

Les paradoxes de la participation à l'institution universitaire

Dans ce colloque consacré à l'analyse des pouvoirs et surtout des contre-pouvoirs qui s'exercent dans les universités, il m'incombe de traiter du thème de la participation et de ses paradoxes. Vu le temps qui m'est imparti, je le ferai brièvement en appuyant mon propos sur l'observation d'un cas, celui de l'université qui nous accueille, l'UCL, tentant toutefois de proposer quelques généralisations qui dépassent les limites de mon observation.

L'université, en plus d'être une organisation professionnelle complexe a aujourd'hui 3 caractéristiques assez particulières. Elle poursuit des fins ou des missions publiques (elle donne une réponse singulière à des missions assignées par la collectivité et doit donc créer la correspondance entre ses dynamiques internes et les attentes du public). Ensuite, son organisation est de plus en plus complexe en raison de la diversité de ses missions et des contraintes croissantes de la gestion qui s'inscrit nécessairement dans une dynamique d'optimisation des moyens. Enfin, culturellement, l'université est une organisation réflexive qui s'interroge régulièrement sur elle-même (dans la discussion sur la relation moyens/fins, elle posera régulièrement la question des limites de la rationalité instrumentale, ce qui sera plus rarement le cas de l'entreprise !).

1- Pourquoi parler de paradoxes ?

Pourquoi parler de paradoxes de la participation à l'institution universitaire ? La dynamique de la participation n'est pas un paradoxe en soi, mais bien les *modalités* qu'elle peut emprunter, modalités qui dépendent de contingences culturelles ou historiques. Dans le cas qui fonde mon observation, l'UCL, l'interrogation se résume en deux questions qui ont une dimension paradoxale :

- Pourquoi des membres de l'université, en l'occurrence des professeurs, des « enseignants chercheurs » pour reprendre un vocable consacré dans l'université française, plus couramment identifiés en Belgique sous le vocable d'académiques ; pourquoi donc des académiques qui ont divers accès, directs et indirects, aux mécanismes d'autorité pensent-ils nécessaire et utiles de s'investir dans les voies du syndicalisme ? Autrement dit, en quoi cet engagement modifie-t-il la nature de leur participation ?

- Pourquoi le syndicalisme universitaire s'intéresse-t-il à autre chose qu'aux conditions de travail et de rémunération ? Les deux questions sont reliées ; on pourrait dire que c'est probablement parce que le syndicalisme universitaire s'intéresse à autre chose qu'aux conditions de travail et de rémunération et qu'il défend un projet sur et pour l'université, que des académiques estiment utiles de s'associer à son action. Peut-être, mais cette seule explication demeure insuffisante si l'on estime que d'autres canaux de participation, plus traditionnels leur sont ouverts.

2- La participation

Qu'est ce que la participation ? Cela semble tellement évident qu'on ne s'interroge jamais sur le contenu de ce terme. Dans le sens courant, participer veut dire « prendre part », « être associé à ». De façon assez inattendue, le Petit Robert (édition 1987) indique derrière la référence temporelle elliptique '1968' : « Droit de regard, de libre discussion et d'intervention de ceux qui, dans une communauté, devaient en subir la loi, le règlement ». Et d'indiquer : voir aussi « contestation » avec pour illustration une phrase de Simone de Beauvoir : « Tous (les professeurs) déplorent l'inertie de leur classe, son absence de participation ».

Il s'agit là d'une référence intéressante, mais son extrapolation pourrait être hasardeuse. En effet, si l'on formulait la proposition suivante : « Tous les directeurs d'entreprise déplorent l'inertie de leur personnel, son absence de participation », il y a fort à parier que la proposition sera qualifiée de fausse ou de vraie selon le *contenu* de la participation. S'agit-il de s'impliquer dans une action décidée et contrôlée par la direction, ou s'agit-il de s'impliquer dans la discussion, voire le contrôle de cette action ?

La participation doit donc être comprise comme une forme de *relation sociale* qui associe un individu ou un groupe à une organisation (entreprise, administration, université) contrôlée par une autorité ou un pouvoir qui en oriente l'action.

