

# Le droit de savoir

## Sommaire

- 2 Questions aux candidats
- 3 à 5 Entrevue avec V. Blondel
- 6 Un célèbre auto-collant
- 7 à 10 Memorandum aux candidats
- 11 à 14 Entrevue avec B. Delvaux
- 14 Suffrage universel pondéré
- 15 Sans Papiers
- 16 Campus Plein Sud

## Question du jour

A celles et ceux d'entre vous qui ont reçu leur fiche «Employee Benefits» 2008 (autrement dit, votre avenant d'assurance de groupe), avez-vous fait la comparaison avec les avenants des années précédentes ?

Les résultats de votre analyse intéressent la délégation du personnel en vue d'une assemblée sur ce sujet.



## UN RECTEUR ÉLU

Que de temps faut-il pour faire avancer une idée !

Dans le n° 57 du Droit de Savoir, en janvier 1986 l'éditorial soulignait : « L'élection démocratique du Recteur au suffrage universel et avec lui, d'une équipe sur base d'un programme clairement annoncé, on en est bien loin chez nous. Ni suffrage, ni élection, mais désignation. Ni programme. Ni équipe ».

A cette même période, au moment de la désignation du premier recteur laïc de l'UCL, la CNE-UCL formulait aussi dans un memorandum le souhait que « dans le cadre de son mandat, le futur recteur puisse faire adopter une procédure d'élection de son successeur par une assemblée représentative de toutes les composantes de l'université ».

Et bien qu'il s'agissait jusqu'ici d'une désignation par le Pouvoir Organisateur au terme d'une procédure sophistiquée, la CNE-UCL s'est systématiquement interrogée sur la raison pour laquelle certains s'évertuaient à parler d'élection. Les membres du personnel présents en 1986 se rappelleront à cet égard un célèbre autocollant que nous reproduisons dans ce numéro pour la mémoire et pour l'agrément.

Le Droit de Savoir est revenu à de nombreuses reprises sur ce sujet, notamment en publiant une comparaison des modes de désignation du recteur dans quelques universités belges et étrangères.

L'année passée, une réponse institutionnelle a été donnée à cette large demande. Suite à la décision du Conseil académique du 5 mai 2008, ratifiée par le Conseil d'administration, puis par le Pouvoir organisateur, l'UCL élira désormais un recteur au suffrage universel pondéré. Si la CNE-UCL continue de regretter le fait que les membres du personnel ayant un temps de travail inférieur à un mi-temps n'aient pas le droit de vote<sup>1</sup>, il faut considérer que la légitime requête d'un recteur élu est, globalement, rencontrée et que la réforme adoptée contribue à instaurer davantage de démocratie dans la gouvernance de notre Université.

Cette avancée devra bien évidemment être préservée et même améliorée au sein de la nouvelle UCL en projet.

Le présent numéro du Droit de Savoir, centré sur cet événement marquant, relate une partie des interventions des deux candidats au rectorat, MM. V. Blondel et B. Delvaux, en réponse aux questions posées par le comité syndical CNE-UCL, lors d'une rencontre, début février.

Pour l'heure, il n'y a plus qu'une chose à faire les 2 et 3 mars prochains : VOTER !

<sup>1</sup> Rappelons que la délégation CNE du personnel ne faisait pas - très étonnamment - partie de la commission dite « technique » de réflexion préparatoire sur ce dossier.



# QUESTIONS AUX FUTURS CANDIDATS

Lors de l'entrevue, le 3 février, du comité CNE-UCL avec chacun des candidats au mandat de recteur, les questions posées étaient plus nombreuses que celles reprises dans les pages qui suivent. Pour des questions de place et de pages, on ne trouvera donc dans ce numéro qu'une partie des questions et la version synthétique de chaque entrevue.

*Pour la version complète des réponses de chaque candidat, relues par chacun d'eux pour ce qui le concerne, voyez le site : [www.desy.ucl.ac.be](http://www.desy.ucl.ac.be)*

Voici la liste des autres questions posées par la délégation CNE du personnel aux candidats au mandat de Recteur de l'UCL.

## GOUVERNANCE

- En 1986, la revue Synobs, éditée par le SET de l'UCL, publiait un article comportant une typologie des méthodes de décisions dans les universités européennes, en six archétypes : le « monacal » ; le « baronnage » ; le « pionnier » ; l'« agora » ; « le business » et l'archétype « filiale ». Quel est votre modèle de gouvernance pour l'université ?

- Seriez-vous, lors de la prochaine élection du recteur, en faveur d'une amélioration du suffrage universel pondéré, en permettant que les personnes travaillant moins d'un mi-temps, exclues aujourd'hui du vote, puissent également y participer ?

## POLITIQUE DU PERSONNEL

- La délégation syndicale demande la présence, dans les commissions de promotion, d'un observateur syndical, son rôle concernant uniquement le respect des procédures et n'intervenant donc pas dans la proposition de décision relatives aux personnes. Quelle est votre position à ce propos ?

- Parmi le personnel APH, il existe des personnes qui n'ont pas de fonction principale à l'extérieur de l'université. Etes-vous oui ou non d'accord que ces personnes doivent être nommées à temps partiel au barème ?

- La journée de travail semble de plus en plus se dérouler sans interruption, étant donné le nombre important de réunions fixées sur le temps de midi. Le CPPT a programmé parmi ses priorités d'actions « la pause-midi ».

Seriez-vous d'accord de défendre l'idée que, deux jours par semaine, dont le mercredi, aucune réunion institutionnelle ne soit fixée sur le temps de midi (12 h 30 - 13h 30) ?

## EXPÉRIENCE ACQUISE

- Dans les procédures de recrutement ou de promotion, comment procédez-vous ?

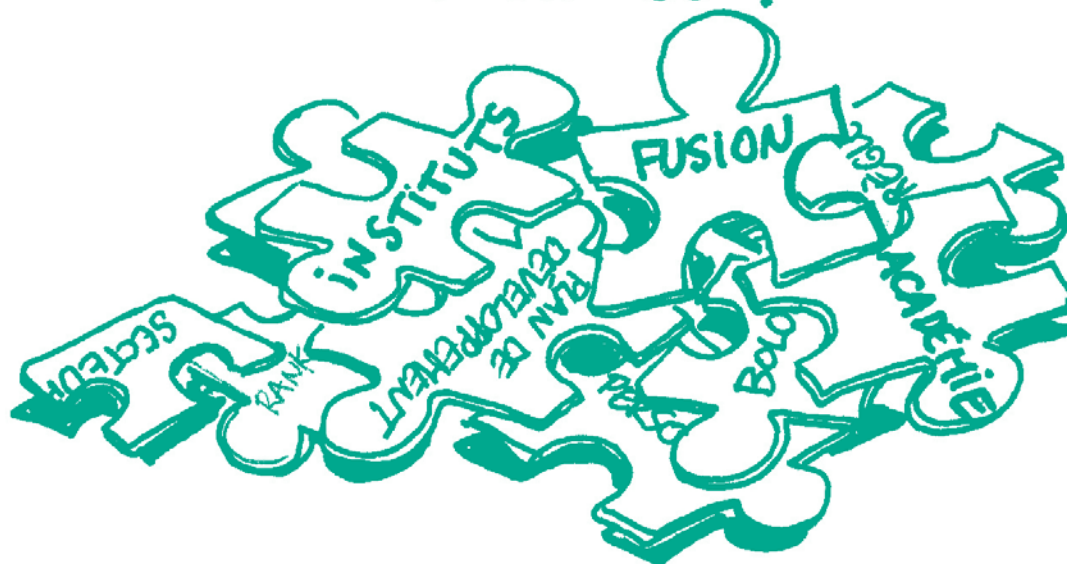
- Estimez-vous avoir permis aux hommes et aux femmes d'évoluer de manière égale à différents niveaux de fonctions sans que le parcours ne soit affecté par la différence de genre ?

- Avez-vous rencontré une situation flagrante de manque de respect à l'égard de membres du personnel ? Si oui, quelle a été votre réaction ?

- Avez-vous participé à la mise en place de mesures d'économie d'énergie ?

- Avez-vous favorisé ou manifesté votre soutien à des mesures pour une mobilité respectueuse au mieux des impacts environnementaux ?

BONNE CHANCE !





