrez directement rendez-vous avec ce conseiller pour formaliser votre plainte) ; dès ce moment, vous serez protégé(e) contre tout licenciement.

En cas de plainte informelle auprès de la personne de confiance, celle-ci peut suggérer de rencontrer (avec ou sans vous) la personne prétendument harceuse mais une telle rencontre ne pourra avoir lieu qu'avec votre accord ; en cas de plainte formelle, le conseiller en prévention est tenu de rencontrer la personne prétendument harceuse et tout témoin éventuel ; le conseiller doit aviser l'employeur (ce qui fait courir la période de protection).

Faut-il ajouter qu'à l'UCL, les délégués CNE sont toujours à l'écoute des membres du personnel, affiliés ou non, qui s'adressent à eux confidentiellement pour toute difficulté liée aux relations de travail.

Signalons, enfin, qu'il reste toujours loisible à la victime de s'adresser directement au service d'inspection de la Direction Contrôle du Bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou d'intenter une procédure judiciaire devant la juridiction compétente.

Il peut arriver que l'on se croie victime de faits de harcèlement alors qu'en réalité, la situation est loin de correspondre à une telle qualification. Mais l'inverse est tout aussi vrai : trop nombreuses sont les personnes qui attendent trop longtemps avant de se plaindre. Autrement dit, s'il est vrai qu'il y a harcèlement et harcèlement, n'hésitez jamais, dans le doute, à rencontrer une personne de confiance ou un délégué syndical.



LES SALAIRES DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ EN 1919

Les maîtres de l'université n'ont jamais été bien payés. Il a toujours été de tradition pour les professeurs les plus fameux et les plus distingués de gagner moins que le principal de n'importe quel collège connu. Durant la guerre, bon nombre de maîtres de nos universités ont gagné comme officiers, à titre temporaire, plus qu'ils n'avaient jamais gagné dans leur profession. Un ouvrier travaillant à la fabrication de munitions qui n'aurait pas touché plus que beaucoup de maîtres de conférence ou de préparateurs se serait jugé bien défavorisé. En sciences particulièrement, un professeur capable qui reste dans l'université, doit être souvent d'un désintéressement remarquable, tant est grand le contraste entre la rémunération de l'enseignement et celle des applications industrielles des sciences supérieures. Tel était l'état des choses avant la guerre. Mais la guerre l'a rendu pire.

Tandis que presque tous les ouvriers qualifiés ou non ont reçu des augmentations de salaire considérables ou des indemnités de guerre pour faire face à la cherté de la vie, le traitement fixe de l'université est demeuré le même tout au plus. Parfois, il a même disparu en partie avec les droits d'inscription. Dans les deux cas, les impôts en ont absorbé une part croissante. Et aucune compensation accessoire n'est venue sous forme de profit indirect.



Surmenés, mal payés, les maîtres des universités sont à la veille de s'entendre demander un nouveau surcroît de travail. Si l'on n'y apporte remède, nous verrons bientôt commencer l'exode continu des meilleurs cerveaux vers des emplois mieux rémunérés. Ils s'ensuivrait bientôt une décadence continue de la valeur de l'enseignement.

Extrait de : « *L'indépendance belge* », n° 119, 29 avril 1919.

OPÉRATION « TEMPÊTE SUR LES BOÎTES AUX LETTRES »

Préparée de longue date, appelée de ses vœux par tous les postiers coursiers et autres facteurs, l'opération « boîte aux lettres » a été rondement menée. D'un communiqué général dans la quinzaine du 1er mai à un message électronique annonçant le changement imminent des adresses courrier le vendredi 6 mai à 16h00, l'information concernant les nouvelles adresses postales est arrivée aux membres du personnel bien trop tard pour pouvoir faire les changements requis, tant au niveau de la papeterie administra-

tive que de l'information aux correspondants.

En effet, dès le week-end des 7 et 8 mai, toutes les boîtes aux lettres ont été munies de nouvelles étiquettes (les anciennes étant simplement déposées à l'intérieur des boîtes). Les gestionnaires de boîtes ont donc pu, dans les jours qui suivent, essayer de trouver quelle (nouvelle) boîte leur était destinée, où se trouvait la clé ad hoc, à qui ils devaient remettre la clé de leur (ancienne) boîte, apprendre comment on les avait (nouvellement) nommés, avec demande éven-

tuelle de correction, etc. Tout cela sans compter la mise à jour de leurs bases de données d'adresses, l'information à leurs correspondants, le renouvellement de leur papeterie, la fabrication de nouveaux cachets, et j'en passe.

Décidément, notre bonne vieille Alma Mater ne manque pas de nouvelles idées pour nous occuper. Espérons au moins que ces modifications permettront à chacun/e et surtout aux facteurs, de mieux se retrouver dans la structure organisationnelle de l'UCL.



SAP FOR US

- Connaissez-vous SAP4U ?
- Ma qui est ça, SAP4U ?
- SAP4U ça est un projet pour vous.
- Hein ?
- Mais oué, S.A.P.4.U, ça est « *essapéforyou* ».
- Ah ? Oué.
- Tu as compris, menan ?
- Non.
- Et vous ?

Allez, c'est simple pourtant. Et SAP4U s'est trouvé mal. Le sens de sa vie était de vous servir, vous les quatre universités. Le projet se développait quand, coup de tonnerre dans un ciel que d'aucuns voyaient bleu, une poupée a dit : « Non, non, non, non, non ». Et voilà SAP4U en pleine crise d'identité, qui mène à une grosse crise de sens : SAP4U devient « *essapéforus* ».