Lorsque j'étais étudiant, dans la première moitié des années 60, j'avais été fasciné par un article de *Sociologie du Travail* intitulé « Retrait, conflit, participation » dans lequel une équipe animée par un jeune sociologue, Alain Touraine, esquissait une typologie des formes de la participation. Elle sera reprise peu après dans le livre *Sociologie de l'action* sous l'intitulé « La double dialectique des organisations » où Touraine opposera le couple participation - revendication émanant des travailleurs (ou des dirigés de l'organisation) au couple initiative - intégration des dirigeants¹. Autrement dit, à la demande de participation répondait (ou, plus exactement, correspondait) une offre d'intégration. La revendication est le produit d'une participation qui ne se réalise pas ou se heurte à un obstacle.

Arrêtons ici cette référence et retenons deux choses. D'abord la participation (la volonté de participer ou le projet de participation) s'inscrit dans un rapport social qui associe deux catégories d'acteurs (ou de partenaires, si l'on préfère ce langage), certains qui disposent de l'initiative et d'autres qui souhaitent y être associés ou en contrôler l'exercice. Ensuite, que le projet de participation peut être très varié, en fonction de toute une série de facteurs.

C'est ici que la référence à l'article de *Sociologie du Travail* retrouve tout son intérêt puisque Alain Touraine et ses collègues y proposaient de distinguer plusieurs types de projet de participation, ou plusieurs niveaux dans le désir de participation. La participation d'un individu ou d'un groupe à une organisation peut être comprise comme leur implication dans l'organisation. La nature de cette implication dépendra du *sens* que cette organisation revêt pour eux.

1-Une organisation peut être vécue comme une *pure contrainte* et ne susciter aucun désir ni projet de participation (le cas bien connu des agriculteurs travaillant en usine l'hiver pour

¹ Alain Touraine, *Sociologie de l'action*, Paris, Le Seuil, 1965, Voir p.186 et sq.

boucler leur budget et n'ayant que des attentes purement instrumentales –gagner un maximum d'argent- pendant leur temps de travail).

2- Pour d'autres, l'organisation est vue comme l'opportunité de mener à bien des *projets individuels* (le cas des *computer's freaks* avides de performances informatiques, mais sans qu'ils s'interrogent sur la relation entre les besoins de l'organisation et leur souci de performance individuelle). Si l'organisation fait obstacle à la réalisation de ce projet (par exemple en imposant des règles contraignantes), cela le conduira à résister ou à protester.

3- D'autres individus se sentent liés, non pas à l'organisation en tant que telle (par exemple les TEC en tant que société publique de transport en commun), mais à un groupe professionnel déterminé (par exemple les chauffeurs ou les mécaniciens). Ils seront très sensibles à tout ce qui concerne la sociabilité, les conditions du vivre en commun de leur groupe (par exemple, les violences faites à l'un des leurs).

4- Enfin, d'autres individus seront particulièrement sensibles aux missions de l'organisation, à la manière dont elle réalise ses objectifs (la qualité du service public dans l'exemple qui précède, ou les missions d'enseignement et de recherche pour une université). Selon les cas, ils protesteront et s'opposeront à la manière dont l'organisation est gérée dès lors qu'il leur semble que ses dirigeants n'assument pas ou plus, ou de manière inadéquate les missions de l'organisation. On pourra dire d'eux qu'ils sont « politisés » au sens où leur contestation concerne la manière dont le pouvoir ou l'autorité exerce ses missions et que leur dynamique de participation les conduit à proposer une sorte de contre-projet à l'exercice de la direction.

Cette référence que je simplifie outrageusement (les sociologues dans l'assemblée voudront bien me pardonner) vise simplement à nous rappeler que la participation est toujours une *relation sociale* qui associe, de diverses manières, les membres d'une organisation à ceux qui y disposent d'une capacité d'initiative ou en assument la direction. Elle nous indique aussi que derrière le terme de participation se dissimulent des réalités complexes. Elle nous permet de comprendre également que l'*offre* de participation pratiquée par l'organisation peut être comprise comme une invitation à s'impliquer de diverses manières dans l'organisation (les conditions de travail, la vie en commun et les relations humaines, consultation sur les missions), mais *sous le contrôle* des dirigeants de l'organisation. Dans ce contexte, la fonction de la *négociation sociale* sera de faire correspondre les projets des uns et les réponses des autres. Dans la meilleure des hypothèses, ils parleront de la même chose, mais à partir de point de vue opposés qu'il s'agira de rendre compatibles dans un équilibre toujours à refaire.