## ENTREVUE ENTRE MONSIEUR VINCENT BLONDEL ET LE COMITÉ CNE-UCL, 3 FÉVRIER 2009

- Merci, Monsieur Blondel, d'avoir accepté de participer à cette rencontre. Pouvez-vous nous dire en quelques mots vos intentions et votre réaction au memorandum de la CNE-UCL ?

Notre université a été chahutée ces dernières années. Il y a clairement eu un problème de méthode. Je souhaite avant tout rétablir un climat de confiance et aboutir à une situation apaisée. L'UCL doit redevenir un lieu de concertation. En disant cela, je fais allusion au plan de développement. Je souhaite mener ce plan à son terme suivant un échéancier qui peut être proche de celui proposé par la CNE et qui prévoit la mise en place des instituts pour septembre 2009. C'est toute la communauté universitaire qui bénéficiera de cette restructuration. Mais le plan de développement ne doit pas être le point majeur du programme du nouveau recteur. L'heure est maintenant de passer à autre chose, car les défis sont nombreux.

La mission majeure du nouveau recteur, c'est la fusion dans le cadre de l'Académie à laquelle je souscris pleinement. Cette nouvelle université accueillera plus de 40% des étudiants en Communauté française. Elle doit trouver sa juste place entre le modèle hyper-sélectif des universités privées anglo-saxonnes et le modèle des universités de masse plus basé sur la délivrance de diplômes professionnalisants. Nous devons trouver un juste positionnement entre ces deux extrêmes pour être une grande université européenne d'enseignement et de recherche. C'est le grand défi du prochain rectorat.

Un an après l'entrée en fonction du nouveau recteur, en septembre 2010, on vivra peut-être déjà l'inauguration de la nouvelle

université, mais il faudra encore travailler à son intégration pendant plusieurs années. Je ne viens donc pas avec un nouveau projet de restructuration majeur. Les chantiers en cours sont déjà bien suffisants pour remplir le mandat du nouveau recteur.

- Quelle est votre position pour la suite du plan de développement ?

Je souhaite achever rapidement le plan de développement et que cette mise en œuvre se réalise en concertation avec toutes les parties concernées. La réforme est déjà bien avancée dans les secteurs des sciences de la santé et dans celui des sciences et technologies. En sciences humaines, il faudra appliquer le plan avec souplesse et pragmatisme pour résoudre les difficultés liées à la sectorialisation. C'est la première tâche à laquelle je m'attacherai si je suis élu.

A beaucoup d'endroits, on est aux trois quarts du chemin dans la mise en place des instituts. Il y a une vraie dynamique qui s'est mise en route depuis trois ans, cela ne sert à rien désormais d'hésiter en cours de route. Il faut aller jusqu'au bout de la réforme en exploitant au mieux les avantages à tirer d'une coordination de l'enseignement et de la recherche couplée à une efficacité et une visibilité accrue de la recherche grâce aux instituts.

- Quelle est votre position par rapport à la proposition des délégations CNE du personnel dans les quatre universités de l'Académie Louvain de mettre en place une assemblée représentative constituante, qui remplacerait la consultance externe et la décision top/down ?

La consultance externe via le Boston Consulting Group (BCG), tout le

monde l'a constaté, a été un échec. BCG a été congédié. Nous avons un mode de fonctionnement dans notre université que BCG semble ne pas avoir compris ni intégré. L'université n'est pas une société privée. Nous avons une culture participative de l'ensemble des catégories du personnel. Je souhaite mettre en place un processus de consultation via des assemblées larges, tout en assurant, quand cela est nécessaire, des négociations ciblées dans des groupes plus restreints. Les grandes orientations concernant la gouvernance doivent faire l'objet d'approbation dans de larges assemblées. Dans le secteur des sciences et technologie, nous avons créé un bureau de secteur provisoire dans lequel siègent des représentants des trois bureaux de facultés. On pourrait suivre un modèle du même genre pour l'académie avec une assemblée provisoire émanant des quatre partenaires et composée de manière à être représentative. Le but est d'avoir une représentation assez large pour assurer par la suite une adhésion suffisante de tous les partenaires. Il est évident aussi que les décisions pour l'organisation de la nouvelle université devront, en dernier ressort, être approuvées par les instances décisionnelles (conseils d'administration, conseils académiques, assemblées générales) de chacun des partenaires, après avis des conseils d'entreprise.

- Le comité CNE du personnel demande la création d'un mandat de prorecteur à la politique du genre, à l'égalité des chances et à la démocratisation de l'accès aux études. Avez-vous une position à ce sujet ?

L'université doit être très attentive à la politique du genre, qui doit être déclinée à tous les niveaux dans l'université. Mais je ne suis pas certain que la désignation





## ENTREVUE VINCENT BLONDEL

d'un pro-recteur soit la meilleure manière d'aborder le problème. La nomination d'un pro-recteur, cela personnalise la question, mais cela risque aussi de donner bonne conscience tout en déresponsabilisant tous ceux qui dans l'université doivent se sentir responsables de cette question. Je serais plutôt partisan de réunir tous les partenaires concernés et d'établir une série de propositions concrètes, pour que la communauté universitaire puisse ensuite mieux s'appropriier les mesures adoptées.

Je profite de votre question pour préciser mon projet concernant la constitution de l'équipe rectorale. Tout d'abord, je souhaite que les secteurs se choisissent eux-mêmes leur pro-recteur. Il y aura donc trois personnes au sein du conseil rectoral, élues par leur base et représentatives des secteurs. Cela devrait aider à décriper l'atmosphère au sein du conseil académique où il y a parfois eu des tensions fortes entre le conseil rectoral et les doyens. Il est nécessaire cependant, pour la cohésion de l'équipe rectorale, que le recteur choisisse lui-même les autres pro-recteurs. Je pense en proposer trois : un pour l'enseignement, un pour la recherche et un en charge de la nouvelle UCL.

**- Comment voyez-vous la troisième mission de l'université : le service à la société ?**

Tout d'abord je voudrais rappeler que l'enseignement et la recherche sont les premiers services que l'université doit rendre à la société. Au delà de cela, il est clair que l'université joue un rôle sociétal essentiel au travers des cliniques, qu'elle participe au développement économique via les spin-offs, qu'elle soutient la coopération au développement, etc. Mais l'université doit aussi être un lieu de réflexion critique

sur la société. Je pense qu'il y a dans l'opinion publique une attente forte envers l'université en matière de propositions constructives.

Actuellement le financement public de la Communauté française est basé uniquement sur le nombre d'étudiants. Je crois qu'il serait souhaitable d'intégrer des critères relatifs à la recherche dans le financement. Incorporer le service à la société dans les critères de financement est plus difficile. Le service à la société pourrait cependant être un critère davantage pris en compte pour les promotions académiques.

**- Avez-vous des propositions concernant la composition de votre équipe rectorale, en particulier pour les personnes candidates au mandat de prorecteur à la politique du personnel ?**

Vous faites allusion à une proposition qui n'est pas encore passée au conseil académique et qui doit encore être approuvée par le conseil d'administration. Si cette proposition est acceptée, le mandat actuel de l'administrateur général fera l'objet d'une division entre un administrateur général désigné par le conseil d'administration et un pro-recteur à la politique du personnel qui sera proposé par le recteur. J'ai une équipe autour de moi qui m'aide à établir un programme, mais je n'ai fait aucune promesse à qui que ce soit pour quoi que ce soit. Comme je vous l'ai dit plus haut, je souhaite que les pro-recteurs de secteur soient élus dans leur secteur. Je vais attendre cette élection des pro-recteurs de secteur pour ensuite choisir les autres pro-recteurs. Je ne conçois pas de choisir quelqu'un sans une large consultation des instances académiques, administratives et représentatives concernées par les compétences de chaque pro-

recteur. J'attache en particulier de l'importance à l'avis de l'administration. Lorsque les choses se passent mal entre un pro-recteur et son administration, cela a des conséquences néfastes sur toute l'université, et je ne souhaite pas arriver à cette situation-là.