- Ah ben oui, c'est évident. You et us, c'est la même chose.
- Oué. Mais non : us, c'est you sans la poupée qui dit « non ».

- Ça c'est curieux. L'algèbre grammaticale nous apprend quand même que $us = me + you$ au minimum. Donc on devrait avoir $you = us - me$. Or ici us est dans you et pourtant you et us sont disjoints. C'est clair, non ?

• ...

- Bon d'accord, j'y regarde peut-être de trop près. Par ailleurs, même de loin, il est étrange que U signifie « you » quand la partie se joue à quatre et qu'il signifie « us » quand il n'y a plus que deux partenaires.

- Comme si l'identité du sujet se diluait dans le partenariat à quatre et reprenait le dessus dans une partie jouée à deux.

- Ah ben oui, c'est plus facile comme ça.

- Oué, ça dépend pour qui.

- Oué, c'est vrai. On y perd son latin.

- Son latin ? Mais ça est de l'anglais.

- Ah, tu crois ?

- Non, moi je ne crois plus rien.

- Ah oué, c'est la crise, quoi.

- Mais non, allez, joue pas sur les mots.

QUEL AVENIR POUR NOS INSTITUTS !

La nouvelle structure de l'université mise en place en février 2010 implique notamment la création officielle des instituts de recherche. C'est une initiative proactive en Communauté française. Elle est sous-tendue par un souci de mieux organiser la recherche dans différents domaines disciplinaires et plus fondamentalement par une vision de l'université comme espace de la connaissance. Dans la foulée, de nouvelles tâches ont été promues et notamment celles relevant de la prospection et de la gestion des projets de recherche, de la gestion de la recherche doctorale, de la gestion de la mobilité, de l'encouragement des échanges nationaux et internationaux, de la valorisation de la recherche, de la gestion des

équipes de support administratif, informatique, statistique, technologique, de la gestion financière des projets, de la communication qui les concerne... Aujourd'hui, des nouveaux métiers ont été redéployés.

Notons aussi que la gestion différenciée des facultés et des instituts a généré une nouvelle organisation interne aux facultés. Et si l'enseignement est une des missions de base des universités, la recherche leur apporte une valeur ajoutée qui comptera de plus en plus dans le paysage institutionnel de l'enseignement supérieur. On ne peut toutefois gagner de la valeur ajoutée sans une gouvernance tournée vers celle-ci.

Dans ce contexte les incerti-

tudes inattendues qui pèsent sur les fonctions des présidents d'instituts et des CAIs, plus précisément les processus en jeu visant à les défaire de certaines responsabilités et à réduire leur niveau d'implication dans la structure universitaire, sont peu compréhensibles et contraires aux postulats de base.

Osons croire que ces incertitudes seront temporaires. Mais il n'en reste pas moins que pour certain(e)s, c'est l'expérience d'un monde qui s'écroule ! Le découragement et l'inefficacité guettent. Les instituts ne sauront pas déployer toutes leurs ressources dans un environnement indifférent voire hostile. Des prises de position formelles et concertées sont nécessaires.



UN APPEL EXCEPTIONNEL DE PARLEMENTAIRES EUROPÉENS

Nous, élus européens en charge de réglementer les marchés financiers et les banques, constatons tous les jours la pression exercée par l'industrie financière et bancaire pour influencer les lois qui la régissent.

Il n'est pas anormal que ces entreprises fassent entendre leur point de vue et discutent régulièrement avec les législateurs. Mais l'asymétrie entre la puissance de ce lobbying et l'absence de contre-expertise nous semble un danger pour la démocratie. Le lobbying des uns doit en effet être contrebalancé par celui des autres. En matière environnementale et de santé publique, en face des industriels, les organisations non gouvernementales (ONG) ont développé une véritable contre-expertise. Il en est de même en matière sociale entre les organisations patronales et syndicales. Cette confrontation permet aux élus d'entendre des arguments contradictoires. En matière financière, ce n'est pas le cas. Ni les syndicats de salariés, ni les ONG n'ont développé d'expertise capable de rivaliser avec celle des banques.

Il n'existe donc pas aujourd'hui de contre-pouvoir suffisant dans la société civile.

Cette asymétrie constitue à nos yeux un danger pour la qualité des lois, et pour la démocratie.

Car cette asymétrie s'inscrit dans un contexte de forte

proximité des élites politiques et financières. Aux Etats-Unis les liens entre Goldman Sachs et l'administration fédérale sont connus. Mais en Europe cette proximité n'est pas moindre. Elle contribue à renforcer la prise en compte des arguments de l'industrie financière de manière unilatérale et constitue un frein certain à la capacité du personnel politique à prendre des décisions en toute indépendance. Or, l'absence de réponse politique adéquate à la crise du système financier peut nourrir toute forme de populisme, basé davantage sur l'émotion que sur la raison.

En tant qu'élus européens en charge de la réglementation financière et bancaire nous appelons donc la société civile (ONGs, syndicats, universitaires, think-tanks...) à s'organiser pour créer une (ou plusieurs) organisation non gouvernementale capable(s) de développer une contre expertise sur les activités menées sur les marchés financiers par les principaux opérateurs (banques, compagnies d'assurances, hedge funds, etc...) et de faire connaître de manière efficace cette analyse aux médias.

En tant qu'élus issus de plusieurs familles politiques nous pouvons diverger sur les mesures à prendre.

Mais nous convergeons pour alerter l'opinion sur ce risque pour la qualité de la démocratie.

www.finance-watch.org

LE DROIT DE SAVOIR EST UNE PUBLICATION DE LA DÉLÉGATION CNE (CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS) DU PERSONNEL DE L'UCL.



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

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