Dans le cas qui nous occupe, l'université, la question qui se pose est de savoir à quoi les membres de l'université entendent-ils participer et à quoi sont-ils invités ?

La typologie que je viens d'évoquer est-elle susceptible d'éclairer les hypothétiques projets de participation repérables parmi les membres de l'université ? On parlera brièvement des étudiants plus tard, se contentant ici de parler du personnel salarié de l'université.

Il n'y a pas de raison de penser que le *retrait* existe plus ou moins qu'ailleurs. On suggérera qu'il s'agit là d'une situation assez rare. Par contre, je ferais volontiers l'hypothèse que le *projet individuel*, est repérable dans les milieux de techniciens hautement qualifiés et, de manière croissante, dans le monde scientifique ou académique. Pour beaucoup de jeunes professeurs aujourd'hui, l'univers de référence est moins l'université concrète dans laquelle ils travaillent que l'univers disciplinaire qui est le leur et dans lequel ils trouvent les reconnaissances professionnelles et les gratifications les plus pertinentes à leurs yeux. Dès lors, ils entretiennent des relations assez instrumentales avec l'université dans laquelle ils travaillent (ce qui éclaire les conduites de mobilité qu'ils pratiquent plus volontiers que

d'autres). Une proportion sensible du personnel de l'université identifiera l'institution à son *système social* et sera particulièrement sensible à ce qu'elle appellera la *communauté universitaire*, oscillant entre deux repères : l'univers proche (le service, le laboratoire, le département ou la faculté) et l'institution dans son ensemble conçue comme la « communauté des communautés locales ». Ces personnes-là seront particulièrement sensibles aux thèmes de l'équité, de la solidarité, de la reconnaissance. Enfin, ce que je pense être une minorité partagera une vision un peu différente, considérant l'université comme une *organisation* (c'est-à-dire un ensemble de moyens coordonnés en vue d'atteindre des objectifs) et une *institution* chargée de réaliser des missions socialement légitimes. Ceux-ci seront soucieux de l'*effectivité* de l'université (réaliser ce pour quoi elle existe), et d'*efficacité* (le faire correctement). Ils entendent participer, c'est-à-dire faire entendre leur voix, dans la détermination des objectifs et des missions. Comme on le verra plus tard, cette demande de participation peut se réaliser par des médiations différentes.

Un mot rapide sur les étudiants (à dire vrai peu concernés par le travail syndical). Je pense que l'on peut repérer dans la population étudiante approximativement les mêmes traits que dans l'ensemble du personnel.

Un certain nombre, surtout dans le premier cycle, sont à l'université par *contrainte* (sociale, familiale ou culturelle). Ces étudiants sans motivation aucune feront le plus souvent l'expérience de l'échec et de l'abandon des études universitaires. Beaucoup plus nombreux sont ceux qui viennent rechercher un *diplôme* à l'université et seront assez indifférents aux autres dimensions de l'expérience universitaire. Pour d'autres, l'expérience de l'université est d'abord l'expérience du groupe (le *peer group* des Anglo-Saxons ; année d'étude, cercle facultaire, Kot communautaire, etc). Enfin, les organisations étudiantes comme l'AGL rassemblent ceux qui se revendiquent d'une vision plus politique de l'université. Cette vision gouvernera leur participation dans les diverses instances qui leur sont ouvertes.

3- Le modèle des corps

Une particularité de plusieurs universités (de l'UCL, en tout cas), est l'existence de *corps*, autrement dit de regroupement de diverses parties du personnel en fonction de leur statut ou de leur qualité : enseignants, assistant ou chercheur, employés et techniciens. L'affiliation aux *associations* des corps est automatique et ne repose sur aucune base volontaire. Le seul acte volontaire proposé aux membres des dits corps est le choix de leurs représentants aux *Conseils* des corps qui constituent en quelque sorte l'exécutif de ces associations.