**- Concernant la politique de rémunération du personnel, la référence aux barèmes du secteur public est la règle pour le personnel des universités. Or, il nous revient qu'existeraient des compléments de rémunération liés aux résultats de leur entité. Par ailleurs, a également été lancée l'idée d'un intéressement individuel aux résultats de la recherche. Quelle est votre position sur cette question ?**

C'est une question difficile à laquelle je n'ai pas de solution toute faite. Nous devons tenir compte de l'environnement dans lequel nous nous trouvons et en particulier des pratiques qui se sont développées dans les universités flamandes et en France. Sur ce sujet sensible, pour lequel les avis sont partagés au sein de l'université, un principe fondamental est que les règles soient extrêmement claires, transparentes et connues de tous.

**- Quelle ligne de conduite adopterez-vous au prorecteur à la politique du personnel quant au sort de la classification des fonctions du PAT à l'UCL qui n'a pas été négociée avec la délégation syndicale, contrairement à ce qui se fait partout en Belgique ?**

Ma réponse est : oui. L'analyse des fonctions doit être négociée. C'est d'ailleurs affirmé explicitement sur le site web du service RHUM. Je pense que cette négociation pourrait se faire dans le cadre de l'harmonisation au sein de la nouvelle université. Bien sûr, pour



## ENTREVUE VINCENT BLONDEL

la nouvelle université, il faudra, dans un premier temps, une large autonomie sur les cinq sites, qui seront gérés par des vice-recteurs. Mais il faudra aller aussi vers une harmonisation entre les cinq sites, dans le cadre de la fusion.

- La négociation sur l'affectation du retour du précompte professionnel est suspendue à l'UCL depuis 2004. Seriez-vous d'accord d'affecter une partie au moins de ce montant à l'emploi de chercheurs à durée indéterminée, d'assistants de recherche, de boursiers ?

Cette mesure remonte à l'automne 2003, elle représente depuis lors un gain pour l'UCL de plus de 5 millions d'euros par an. En examinant les chiffres de l'évolution du PST depuis 2003, on constate sur cette même période une croissance des contrats de chercheurs de l'UCL. Mais il est vrai que le retour du précompte n'a pas été clairement affecté à l'augmentation de l'emploi du personnel scientifique. Le montant a été versé dans une grosse cagnotte qui a été utilisée, entre autre, pour favoriser une dynamique de la recherche. En tant que chercheur moi-même, il est évident que je souhaite soutenir la dynamique d'engagement des scientifiques, mais il faut conjuguer ce souhait avec d'autres demandes, comme par exemple celle de ne pas réduire le budget social et le soutien à l'accessibilité des études.

- Que pensez-vous de l'idée de rouvrir des postes de personnel scientifique définitif, afin de couvrir des besoins structurels ?

Je comprends que de nouvelles tâches doivent être assumées, et exigent des compétences. Les tâches que vous mentionnez concernent les programmes Erasmus ou les écoles doctorales. De telle tâches

doivent, à mon avis, être assurées par du personnel administratif de haut niveau. Vous n'êtes pas sans ignorer que l'existence du PSD posait aussi beaucoup de difficultés dans le passé. Je ne suis pas partisan du réengagement de PSD. Mais c'est un dossier qui devra être négocié dans le cadre de la nouvelle université, où tous les partenaires n'ont peut-être pas la même position. Je souhaite qu'il n'y ait pas d'injustices ou d'inéquités entre les partenaires. En ce qui concerne la problématique du PAT auquel on attribue des enseignements, ma position est claire : j'estime qu'il doivent avoir accès au statut d'enseignant et je suis opposé à travestir les règlements et statuts. Pour ce qui est de la gestion logistique des plates-formes technologiques, il n'y a pas d'ambiguïtés : elle doit être assurée par du PAT.

- Connaissez-vous le règlement des examens d'avancement pour le personnel administratif et technique sous forme de brevets de compétences ?

Oui, je connais le règlement sur les brevets d'avancement. J'ai été à titre personnel impliqué dans les brevets d'avancement en informatique. Selon les renseignements que l'on m'a donné pour les autres niveaux, j'ai le sentiment que le système fonctionne bien. Si c'est bien le cas, surtout ne changeons rien !

- Comment exercez-vous votre responsabilité en tant que responsable ?

Je suis président du département d'ingénierie mathématique, au sein de l'EPL. J'ai été réélu à l'unanimité il y a deux ans pour un second mandat. J'ai hérité d'un département où les choses fonctionnent depuis toujours de manière coopérative et consensuelle. Il n'y a

pas de conflits majeurs. Il y a trois membres du département qui sont délégués syndicaux ; je vous invite à les interroger eux, ou tout autre membre de mon département. En tant que président, j'ai réalisé une réforme importante : la suppression des unités. Ce n'était pas une restructuration anodine, puisqu'elle impliquait la suppression des chefs d'unité, pour les remplacer par des responsables départementaux pour l'enseignement, la recherche, etc. Cette réforme a été menée dans la concertation avec tous les acteurs et a été adoptée à l'unanimité. Pour la mise en oeuvre du plan de développement, au départ, les membres du département étaient partagés sur l'institut à choisir. Ici aussi, nous avons associé toutes les catégories du personnel pour faire le choix de rattachement du département à l'institut ICTEAM.

- Dans certaines entités, seul le personnel de niveau universitaire est invité aux réunions de gestion. Quelle est votre point de vue à ce sujet ?

J'ignore dans quelle entité cela se passe. Je n'approuve pas un tel mode de fonctionnement dans l'université.

Site Web : [http://www.uclouvain.be/sites/blondel-ucl/Vincent\\_Blondel/Bienvenue.html](http://www.uclouvain.be/sites/blondel-ucl/Vincent_Blondel/Bienvenue.html)

### Dernière minute

Les inscriptions comme électeurs se sont clôturées le 6 février. Voici les taux d'inscriptions finaux par catégories d'électeurs :

Académiques :  
753 inscrits sur 865, soit 87,05 %  
Scientifiques :  
859 inscrits sur 1795, soit 47,86 %  
Administratifs/techniques + ILV :  
1041 inscrits sur 1868, soit 55,73 %  
Etudiants :  
2490 inscrits sur 20.176, soit 12,34 %





Cet autocollant réalisé et diffusé en 1986 par la délégation CNE-UCL atteste de l'ancienneté de son combat pour en finir avec les recteurs «parachutés»!...

En 2009, le rektör de l'UCL sera enfin zélü!...

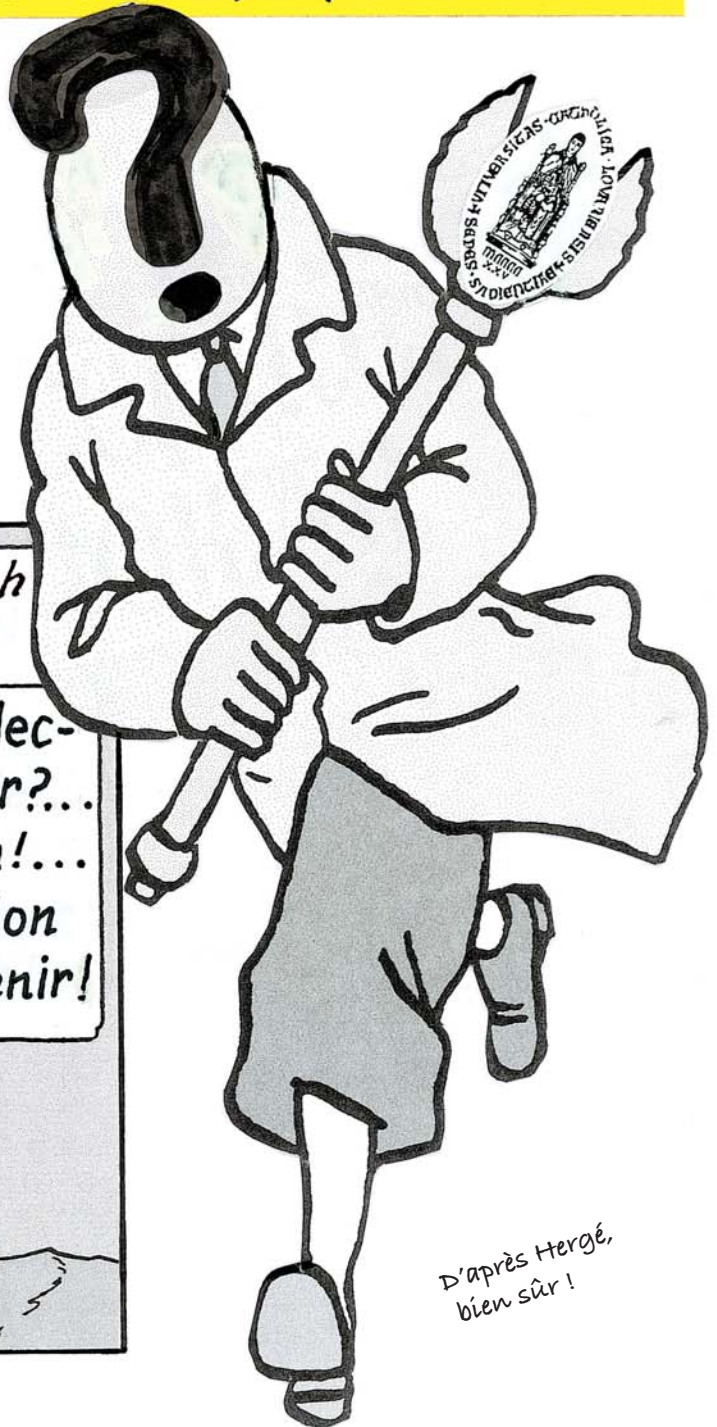
Nous aurons désormais un **SUPER** recteur puisqu'il sera élu au Suffrage Universel Pondéré Et Représentatif!



