



Le droit de *savoir*

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

Sommaire

- 2 Promotions PAT 2012
- 3 Vérification des comptes
- 4-5 Échos du CPPT et du Conseil d'Entreprise
- 6-7 Pôles : des discours de rentrée musclés
- 8-9 La négociation Enseignement
- 10 Personnel scientifique définitif en Fédération Wallonie Bruxelles
- 10 Vers une nouvelle catégorie de personnel
- 11 L'évolution du sens du travail pour les chrétiens
« Quand le néo-libéralisme ressuscite la figure du Bon Berger »
Restos universitaires : les chercheurs FNRS dégustent !
- 12 **Merci Joseph!**
S'affilier à la CNE-CSC

« L'histoire économique montre que l'austérité budgétaire n'a jamais conduit à une réduction de la dette publique des pays concernés, dès lors qu'en même temps leur croissance économique s'effondre dramatiquement. C'est apparemment le cas en Grèce, en Espagne, au Portugal, en Italie. Seule une reprise de la croissance économique peut rompre le cercle vicieux actuel : restrictions budgétaires dans le but de réduire la dette publique, décroissance de la demande et du PIB, augmentation de la dette... »
M. Eyskens (LLB, 11/10/2012).

La délégation CNE UCL négocie POUR !

- POUR que Madame X., victime de difficultés au travail, soit mutée au sein de l'UCL dans un autre service qui lui donne satisfaction ;
- POUR qu'une solution puisse être trouvée entre Monsieur Y, doctorant, et son promoteur, qui devrait lui permettre de réaliser ses tâches d'assistant dans de bonnes conditions ;
- POUR que les académiques de l'unité W soient entendus dans leurs difficultés avec leur responsable ;
- POUR que les barèmes du personnel scientifique temporaire et des boursiers soient harmonisés ;
- POUR que la procédure de promotions PAT soit évaluée et s'améliore encore ;
- POUR que les conseillers pédagogiques soient stabilisés dans leur emploi ;
- POUR un règlement de travail de tous les travailleurs de l'UCL (PAT, PS, PAC) qui respecte les droits et devoirs de chacun ;
- POUR que les entités périphériques de l'UCL (le Musée, Louvain Développement, le Placet, etc.) soient associées aux travaux des organes de concertation ;
- POUR que la mise en place du baromètre du stress et du bien-être au travail à l'UCL soit concertée ;
- POUR que les personnes issues du cadre fermé des ex Instituts supérieurs d'architecture aient des possibilités de carrière au sein de l'UCL en respectant leurs droits acquis ;
- POUR qu'un organe de négociation soit installé sans tarder au sein du FNRS afin de défendre les intérêts des mandataires FNRS auprès de leur employeur ;
- POUR la mise en place d'une véritable carrière pour les personnels de la recherche dans les universités ;
- POUR le financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité ;
- POUR que les membres du personnel aient un cadre juridique clair et négocié qui réponde aux enjeux actuels du travail au travers de conventions collectives ;
- ...
- POUR tout cela et pour bien d'autres choses encore (les préoccupations de la délégation sont infinies), les membres de la délégation CNE à l'UCL travaillent au quotidien !



PROMOTIONS PAT 2012 : VERS PLUS DE TRANSPARENCE ET D'ÉQUITÉ ?

L'effort en termes d'harmonisation des procédures et de plus grande transparence se poursuit et les membres des commissions mettent en général beaucoup de sérieux à remplir leur mission de classification des dossiers. Le résultat est cependant encore assez inégal et différents points d'attention ont été relevés par les observateurs syndicaux.

Sur la composition et le périmètre des commissions de promotion

Les commissions devraient être de **taille raisonnable**, c'est-à-dire représenter un nombre limité de membres PAT, afin que chaque dossier puisse être examiné correctement. Le secteur des sciences de la santé devrait organiser plusieurs commissions, comme c'était le cas en 2011, et non une seule. En effet, le fonctionnement de cette année a occasionné une série de réunions préalables « officieuses » où aucun observateur n'était présent et où des pré-classements ont été opérés. Cette manière de fonctionner avec des pré-réunions a également été observée ailleurs (en ADFI notamment) et doit être proscrite, car il faut que le classement des candidats puisse se faire en toute transparence et que la commission officielle puisse travailler « cartes sur table ».