Le modèle des corps à l'université a probablement été déterminé à l'origine par les enseignants, en référence à d'autres réalités professionnelles autos organisées ou auto constituées tel le corps médical, ou la magistrature. Ces professions sont d'ailleurs toutes caractérisées par une expertise professionnelle ou juridique qui leur assure une sorte de magistère moral (que leurs associations vont défendre avec force).

Pendant longtemps, l'université a été faiblement différenciée (notamment en raison de l'invisibilité culturelle de certaines fonctions extra académiques). L'université était assez largement les professeurs. Les modes d'autorité qui la gouvernaient étaient régis par les règles de la *collégialité* et du *mandat* (avec des limites variées : dans certaines universités, seuls les

professeurs d'un certain grade participaient à l'élection du recteur). L'autre composante de l'université étaient les étudiants.

Cette situation n'excluait pas l'existence de toute une série de subordinations subtiles à l'intérieur même de l'université. D'abord une série de *fonctions académiques annexes* comme les assistants dont l'activité était d'aider les professeurs dans l'exercice de leurs tâches. Les bibliothécaires, les laborantins, les employés administratifs étaient également employés de l'université, mais leur visibilité professionnelle était relativement faible, entre autres en raison de leur nombre relativement réduit. En outre, ils partageaient une identification culturelle assez forte avec le monde des professeurs, même s'ils n'en partageaient pas le statut. Il n'était pas rare que la proximité avec tel ou tel professeur réputé soit vécue par eux comme une sorte de valorisation de leur propre position. La complexification comme la multiplication des tâches de gestion ou le développement de la recherche collective explique la croissance à côté des enseignants d'autres catégories professionnelles dont l'importance n'a cessé de croître. Ces transformations ont eu deux conséquences : une diminution du poids relatif des enseignants (mais non de leur domination culturelle), et l'apparition d'autres référents identitaires : le personnel administratif et technique et le personnel scientifique. Cette dernière catégorie hésitant parfois entre deux définitions : un statut *transitoire* (puisque un certain nombre accéderont au terme de la période doctorale à la carrière enseignante) ou une *expérience* (qui n'est pas permanente dans le chef des individus, mais bien dans l'organisation du travail universitaire).

Les carrières administratives ont elles-mêmes fort évolué. S'il existe toujours des employés administratifs au sens traditionnel du terme, d'autres fonctions sont apparues : des experts (informaticiens), des gestionnaires (gestion financière ou des infrastructures, relations internationales), voire des personnes chargées de la préparation ou du suivi des politiques académiques (services d'étude, service d'audit, préparation et négociation de conventions de recherche, évaluations diverses). On notera que ces dernières fonctions sont en interface permanent avec le monde académique dont elles brisent le monopole sur plusieurs points.

L'usage de la notion de corps pour qualifier ces différentes catégories professionnelles peut être compris de deux manières. D'abord comme une commodité de langage : on extrapole la qualification traditionnelle de *corps académique* (les enseignants) au *corps scientifique* et au *corps administratif*. On l'étendra parfois, mais avec moins de succès, aux étudiants. (Sinon, au minimum, pour indiquer que leurs représentants sont invités à siéger, aux côtés des *autres corps* dans diverses instances de l'université.) Par ailleurs, l'existence des corps privilégiait la notion de *membres* de l'université (au sens de l'individu qui de par son occupation appartient à l'institution universitaire) plutôt que la notion d'*employé* (ou de salarié), c'est-à-dire d'individu inscrit dans des rapports de subordination plus ou moins lâches et contribuant à l'activité d'une organisation en échange d'une rémunération.

La distinction capitale entre les corps est que, à de très rares exceptions près, le corps académique (les enseignants) sera celui dans lequel seront choisies les diverses personnes chargées, par mandat, d'assurer la direction et l'animation de l'institution universitaire (recteurs, vice recteurs, doyens de facultés et présidents d'institut).