A qui reviendra le sceptre de l'Alma Mater ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ?

Nous le saurons bientôt. Il appartient à tous les membres de la communauté universitaire inscrits sur la liste des électeurs (voir p. 14) d'exercer massivement leur droit de vote.

Notre slogan est donc sans hésiter : **OBJECTIF L'URNE !**



D'après Hergé, bien sûr!





# Mémoire de la CNE-UCL

28 janvier 2009

## Mémoire de la CNE-UCL

à l'occasion de l'élection du Recteur de l'UCL en mars 2009

Le comité CNE-UCL adresse le présent mémorandum aux candidats qui se présentent à l'élection au mandat de prochain Recteur de l'UCL<sup>1</sup>.

Le comité CNE-UCL regroupe les membres de la délégation syndicale unifiée du personnel (académique, scientifique, administratif et technique), les délégué-e-s au Conseil d'entreprise (CE) et les délégué-e-s au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).

### 1. Des éléments de contexte

Au cours de la dernière décennie, notre université a connu nombre de facteurs influençant sa politique et son action : ainsi, sans prétendre à l'exhaustivité et sans ordre d'importance, une population étudiante en croissance avec une exacerbation de la concurrence pour son recrutement, l'ouverture internationale du recrutement académique, des missions nouvelles telles les échanges internationaux et l'orientation des étudiants en début et en fin d'études sans obtenir des moyens appropriés, des pratiques pédagogiques modifiées en lien avec la réforme de Bologne,

la création des Académies et les projets de fusion des Universités, une perte de considération pour l'environnement social immédiat, un déficit de connaissance et de reconnaissance des tâches exercées au service de l'institution et de la société, le repli des personnes sur leur réseau disciplinaire ou sur leur entité proche plutôt que l'identification à l'institution, la spécialisation et la complexification des tâches tant académiques que de gestion et d'administration, des surcharges de travail parmi toutes les catégories de personnel, une précarisation de certaines trajectoires professionnelles,... Ce contexte appelle une dynamique nouvelle, créative et mobilisatrice, analogue à celle qui a présidé à l'expansion et au transfert de l'université dans les années 1970. Il appartiendra au nouveau recteur et à son équipe de permettre à l'UCL de répondre à ce défi, avec une attention particulière aux conditions et au climat de travail du personnel de l'institution.

<sup>1</sup> Dans le présent texte, les termes utilisés sont entendus dans le sens épécène, de sorte qu'ils visent les hommes et les femmes.







## 2. Les attentes de la CNE-UCL à l'égard du futur recteur : une université apaisée, un changement négocié

Pour le comité CNE-UCL l'action du prochain recteur devrait reposer sur les principes suivants :

### a. Concernant la gouvernance de l'université

- Développer une politique de transparence, de motivation des décisions et d'appropriation du changement par le personnel ;
- voir le souci de la qualité du climat social ;
- Appliquer à l'organisation UCL le savoir produit par différentes disciplines scientifiques sur les organisations ; encourager, comme mentionné dans le rapport UCL 2012 «la pratique réflexive de l'institution sur elle-même, pratique qui en dernière instance doit être le fait de tous, même si elle est d'abord le devoir de certains» ;
- Favoriser une gestion participative en encourageant la démocratie au travail, en faisant confiance à l'intelligence collective et en tenant compte des leçons du passé ainsi que des pratiques éprouvées ;
- Inscrire son action dans le respect des procédures et des organes de consultation, de concertation et de négociation,

en s'appuyant sur un cadre réglementaire clair et accessible à tous.

### b. Concernant la politique du personnel

En coopération avec le futur prorecteur à la politique du personnel,

- Respecter les principes d'égalité, d'impartialité et de gestion consciencieuse<sup>2</sup> à l'égard de tous les membres du personnel ;
- Améliorer les conditions de travail et de carrière des personnels ;
- Promouvoir l'égalité de fait entre les hommes et les femmes ;
- Assurer une allocation juste et proportionnée de la charge de travail entre tous ;
- Reconnaître la diversité des métiers pratiqués à l'Université ainsi que des savoirs d'usage grâce à une politique ambitieuse de promotion et de formation du personnel ;
- Améliorer le cadre et l'environnement du travail ;
- Développer une éthique et des comportements socialement et humainement responsables à l'égard des travailleurs précaires

et vulnérables (âgés, handicapés, en maladie ou incapacité,...)

### c. Concernant l'ouverture à la société

- Promouvoir, tant au niveau de l'Université que de la Communauté française, la démocratisation de l'accès aux études pour tous les publics et à tous les âges, notamment en soutenant les formations destinées aux adultes en reprise d'études ;
- Développer une politique d'enseignement et de recherche au service du progrès social et culturel au bénéfice de tous, tant en Belgique et en Europe que dans le monde ;
- Promouvoir l'approche interuniversitaire des questions communes à l'ensemble des universités du pays.

<sup>2</sup> « Le principe de gestion consciencieuse implique le respect du droit de la défense, le respect du délai raisonnable pour régler les dossiers, le respect du principe de l'information. Les autorités doivent répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'information et doivent - d'initiative - informer des droits et obligations de chacun dans un langage clair et accessible à tous ». (Rapport du Collège des Médiateurs fédéraux)





### 3. Vingt actions prioritaires

#### pour rencontrer les défis de la communauté universitaire et de la société

**1** Afin d'assurer le bien-être au travail, procéder à une analyse objective de la charge de chacun, veiller à l'équilibre dans la répartition des tâches et des moyens pour les accomplir au sein des secteurs, des facultés et des futurs instituts et développer une action préventive des « burn-out » ;

**2** Lutter contre les multiples contraintes, particulièrement celles qui sont iniques ou qui fragilisent, en formant les responsables à l'exercice démocratique du pouvoir ainsi qu'à la réflexion collective sur les tâches réalisées par leur entité ;

**3** Veiller au respect des droits des personnes ainsi qu'à la prise en compte de leurs compétences et de leurs préférences lors d'éventuelles réaffectations et de modifications de structure ;

**4** Garantir une politique de rémunération claire et transparente, en cohérence avec la règle du statut équivalent (Art. 41 de la loi du 27 juillet 1971) ; et donc être particulièrement attentif aux risques de dérives individualisées en cette matière. Fixer des normes claires pour l'octroi d'avantages en nature (véhicules de fonctions, téléphones mobiles, ordinateurs portables, etc.) ;

**5** Clarifier de manière négociée les règles, les critères et les procédures de recrutement, d'évaluation, de promotion et de gestion des carrières des personnels. Ne pas découpler l'évaluation des personnes de celles des entités et de l'institution elle-même. S'assurer de la présence d'un observateur de la délégation syndicale dans les commissions de promotion ;

**6** En liaison avec le prorecteur à la politique du genre - mandat dont la création est demandée, mais qui peut être assumé par le prorecteur à la politique du personnel - corriger les disparités qui affectent les carrières respectives des femmes et des hommes dans la vie professionnelle ; en particulier celles qui affectent le recrutement, les conditions de travail, de promotion et ce dans les catégories de personnel académique, scientifique, administratif et techni-

que, à tous les grades et tous les niveaux hiérarchiques<sup>3</sup>.