Dans la logique du corps –et très évidemment dans la logique du corps académique, les autres membres du corps sont des collègues, en principe des pairs dont les relations sont régies par les règles de la collégialité. On sait bien que cette représentation des choses comporte une part considérable de fiction et que parmi les pairs, il en est de plus égaux que d'autres... Que ce

soit par l'ancienneté, le prestige scientifique, la direction d'une équipe importante, l'accès à des ressources ou des alliances externes à l'université, des stratifications subtiles se construisent à l'intérieur même du corps académique. Néanmoins, fiction ou pas, le principe de collégialité demeure, ne fut-ce que comme une légitimation lointaine. C'est ce principe qui autorise à minimiser l'autorité d'un doyen, d'un président de département, voire d'un recteur au motif que l'autorité dont il dispose ne lui est que concédée et que l'on dispose au minimum d'un droit de regard sur sa gestion, et d'une manière plus générale du droit de lui assigner les objectifs et la manière d'y parvenir. L'autorité légitime est celle qui réalise les vœux du groupe qui l'a mandaté. Cette attitude qu'on qualifiera de traditionnelle, avec une forte composante corporatiste, a longtemps dominé dans les universités (comme l'UCL). Elle se double aujourd'hui d'une autre représentation des choses qui objective plus clairement les rôles, les fonctions et les modalités d'exercice et de distribution de l'autorité à l'intérieur de l'université.

4- Les canaux de participation

Dans une institution comme l'UCL, les canaux de participation sont pluriels. Sans doute en va-t-il ainsi dans d'autres universités. L'existence d'*associations maison* dont l'objectif était de prévenir ou de limiter la présence syndicale a longtemps été pratiquée dans le secteur universitaire. Cette manière de faire entendait neutraliser le rapport de subordination qui opposerait directement les membres d'une organisation à ses dirigeants en proposant une forme d'identité partagée construite à partir d'une participation indifférenciée à l'organisation.

La réalité des universités –et de l'UCL en particulier – est néanmoins plus complexe puisque les canaux de participation proposée dépendaient de l'antique logique *des corps*. Autrement dit, c'est l'appartenance à un corps qui ouvre les possibilités de la participation et en détermine les modalités. On pourrait encore complexifier les choses en avançant que la participation peut passer par 3 canaux distincts, mais souvent confondus : comme salarié inscrit dans une relation de subordination économique et organisationnelle ; comme membre d'une organisation localisé dans un laboratoire, un département, une faculté dotés de leurs propres modalités de représentation; comme appartenant à un corps ou à un ensemble d'individus dont on partage les conditions ou le statut (les « scientifiques », les « académiques, les « administratifs »...). (On notera incidemment que ces conditions ne sont pas toujours très loin de constituer des ordres ou des états à la hiérarchie implicite, mais très réelle.).

a- La participation organisée par les corps

Cette diversité transparait à travers la définition que les *corps* donnent de leurs compétences (ou plus précisément les associations de corps, auxquelles chacun appartient automatiquement à partir de son statut professionnel).

Ainsi, à l'UCL :

« Le corps académique est l'organisation de l'ensemble des membres du personnel académique, constituée en vue d'apporter une contribution active à la vie de l'université et de collaborer à l'élaboration de sa politique et de son organisation, et au fonctionnement de ses organes. » Et plus loin : « Il assure en outre la défense des intérêts du corps académique de l'université. Il négocie, à cet effet, avec les autorités académiques les régimes applicables au

personnel académique. »² Le corps académique se présente donc comme un *partenaire actif* dans la détermination des politiques de l'université. L'affirmation de la participation y est très poussée. Tantôt partenaire, tantôt groupe de pression, il se présente comme le dépositaire d'une sorte de légitimité de l'université. Dans certains moments de crise, comme on le verra plus loin, le CORA ira jusqu' à contester la légitimité d'une autorité rectorale dès lors qu'elle semble en désaccord avec ses options, une manière de dire qu'on est le dépositaire en quelque sorte de la légitimité de l'université.