**7** Soutenir le plan de formation continue pour l'ensemble du personnel, tant enseignant qu'administratif, tel que proposé par le comité de pilotage de la formation, en visant particulièrement à la compréhension par le personnel du fonctionnement institutionnel de l'université ;

**8** Garantir, pour les scientifiques temporaires, la prise en charge, au moins partielle, du minerval des doctorants, de l'octroi de la bourse de valorisation de la thèse à tous les docteurs sans distinction de statut, la prise en charge uniformisée des frais d'impression de la thèse ;

**9** Sortir du contentieux relatif à la classification des fonctions du personnel administratif et technique par un accord négocié ;

**10** Recourir plus systématiquement, pour le personnel administratif et technique, au concours d'accession, afin de permettre à des personnels de niveau 2 d'accéder aux fonctions de niveau universitaire par la reconnaissance des compétences et des acquis de leur expérience professionnelle. Constituer à cet égard une réserve de recrutement ;

**11** Améliorer l'organisation de la carrière des personnels académique et scientifique (y compris des boursiers de doctorat), qu'ils soient au cadre, sur ressources extérieures ou mandataires FNRS ;

**12** Développer une politique volontariste d'insertion professionnelle des docteurs et des post-doctorants ;

**13** Encourager l'unité de la communauté universitaire en associant toutes les catégories de personnel, universitaires et non universitaires à la gestion des entités ;

**14** Pour le personnel académique, mettre en œuvre un référentiel permettant une évaluation objective de la quantité

et de la qualité des tâches d'enseignement, de recherche, de service à la société et de service à l'université ;

**15** Pour les assistants engagés au moins à mi-temps, délimiter davantage les tâches d'encadrement, afin de garantir que la moitié de leur temps de travail soit effectivement affectée à la réalisation de leur thèse de doctorat ;

**16** Ne recourir au statut de personnel académique invité que pour répondre à des besoins ponctuels. Une personne qui assure de manière récurrente un enseignement doit, après phase probatoire, bénéficier d'une nomination ;

**17** Pour les chercheurs permanents du FNRS, améliorer leur intégration dans le cadre académique à temps plein, via une application effective de la note de M. Molitor du 18 mai 2000 approuvée en Conseil académique du 5 juin 2000 ;

**18** Avoir, en liaison avec l'administrateur général, une attention particulière au personnel des sociétés sous-traitantes et au respect de l'article 9 de la loi du 4 août 1996 sur le bien être au travail ; à cet égard, certifier l'inclusion de clauses sociales dans le cahier des charges des marchés concernant ces sociétés ;

**19** Promouvoir des mesures en matière d'économies d'énergie, de mobilité, de réduction et de recyclage des déchets, notamment pour répondre aux principes de la charte du développement durable signée par l'UCL dans le cadre de l'agenda 21 de la ville d'Ottignies - Louvain-La-Neuve ;

**20** Assurer une transition institutionnelle permettant de sortir, dans le respect des personnes et des procédures, des difficultés de réalisation du plan de développement.

<sup>3</sup> « Il faut concevoir un déroulement de carrière adapté pour les femmes, permettant des rythmes de production scientifique adaptés aux contraintes de la vie privée ». (Rapport UCL 2012, p.35)



## Messages en conclusion

Le comité CNE-UCL souhaite que le Recteur et son équipe soient ouverts à toutes les composantes de la société et en particulier de la Communauté française et de la Communauté germanophone, et qu'au-delà des clivages traditionnels, ils soient des personnes de dialogue et de parole.

En matière de coopération universitaire fédérale et internationale, le comité CNE-UCL souhaite que le Recteur ait une attention plus particulière pour la coopération universitaire au développement.

Enfin, le comité CNE-UCL tient aussi à rappeler que, si l'université est une « entreprise », ce qui implique, ici comme partout, la défense des droits du personnel et la négociation collective, et donc une certaine forme de « confrontation » (au demeurant très modérée, à l'UCL !) entre autorités et délégation syndicale du personnel, l'université est également une institution avec des valeurs que tous les membres de celle-ci peuvent partager lorsqu'il s'agit de l'attachement au bien public que représente l'enseignement supérieur ou de l'importance des connaissances et de la recherche en regard du devenir des sociétés humaines.

Le comité CNE-UCL estime donc qu'il est possible dans une université de se rassembler et de travailler de concert sur des objectifs tels que ceux repris dans les deux extraits ci-après, cités en conclusion de ce memorandum et qui sont dédiés aux personnes qui ont choisi de se porter candidates à la fonction de Recteur de l'UCL.

*« Tout d'abord, l'université, particulièrement en Communauté française de Belgique, doit redéfinir son projet culturel. Elle ne peut plus se contenter de s'adapter vaille que vaille à un ensemble de pressions externes, principalement liées à la concurrence nationale et internationale, et de contraintes internes, essentiellement une baisse relative des ressources dans un contexte de démocratisation quantitative et de massification. Elle doit repenser ses finalités mêmes et sa place dans la société. Elle ne peut le faire de manière nostalgique, en cherchant l'impossible restauration du temps où elle pouvait se consacrer à une quête considérée comme désintéressée de connaissance au bénéfice d'une*

*petite élite de privilégiés. Elle ne peut davantage se soumettre à la norme de la marchandise, de la concurrence et de l'utilité immédiate pour les entreprises et les pouvoirs publics en échange de leurs deniers. Elle doit cesser de se penser et d'agir comme une simple organisation obnubilée par ses propres problèmes de survie, d'allocation interne de ses ressources rares et d'adaptation défensive à son environnement. Elle doit se penser et agir comme une institution dont les finalités et les choix sont définis par une vision à la fois forte et lucide de sa place et de sa responsabilité dans une société qui n'est pas seulement en train de changer, mais qui a déjà changé. Le grand chantier de l'université doit être désormais de se ré-instituer. »*

Extrait de l'introduction au dossier « Universités. Du passé au marché », La Revue Nouvelle, octobre 2008.

*« L'humanité est par sa puissance et sa science en train de transformer son environnement de façon irréversible. Si par imprévoyance, avidité, égoïsme, inconscience, par orgueil, ignorance ou indifférence nous oublions nos responsabilités et nos devoirs de solidarité à l'égard des autres et à l'égard de la terre, nous finirons par nous auto-détruire. L'ampleur et la rapidité des changements qu'a connus l'humanité depuis un siècle, la croissance rapide de la population, les atteintes à la diversité des cultures et des êtres vivants, l'épuisement progressif de ses ressources et leur mauvaise répartition entre les êtres humains, les risques que font courir les applications des biotechnologies, les inégalités entre les sociétés et au sein des sociétés rendent nécessaire et urgent un nouveau pacte entre les êtres humains, par lequel ils se reconnaissent partenaires pour la survie et le développement de l'humanité et pour la sauvegarde de la planète. »*

Extrait du « Manifeste pour une science citoyenne, responsable et solidaire », texte collectif, février 2000, in Transversales Sciences et Culture, n°60 via <http://grit-transversales.org/archives/revue/60/eclairages5.html> ou sur [www.responsabilitesocialesdescadres.net/IMG/pdf/bip-1712.pdf](http://www.responsabilitesocialesdescadres.net/IMG/pdf/bip-1712.pdf)





## ENTREVUE ENTRE MONSIEUR BRUNO DELVAUX ET LE COMITÉ CNE-UCL, 3 FÉVRIER 2009

- Merci, Monsieur Delvaux, d'avoir accepté de participer à cette rencontre. Pouvez-vous nous dire en quelques mots vos intentions et votre réaction au mémorandum de la CNE-UCL ?

Après mes études d'ingénieur agronome (1978), j'ai rejoint la FAO pour travailler au Cameroun dans le domaine de l'amélioration des sols pour divers systèmes de culture. Recruté en 1984 par le CIRAD, organisme français de recherche/développement, et affecté en zone caraïbe, j'y ai conduit des recherches développant des pratiques agricoles respectueuses de l'environnement. Ces deux expériences m'ont conduit à cultiver le travail en équipe et à gérer des collectifs de personnes. J'ai eu la chance de réaliser ma thèse de doctorat au sein de l'unité de chimie des interfaces de l'UCL (1986-88). J'y ai mené une recherche fondamentale identifiant les mécanismes de rétention d'ions sur les surfaces des minéraux argileux de sols tropicaux, en collaboration avec des équipes du CNRS et de l'INRA. Par ce travail, sa valorisation et une participation à des cours et travaux pratiques, j'ai contracté le virus de la recherche scientifique et de l'enseignement universitaire. J'ai rejoint l'UCL en 1991. Avec l'équipe SOLS, nous développons des recherches sur le cycle d'éléments minéraux dans le système sol-plante de divers écosystèmes, en zones tropicales et en Europe (p.ex. Chernobyl), grâce à des partenariats belges, européens et internationaux. J'enseigne en bac et master dans le domaine des sciences du sol. Je me suis investi dans des responsabilités collectives en tant que responsable d'unité, président de département et doyen de faculté. A ce titre, je suis membre du Conseil académique depuis octobre 2004. J'ai dirigé le Groupe de travail « baptêmes » et présidé la Commission de l'Environnement de l'UCL. Ces diverses implications

institutionnelles m'ont permis de mieux connaître l'Université et ses services centraux, de mesurer la richesse et la diversité de l'institution et son potentiel humain. Ces expériences ont fortement développé mon attachement à l'UCL.

Celui-ci est à la base de mon engagement et de ma candidature, décidée suite à une longue réflexion mûrie en collectif. Ma motivation est de servir la communauté et de conduire l'Institution en valorisant son intelligence collective. Mes propositions présentées à la Communauté résultent d'un travail collégial. Elles sont détaillées sur mon site de candidat à partir d'un document générique. Il s'agit de lignes directrices ouvertes soutenues par une vision. Celle-ci se décline en quatre points :

- assurer à nos étudiants des formations de base et des formations avancées reposant une forte capacité de recherche et d'innovation, qui soutiennent la comparaison avec les meilleures universités européennes ;
- veiller à la cohérence institutionnelle entre l'enseignement, la recherche et le service à la société ;
- valoriser le capital humain de l'UCL : j'y suis très attaché ; il s'agit de notre force première ;
- gérer efficacement nos ressources est indispensable : nos marges sont minces (budgets 2007-2009, prospective) ; à ressources constantes, nous devons être plus efficaces et valoriser notre capital humain.

De cette vision et de notre réflexion collective qui a impliqué, directement et indirectement, plus de 80 personnes représentant toutes les composantes de l'institution, nous dégagons sept priorités :

- la « nouvelle UCL » : se basant sur les acquis et les défis, nous proposons une stratégie pour répondre à ces défis ;
- la gouvernance : écouter pour rassembler, décider et agir ; construire sur le collectif et sur ce qui fonctionne bien ;

- la gestion coordonnée des missions de l'institution : accroître l'efficacité organisationnelle, valoriser les personnes, associer les directeurs d'administration à la gouvernance de l'institution ;
- le plan de développement : travailler à géométrie variable, veiller à l'articulation central/local ;
- la qualité de la formation pour les étudiants : valorisation des pratiques pédagogiques et du métier d'enseignant ; formation critique et interdisciplinaire ;
- développer une université ouverte au monde et à l'Europe ;
- valoriser notre capital humain : des métiers au service de nos missions.

Enfin, mon programme présente aussi ma vision du rôle du recteur, et les descriptifs de fonction des pro-recteurs.

- Quelle est votre position pour la suite du plan de développement ?

Il faut stabiliser les acquis en se basant sur les principes suivants :

- mettre les structures au service des activités et des projets ;
- soutenir les dynamiques collectives émanant de la base et donc mettre en place les instituts prêts à démarrer ;
- appliquer une géométrie variable selon les secteurs ;
- autoriser un phasage dans le temps ;
- mettre en place un dispositif structurel compatible avec ce phasage et avec la géométrie variable, avec l'aide des juristes compétents (règlements).

L'enseignement, la recherche et le service à la société sont les trois missions fondamentales de l'Institution universitaire. Il convient de gérer celles-ci au mieux selon leurs logiques propres, mais en veillant à la cohérence de l'ensemble. L'enseignement est davantage structurant et répond peut-être mieux à une dynamique *top-down*. Il peut insuffler le sentiment d'appartenance à une échelle collective plus large (ex. niveau des facultés



## ENTREVUE BRUNO DELVAUX

et départements actuels). La recherche repose sur la créativité des personnes, toutes catégories de personnel confondues. Elle répond davantage à une dynamique *bottom-up*. Il est donc crucial que les besoins exprimés en termes de dynamiques collectives élaborées par les acteurs eux-mêmes soient portés par les structures et non l'inverse. Il convient donc d'épouser ces dynamiques et de mettre en œuvre les propositions structurelles qui permettent à chacun de se développer et de s'épanouir, tout en conservant la cohérence de l'ensemble. Celle-ci est notamment assurée par la participation active des trois prorecteurs de secteur au conseil rectoral.

L'objectif n'est pas de construire trois universités différentes. Le pragmatisme justifie de poursuivre avec une géométrie variable et des vitesses différentes.

- **Quelle est votre position par rapport à la proposition des délégations CNE du personnel dans les quatre universités de l'Académie Louvain de mettre en place une assemblée représentative constituante, qui remplacerait la consultance externe et la décision top/down ?**

Les quatre délégations CNE ont rendu un avis commun. Les 4x4 représentations des corps ont fait de même. Les quatre Conseils d'entreprise ont également arrêté une position commune. Le pragmatisme invite à l'écoute, au dialogue et à la concertation. Un processus complet à partir de la base me paraît difficile à gérer. Il faut harmoniser et croiser les dynamiques *top-down* et *bottom-up*. Entre la proposition *top-down* (BCG) et la proposition d'une constituante, il faut se situer à mi-chemin, proposer et s'accorder sur des lignes directrices.

- **Le comité CNE du personnel demande la création d'un mandat de prorecteur à la politique du genre, à l'égalité des chances et à**

**la démocratisation de l'accès aux études. Avez-vous une position à ce sujet ?**

Le dossier concernant la révision du périmètre de compétences de l'Administrateur général sera examiné au C.ac. du 9 février. Il est notamment proposé de compléter l'équipe rectorale par la présence d'un vice-recteur à la politique du personnel. La politique du genre devrait, à mon sens, rentrer dans ses attributions.

Cela étant, la création d'une instance permanente en charge de la problématique de l'égalité des chances est une demande ancienne du Groupe 'Actions positives' du conseil d'entreprise, que le directeur SPER préside. Ce Groupe prépare un projet de texte pour une convention collective de travail relative au télétravail, à soumettre aux autorités et aux délégués syndicaux du personnel ; il s'agit d'un moyen de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

- **Comment voyez-vous la troisième mission de l'université : le service à la société ?**

L'UCL ne vit pas sur une île. Notre monde est fragile, complexe et incertain. Il est riche en questionnements scientifiques. Les réponses technologiques ne suffiront plus, il faut davantage de dialogue entre sciences humaines et sciences exactes. Notre espèce a un impact majeur sur la Terre. L'Université doit répondre à d'importants défis qui concernent l'avenir de nos sociétés. Le service à la société est l'une des trois missions fondamentales de l'institution. Il contribue au rayonnement de l'université et à son attractivité. Il peut alimenter tant la recherche que l'enseignement. Il mérite d'être mieux reconnu. Afin d'inscrire de manière plus claire cette dimension dans notre institution, je proposerai de créer un Conseil du service à la société. La tâche et la composition de ce Conseil devront être élaborées

avec la contribution de toutes les Facultés, compte tenu de la grande diversité des tâches à couvrir.