Le *corps scientifique* (CORSCI) quant à lui se présente comme « l'organe officiel de représentation du corps scientifique de l'UCL ». Son conseil est chargé « d'élaborer les demandes adressées par les chercheurs aux autorités académiques » ; il intervient également « pour les matières concernant l'ensemble du personnel scientifique »³. On voit donc que l'idée de représentation est mise en avant et si l'association ne se désintéresse pas des politiques générales de l'institution, cet intérêt ou cette responsabilité n'est pas expressément mentionnée.

Enfin, une autre association, le CORTA, se présente dans les termes suivant : « Le CORTA est une des associations de l'UCL qui regroupe l'ensemble du personnel technique et administratif travaillant sous contrat ». Il a pour objectif « de représenter et de promouvoir au sein de l'ensemble de la communauté universitaire les intérêts de ses membres. » Et ceci encore qui est remarquable : « Elle est le porte parole de tous les membres du personnel technique et administratif de l'université auprès des autorités et des autorités auprès des membres de ce personnel. »⁴ Enfin, on détaille les objectifs qui concernent les conditions de travail, la qualité de la vie professionnelle et l'information de l'institution des intérêts et des préoccupations de ses membres.

Les définitions que les corps donnent de leur fonction sont donc assez différentes. Le CORA se présente assez clairement comme un partenaire, presque comme un complément des autorités académiques dans la définition des politiques de l'université. Son rôle de représentant des intérêts de ses membres vient ensuite. CORSCI et CORTA insistent plus directement sur leur fonction de représentation (représentation qui, dans le cas du CORTA, s'exercerait dans les deux sens : personnel-autorités et autorités-personnel).

b- L'action syndicale

Depuis le début des années 70, une autre modalité de représentation du personnel s'est imposée à l'UCL : l'action syndicale. Il est intéressant de relever les deux motivations principales des promoteurs de l'activité syndicale à l'UCL : contrer les effets de segmentation du personnel induits par les activités universitaires et s'intéresser aux conditions de production du savoir⁵. Mai 68 était passé par là. ..

40 ans plus tard, les documents produits par la principale centrale syndicale présente à l'UCL, la CNE, insistent toujours sur ces deux dimensions : conditions de travail et qualité des missions de l'université. Autrement dit, la délégation syndicale reprend à son compte la double exigence évoquée tout à l'heure : le souci d'effectivité (faire ce pour quoi l'on existe)

² Voir : www.uclouvain.be/cora.html (version du 25.01.12)

³ Voir : www.uclouvain.be/284970.html (version du 25.01.12)

⁴ Voir : www.uclouvain.be/corta.html (version du 25.01.12)

⁵ Lettre adressée par un groupe d'académiques à tout le personnel académique de l'UCL en 1970.

et d'efficacité (le faire bien). On pourrait préciser cette dernière exigence : réaliser les missions de l'université dans le respect de principes et de normes qui s'affineront au cours du temps : lutte contre la précarité, promotion des femmes, clarification des règles de l'évaluation, etc. Les textes sont riches d'informations à cet égard.

5- Conclusions. Les paradoxes

J'en reviens aux deux questions définies dans mon introduction.

a- Pourquoi le syndicat s'intéresse-t-il à autre chose qu'aux conditions de travail ?

Dès le départ, le syndicalisme présent à l'université a mis en avant son double souci : conditions de travail et missions de l'université. L'amélioration et le respect des conditions de travail (au sens le plus large) constituent logiquement le *core business* du syndicat, mais il est également attentif à la manière dont s'accomplissent et se respectent les missions de base de l'université : enseignement et recherche. Ce faisant, il se fait l'écho, à l'intérieur de l'université d'un *point de vue de société*, il manifeste le souci d'une cohérence entre le fonctionnement de l'Université et ses missions.

Deux exemples :

- En 2007, dans un document présentant l'action syndicale à l'UCL, la CNE déclare : « La volonté de mettre sur pied un espace européen de la recherche et de l'enseignement ne donne aucune visibilité quant à l'avenir de notre système universitaire, en particulier parce qu'on ne voit pas aujourd'hui quels seront les éléments d'une régulation politique permettant de structurer cet espace et d'éviter qu'il ne devienne assimilable à un simple marché »⁶. Autrement dit, la CNE/UCL rappelle qu'enseignement et recherche sont des *biens communs* et qu'ils appellent une gestion spécifique. Il y a peu d'instances politiques, en Belgique, qui aient posé cette question avec autant de netteté. L'intérêt de cette démarche est d'articuler de manière nette deux types de logiques : les logiques propres aux conditions de travail à l'intérieur de l'organisation universitaire et le souci ou les exigences sociétales qui s'expriment à l'extérieur de l'université quant à son rôle et à ses missions.
- L'autre exemple est plus ancien. En 1992, le rectorat de l'UCL propose aux diverses instances de l'université un *plan stratégique* en 100 propositions qui entend engager l'action de l'université dans les années à venir. Je ne vais pas rappeler le contenu de ce plan, ni entrer dans le détail des commentaires émis par les différents acteurs à l'époque. Je me contenterai de présenter très rapidement quelques éléments de deux commentaires à l'époque : celui du CORA et celui de la CNE⁷. (Je les retiens pour leur valeur emblématique de l'époque ; il est possible, voire même probable que le CORA ait un autre langage aujourd'hui). Le CORA produit une critique violente du plan stratégique ; il estime qu'il existe une divergence radicale entre le plan et les

⁶ CNE/UCL 'Pourquoi une délégation syndicale du personnel académique de l'UCL ?' 01.02.2007

⁷ Sources : 1- Notes d'information du Corps Académique de l'Université Catholique de Louvain, Avril 1991, n°64. 2- Le Droit de savoir, n°76, mars-avril 1999.

aspirations de l'université (aspiration dont il s'auto institue le porte parole). La critique porte sur la procédure et sur le fond. Pour ce qui est de la procédure, le CORA affirme que le plan n'a pas été négocié. En réalité, les départements et facultés ont été consultés, comme le Conseil académique (le Sénat de l'université) où le CORA est représenté par trois délégués, mais l'organisation des professeurs estime qu'elle aurait dû être impliquée dans l'élaboration même du plan. En fait, il est reproché à la direction de l'UCL d'avoir commis un abus d'autorité en se comportant comme une direction indépendante du groupe d'intérêt des académiques, ce qui contribue à la délégitimer. Les procédures de consultation des organes ou structures existant (département, facultés et Conseil académique) ne rencontrent pas les exigences de participation puisque, selon le CORA, elles sont trop dépendantes des autorités. Par ailleurs le CORA fait l'inventaire des très nombreuses lacunes qu'il voit dans le plan et manifeste son inquiétude devant le poids des structures administratives (bureaucratiques ?) que semble multiplier le plan. Pour faire bref, le plan donne l'esquisse d'une université dans laquelle on ne se reconnaît pas. Il est marqué du sceau de l'illégitimité puisque le corps académique ne s'y reconnaît pas.

- Le syndicat a un langage très différent. Il considère le plan comme un fait qui engage la responsabilité du rectorat. L'analyse de la CNE se situe à un niveau plus politique ; la direction de l'université a pris ses responsabilités et fait ce pour quoi elle existe en élaborant ce plan. On insiste peu sur les modalités de son élaboration : c'est la responsabilité de l'autorité.

Sur le contenu du plan, le commentaire distingue clairement les divers niveaux.

On apprécie les *orientations générales* (autrement dit, la définition des missions de l'université, soit encore l'articulation aux besoins de la société), même si on souligne une lacune : l'absence de considération et de projet sur la question de la démocratisation de l'accès.

On fait quelques commentaires sur les *modalités d'actions proposées*. L'ensemble est plutôt positif nonobstant quelques critiques solides. Ce qui est néanmoins notable ici, c'est la liaison opérée entre l'université et la société, entre l'action de l'université et les besoins de la société. Si on veut se référer à la typologie esquissée au début de cet exposé, le syndicat propose d'emblée un projet de participation *critique ou politique*. Ceci est très clairement exprimé dans une autre partie de son commentaire.