- **Avez-vous des propositions concernant la composition de votre équipe rectorale, en particulier pour les personnes candidates au mandat de prorecteur à la politique du personnel ?**

Dans le programme que je soumetts à notre communauté, j'ai explicité ma vision de l'exercice du mandat de recteur. Je me suis tenu également à proposer une description de fonction des prorecteurs. En cas d'élection et conformément au Règlement ordinaire de l'Université (Art. 64 à 67), je proposerai des personnalités. Ce règlement sera appliqué moyennant une étape préalable à la délibération du Conseil académique (C.ac.), visant à assurer aux prorecteurs une légitimation par la base. Dans le contexte qui est le nôtre, il me paraît impensable d'animer et de gouverner sans le concours de prorecteurs légitimés, soutenus par leur base et dotés d'une expérience institutionnelle. En effet, le C.ac. sera fortement recomposé au 01.09.09 (recteur, prorecteurs, doyens - quatre nouveaux doyens sont devenus membres du C.ac. au 01.09.08 ; trois autres le deviendront au 01.09.09, l'administrateur général terminant son mandat le 31.10.09). Cette profonde modification impose le choix de prorecteurs fédérateurs au niveau de leurs secteurs respectifs et dotés d'une forte expérience institutionnelle. Nous avons besoin de personnes expérimentées, qui connaissent bien l'institution, pour la conduire dans une période pleine de défis.

- **Concernant la politique de rémunération du personnel, la référence aux barèmes du secteur public est la règle pour le personnel des universités. Or, il nous revient qu'existeraient des compléments de rémunération liés aux résultats de leur entité. Par**





## ENTREVUE BRUNO DELVAUX

ailleurs, a également été lancée l'idée d'un intéressement individuel aux résultats de la recherche. Quelle est votre position sur cette question ?

Je n'ai pas connaissance de situations où la rémunération barémique serait complétée en fonction des résultats de l'entité. En effet, si cela existait, le Service du Personnel (SPER) devrait effectuer le paiement et, a fortiori, serait informé. Renseignement pris à bonne source, ces situations ne sont pas connues en SPER.

En revanche, il a effectivement été proposé d'exploiter la nouvelle mesure fédérale de « bonus salarial », rendue possible depuis 2008. Il s'agit de permettre le paiement d'une prime annuelle de 2.000 euros maximum, exonérée d'impôt et de cotisations sociales patronales et personnelles, aux membres d'une équipe de travail qui ont atteint un objectif prédéfini (pas uniquement dans des activités de recherche). Ce mécanisme suppose la conclusion d'une convention collective de travail définissant notamment les objectifs.

La CNE n'a pas souhaité, à ce stade, prêter son concours à la conclusion d'une telle convention parce qu'elle estime que ce serait un usage impropre des deniers publics et que, de toute manière, la question devrait être abordée au niveau de la Communauté française de Belgique.

Le projet mérite cependant une entière considération. La dimension collective de la mesure est un incitant très intéressant pour la promotion d'une dynamique d'équipe. A l'Université, a fortiori, cela permettrait de tempérer les césures qui subsistent entre les différentes catégories de personnel puisque tous les membres d'une équipe, quelle que soit leur catégorie d'appartenance, bénéficieraient du bonus en cas d'atteinte du résultat. Dans le résultat d'une équipe de recherche, le collectif

est important : l'intéressement ne doit donc pas être accordé à titre individuel.

La définition des objectifs ne doit pas se cantonner à une approche quantitative mais peut intégrer la promotion de la qualité (de l'enseignement notamment et sous réserve d'un budget prévu à cet effet).

- **Quelle ligne de conduite donnez-vous au prorecteur à la politique du personnel quant au sort de la classification des fonctions du PAT à l'UCL qui n'a pas été négociée avec la délégation syndicale, contrairement à ce qui se fait partout en Belgique ?**

L'outil existe depuis 1991-92. Il possède des vertus. Il a permis, dans de nombreux cas de rétablir une certaine équité et de procéder à des rattrapages. L'outil est, à mes yeux, nécessaire à la gestion du personnel. Toutefois, il présente la faiblesse structurelle de n'avoir pas été négocié. Sans aucun doute, il faut s'atteler à ce travail dans un processus *négocié* pour toutes les catégories de fonctions, universitaires ou non. Mais, dans l'état actuel des évolutions internes, le moment n'est sans doute pas le mieux choisi : les nouvelles structures et l'évolution des métiers devraient d'abord trouver une certaine stabilité, et, intuitivement, je pense que c'est un chantier à ouvrir au niveau de la nouvelle université.

En conclusion, je recommanderais de ne pas jeter le bébé avec l'eau du bain. L'outil existe. Il a fonctionné. Il a permis des progressions. Il permet de rendre possible la gestion du personnel et des carrières. Il me semble pertinent de mettre ce dossier à l'agenda de l'Académie.

- **La négociation sur l'affectation du retour du précompte professionnel est suspendue à l'UCL depuis 2004. Seriez-vous d'accord d'affecter une partie au moins de ce montant à l'emploi de chercheurs à durée indéterminée,**

**d'assistants de recherche, de boursiers ?**

La ristourne du précompte professionnel du personnel scientifique, pour laquelle aucune affectation ne fut imposée par les pouvoirs publics, est utilisée pour couvrir des besoins liés aux activités de recherche. Elle a contribué de façon décisive à l'équilibre financier de l'Université au fil des dernières années. Sans cela, nous plongeons dans un déficit grave, supérieur à 5M€/an.

Il demeure que la pérennité de ce revenu reste incertaine, pour des raisons externes à l'institution. Nos bailleurs de fonds contestent le caractère éligible de ce poste dans sa comptabilisation dans les dépenses justifiées dans les projets qu'ils financent. Il y a donc divergence entre leur attitude et la position du législateur fédéral. Nos autorités entreprennent toutes les démarches nécessaires pour solutionner ce problème. Malgré l'énergie investie et les contacts réalisés, la difficulté persiste. La sécurité de cette ressource est donc pour l'instant, faute de clarification ou d'alternative, compromise.

Les réviseurs ont été partisans de l'inscription de la ristourne dans le budget récurrent. Nous ne pouvons pas, dans la situation actuelle, assurer la récurrence de cette ressource. Sa pérennité n'est pas assurée. Du point de vue de l'institution, il me paraît hautement délicat d'entreprendre une négociation sur une ressource non sécurisée. Notre attitude doit viser à soutenir les Autorités dans leurs démarches en cours.

- **Que pensez-vous de l'idée de rouvrir des postes de personnel scientifique définitif, afin de couvrir des besoins structurels ?**

Je n'ai pas une vue suffisamment globale de cette question à ce jour. La seule chose que je puisse dire est que la première solution (PSD) serait moins coûteuse que la se-



## ENTREVUE BRUNO DELVAUX

conde (PAT de niveau universitaire). Je pense qu'il s'agit d'une bonne idée à creuser, en n'oubliant pas l'exigence statutaire du PSD susceptible de modifier la répartition des prestations. Vu l'hétérogénéité des pratiques au sein de la Communauté française de Belgique, je pense aussi que ce dossier gagnerait à être traité au niveau de la Communauté, via le Cref.

- **Connaissez-vous le règlement des examens d'avancement pour le personnel administratif et technique sous forme de brevets de compétences ?**

Oui, bien sûr, je l'ai pratiqué. C'est un excellent outil de professionnalisation. Il a le mérite d'avoir été dûment concerté et d'être suivi par une commission paritaire 'Brevets'. Il présente aussi l'avantage de favoriser la réflexion conjointe du travailleur et de son responsable sur un enjeu professionnel et d'encourager la solidarité entre collègues puisque certains sont *coaches* ou évaluateurs dans certains brevets (ce qui constitue aussi un facteur de valorisation personnelle). Nous

sommes vraiment dans le registre de l'intelligence collective ou de « l'entreprise apprenante ».

- **Comment exercez-vous votre responsabilité hiérarchique en tant que responsable ?**

De manière collective et participative en suscitant l'adhésion à des objectifs communs, avec des lignes directrices claires. Les membres de l'équipe sont concernés par ces objectifs et associés dans leur mise en œuvre. Je peux donner des exemples issus de mon vécu à l'échelle de l'unité, du département et de la faculté. Par exemple, suite à l'audit scientifique externe de mon département, réalisé en 2000, j'ai organisé un audit interne sur le personnel PAT en concertation étroite RHUM. Chaque membre du personnel a été interviewé dans un cadre de confidentialité pour établir un état des lieux des aspirations et des motivations de chacun, de l'offre de compétences. Les besoins ont ensuite été évalués par les professeurs et les chercheurs. Nous avons ensuite croisé offre et besoin, en associant tous les

membres du département à chaque étape du processus. Cela a créé une dynamique collaborative au sein du département, un agenda électronique a été créé. Nous avons pu ouvrir de nouveaux métiers (CLC, support informatique à la recherche) grâce à la mobilité interne et externe au département.

- **Dans certaines entités, seul le personnel de niveau universitaire est invité aux réunions de gestion de l'entité ? Quelle est votre point de vue à ce sujet ?**

J'ai toujours pratiqué le mode collectif et participatif. Il est valorisant pour tous et responsabilise chacun. Il est indispensable à la dynamique collective. Il facilite le travail. Pourquoi s'en priver ? Et puis, vous savez, la montagne n'est jamais aussi belle que lorsqu'elle est perçue de points de vue différents. ... Et elle est alors beaucoup plus facile à escalader.

Site Web : <http://sites.uclouvain.be/delvaux-election-recteur>

## SUFFRAGE UNIVERSEL PONDÉRÉ : bref rappel des règles

« Chaque électeur dispose d'une voix. Le nombre total de voix attribuées aux électeurs académiques correspond au nombre d'électeurs académiques, après application de la pondération de 0,5 aux électeurs académiques cliniques. Ce nombre total de voix attribuées représente 61 % du nombre de voix pondérées total. Il détermine le nombre de voix attribuées aux autres catégories d'électeurs. Le nombre de voix attribuées aux électeurs scientifiques, aux électeurs administratifs et techniques et aux électeurs étudiants représente les 39% restants, soit 13 % par catégories d'électeurs. Si le nombre de voix effectivement exprimées par une de ces trois catégories d'électeurs est inférieur au

nombre de voix qui lui est attribué, le nombre de voix effectivement exprimées intervient dans le comptage des voix défini à l'article 18. Les fractions inférieures à l'unité sont ramenées à l'unité inférieure si elles sont inférieures à 0,5 et sont portées à l'unité supérieure si elles sont égales ou supérieures à 0,5» (Article 8 du règlement électoral).

En résumé, la pondération sera établie selon les catégories d'électeurs : 61% pour le personnel académique et 13% pour, respectivement, le personnel scientifique, le personnel administratif et technique et les étudiants. Le système garantit le poids électoral des électeurs académiques à concurrence d'une participation minimale de 90% de

ces électeurs. Le poids de chacune des autres catégories est garanti à 13%. L'élection se déroulera selon le système de la majorité absolue à deux tours.

Pour aider à comprendre le comptage des voix (article 18 du règlement électoral), vous trouverez, sur le site [www.desy.ucl.ac.be](http://www.desy.ucl.ac.be), une simulation chiffrée.





# POUR UNE RÉGULARISATION JUSTE DES SANS-PAPIERS

18 mars 2008

## Accord du gouvernement fédéral

« (...) Le Gouvernement opte pour une politique de régularisation sur une base individuelle.

Le Gouvernement précisera dans une circulaire les critères de régularisation relatifs aux circonstances exceptionnelles (longue procédure, maladie et motif humanitaire urgent, qui peut être démontrée entre autres par l'ancrage local durable). Le critère relatif à la longue procédure tel qu'il a été appliqué jusqu'à présent ne tenait compte que d'une procédure d'asile de 3 ans (avec enfants) ou de 4 ans (sans enfants). Nous élargirons ce délai à 4 ou 5 ans pour les procédures incluant l'intervention du Conseil d'État et/ou l'article 9, 3 de l'ancienne loi sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers dans le cadre d'une procédure d'asile (...) ».

<http://www.premier.be/files/FRVE-RKLARINGtiendef-zonder%20voettekst.pdf>

16 décembre 2008

## Communiqué de presse du CIUF (Conseil Interuniversitaires Francophone)

« (...) Le CIUF tient à rappeler et dénoncer la situation d'urgence dans laquelle se trouvent actuellement les personnes sans papiers en Belgique. En effet, l'absence de concrétisation de l'accord du gouvernement fédéral conclu en mars 2008 a poussé les personnes sans papiers à des actions désespérées depuis ces derniers mois. (...) Le CIUF appelle de plus les universités et les hautes écoles à se montrer attentives aux demandes d'occupation des personnes sans papiers qui pourraient leur être adressées, afin de faire prendre conscience au plus grand nombre de la situation inacceptable qu'elles vivent ».

17 décembre 2008

## Motion du Conseil d'administration de l'UCL

« Fidèle à ses valeurs de démocratie, d'humanisme et de solidarité, l'UCL (...) affirme la nécessité d'un réel débat public dans les meilleurs délais sur la condition des sans-papiers résidant sur le territoire, et en particulier sur la définition des critères clairs et permanents de régularisation et sur la demande de moratoire des expulsions défendue par les associations de sans-papiers dans l'attente d'une circulaire explicitant les critères de régularisation (...) ».



30 janvier 2009

## Déclaration du Vice-recteur aux Affaires étudiantes

« L'UCL constate avec satisfaction l'engagement de ses étudiants et de l'AGL (Assemblée générale des étudiants de Louvain) pour une cause aussi importante que celle des sans-papiers. L'Université a donc décidé, elle aussi, de soutenir cet engagement en mettant à disposition des sans-papiers un local inoccupé, chauffé et suffisamment grand ».

Il est donc urgent que le gouvernement agisse et fixe dans une circulaire attendue depuis des mois des critères clairs et cohérents, avec la prise en compte de l'ancrage local durable ! C'est urgent d'abord pour les sans papiers. C'est urgent ensuite pour l'ensemble des travailleurs, car les

sans-papiers exploités et réduits au travail clandestin, alimentent, bien malgré eux, la concurrence indigne que des employeurs sans scrupule livrent aux entreprises qui respectent les lois.

Le CIRE (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers) propose un badge et une pétition pour exiger l'application de l'accord du gouvernement du 18 mars 2008.

« Mesdames et Messieurs les Ministres et Présidents de parti,

Vous avez établi dans l'accord de gouvernement de mars 2008 que vous alliez régler la question de la régularisation des sans-papiers.

Depuis, vous l'avez souvent répété dans les médias et au Parlement. Je voudrais vous rappeler à votre parole et vous demande en conséquence de publier sans tarder les critères de régularisation et de les faire appliquer.

Je ne trouve pas responsable de maintenir plus longtemps dans l'incertitude les personnes sans papiers. Leur profond désespoir doit vous inciter à agir immédiatement ».

<http://petitions.agora.eu.org/regularisation/index.html>

<http://www.cire.irisnet.be/>





## Education au développement Campus Plein Sud 2009



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

« Campus Plein Sud » (CPS) est un projet de sensibilisation et d'éducation au développement initié en octobre 2002 par la plupart des universités francophones de Belgique et plusieurs Organisations Non Gouvernementales actives en leur sein.

Les neuf universités partenaires ainsi que l'Ihecs poursuivent un double objectif : informer la communauté universitaire des réalités complexes du Sud et des interdépendances Nord - Sud afin qu'elle puisse s'investir dans la construction d'une société plus solidaire ; tisser des liens plus étroits entre les universités, les partenaires et les autres acteurs de la solidarité Nord - Sud (organisations non-gouvernementales, collectivités locales, organismes régionaux, organisations syndicales, associations culturelles, ...)

La souveraineté alimentaire et le droit à l'alimentation sont les thèmes de la campagne de la 7<sup>ème</sup> édition de Campus Plein Sud qui aura lieu du 23 février au 6 mars  
 L'alimentation est un enjeu trop

précieux pour que la production et la régulation des stocks soient uniquement soumises aux règles du marché. Il appartient aux Etats de veiller à l'alimentation de leur population. Ces politiques doivent être écologiquement, socialement, économiquement et culturellement adaptées à chaque contexte spécifique et ne pas menacer la souveraineté alimentaire d'autres pays.

La souveraineté alimentaire inclut : le droit à une alimentation de qualité, culturellement appropriée ; le droit à des revenus décents où les prix agricoles couvrent les coûts de production et permettent de vivre dignement de son activité agricole ; le droit d'accès aux moyens de production (terre, eau, intrants, crédits ...) ; le droit de protéger et de réglementer la production et le commerce agricole afin qu'ils répondent aux attentes de la société et respectent l'environnement.

Olivier De Schutter, professeur à la Faculté de droit (UCL) et rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à l'alimentation, est le parrain de la campagne. (Voir le programme complet sur : <campuspleinsud.org>)



### 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 1/10/2008

Membres actifs

Ordinaires temps plein ..... 14,64

Cadres ..... 14,64

Mi-temps ..... 10,67