La CNE commente de deux manières le *pilotage politique du plan* (qui a fait l'objet d'amères critiques du CORA) : elle attire l'attention de l'autorité sur l'exigence de *cohérence* dans sa gestion après le plan ; elle rappelle que les modalités d'application du plan pour ce qui concerne le personnel doivent être *négociées*.

Enfin, comme syndicat, la CNE ne veut pas participer à la *gestion* de l'institution, ou se substituer à la direction de l'université, mais elle entend mener une *participation critique* qui se situe au niveau des politiques générales de l'université, comme de son fonctionnement. C'est ce qui autoriserait à dire qu'elle a un projet politique sur l'université qui ne se fonde pas sur une logique identitaire (« nous l'UCL »), ni sur l'appartenance à une catégorie professionnelle, mais sur une *vision* des missions de l'université (= articulation université / société) et sur des exigences relatives à la mise en œuvre concrète de ces missions à travers le fonctionnement concret de l'organisation.

En me référant à ce que j'ai dit plus haut, la participation assumée par la CNE (ou le syndicat) a un double fondement, le membre d'une organisation, ou plus précisément le salarié inscrit dans une relation de subordination économique et organisationnelle ET l'individu doté de droits politiques (le citoyen) travaillant dans une institution assumant des missions essentielles pour la société. C'est à ce double niveau qu'elle propose une participation.

En contre point, on remarque combien la position du CORA était différente. L'association estimait avoir le droit de participer à l'élaboration des politiques et d'être associée à ses définitions au nom d'une *qualité*, d'un *statut* : les professeurs. Cette appartenance n'est pas volontaire ; on est d'office membre du CORA (comme de toute association ayant pour vocation de représenter un corps).

Par contre, la participation proposée par le syndicat est fondée sur une démarche volontaire, impliquant un certain degré d'accord avec les objectifs généraux de l'organisation syndicale (ou la « vision du monde » qu'elle véhicule). Ici, on ne parle pas de l'intérieur de la sphère universitaire, mais on s'installe d'emblée dans *une relation* qui articule l'université et ses fonctionnements à la société. Ce qu'on pourrait illustrer par l'apostrophe célèbre de François Martou : l'université est une chose trop importante pour la laisser aux mains de ce qu'il appelait les « académiciens ».

b- Pourquoi des académiques (professeurs) rejoignent-ils le syndicat ?

La réponse à cette deuxième question sera beaucoup plus courte. On y a d'ailleurs largement répondu en développant le commentaire en réponse à la question 1. Des enseignants s'affilient à une organisation syndicale pour plusieurs raisons. Souci de solidarité avec d'autres catégories de personnel ; désir de contribuer à partir de leurs expériences et de leurs compétences au travail du syndicalisme... Plus largement, parce qu'ils pensent que si le CORA conduit une action utile à l'intérieur du statut académique sur des questions qui concernent leur profession, ils estiment utiles de s'appuyer sur une vision de l'université qui ne soit pas exclusivement construite sur la qualité d'académique, mais qui prenne en compte d'autres données. C'est précisément parce que le syndicalisme universitaire s'intéresse à autre chose qu'aux conditions de travail et de rémunération et qu'il défend un projet sur et pour l'université, que des académiques estiment utile de s'associer à son action. Le syndicalisme universitaire ne partage pas l'objectif du CORA de « collaborer à la définition des politiques de l'université », parce qu'il estime que ce n'est pas son rôle. La participation « critique » qu'il entend assurer prend deux formes : la négociation de conventions et le contrôle des politiques. Il sort parfois de cette réserve en élaborant des propositions dans divers domaines, mais sans jamais sortir du rôle qui est le sien et en maintenant une distinction nette entre ses domaines d'action propres et la direction de l'université. On pourrait même ouvrir une autre question ici, qui me servira de conclusion : une des fonctions objectives d'un syndicalisme relativement fort à l'université n'a-t-elle pas été de pousser la direction de l'université à plus de rigueur dans la définition de ses politiques et dans l'exécution de ses tâches ? Autrement dit, à être plus véritablement une *direction* ?