Depuis cette année, après négociation, la commission chargée d'examiner les dossiers des Dafs et des responsables de service accueille enfin des observateurs syndicaux et CORTA, ce qui permet de gagner en transparence.

Une commission spécifique a fonctionné cette année pour les membres du cadre d'extinction des **ex-instituts supérieurs d'architecture** de Tournai et de Bruxelles. Cela a permis de prendre en compte des dossiers qui doivent suivre des règles bien spécifiques en termes de progression de carrière. La délégation souhaite qu'un expert juridique puisse également participer à cette commission PAT ainsi qu'à celle concernant le personnel enseignant

des « ex-ISA » afin de veiller à ce que toutes les lois et réglementations spécifiques à ce secteur soient bien respectées.

Depuis cette année, le personnel PAT de **Mons** est intégré également à la procédure UCL et une commission spécifique pour le site montois a été mise en place car le budget destiné aux promotions PAT reste encore distinct jusqu'en 2015.

Une harmonisation des règles de composition des commissions devrait permettre une représentation plus équitable de chaque service, grand ou petit, et donc des candidats à une promotion. Il faut en effet veiller à ce que personne ne soit oublié et que chaque dossier puisse être présenté et défendu en commission par une personne qui connaisse les candidats.

Il faudrait éviter que le **président de la commission** soit juge et partie (par exemple aussi directeur d'un service) car il doit pouvoir véritablement jouer un rôle d'arbitre. Pourquoi ne pas envisager une présidence de séance par une personne externe aux services concernés ?

Par ailleurs, nous avons observé que **la personnalité et la subjectivité des responsables de service autour de la table** continue à jouer un rôle plus important qu'il ne faudrait car certains s'affirment plus que d'autres et critiquent même parfois les candidatures proposées par leurs collègues. Dans certaines commissions, on observe des tensions assez fortes entre les personnes.

Sur la procédure de communication au personnel et d'introduction des dossiers

La délégation CNE demande que les candidats potentiels soient **mieux informés** (par exemple via leur bureau virtuel) de l'avancement de leur carrière afin qu'il puissent plus facilement s'entretenir avec leur chef de service de la progression de celle-ci et demander éventuellement une promotion.

On constate que les **demandes de**

promotion émanant directement du membre du personnel sont rares et en général mal vues par les commissions, sauf exceptions où, au contraire, le fait de ne pas avoir fait de demande est considéré comme un manque de motivation. Dans ce contexte, il est difficile pour le membre du personnel de savoir ce qu'il vaut mieux faire. Ne serait-il pas plus simple de proposer une seule procédure en prévoyant une formule de recours si nécessaire ?

Sur les critères d'octroi

Les **critères d'octroi** d'une promotion mériteraient d'être clarifiés pour éviter autant que possible la subjectivité, tant dans la décision ou non d'octroi d'une promotion que dans la perception de cette décision par l'intéressé. Actuellement, selon les commissions et selon un ordre aléatoire de priorités, on favorisera plutôt les travailleurs juniors (pour les motiver ou éviter qu'ils partent...) ou les seniors (en reconnaissance de leurs mérites) ou ceux qui ont des fonctions clés car leur apport au service est bien visible ou ceux qui ont dû faire face à de nouvelles exigences dans leur travail ou ceux qui attendent une promotion depuis longtemps déjà ou ceux qui bénéficient déjà d'une IFS (indemnité pour fonction supérieure) ou... ou...

L'**aspect budgétaire** a un poids important lors des réunions de commissions sectorielles car l'enveloppe est connue et cela influence les décisions. Parfois des personnes de niveau 1 sont reprises dans le cadre PAT alors qu'elles exercent des fonctions de type scientifique. Ne vaudrait-il pas mieux raviver la carrière du personnel scientifique définitif ? Une promotion de haut niveau peut parfois épuiser quasiment le budget d'une commission et les personnes de niveau 2 ont alors moins de chance d'obtenir une promotion.

Les **membres du personnel** sur ressources extérieures bénéficient de possibilités équivalentes de carrière à celles prévues par le statut pour le personnel du cadre (selon la



CCT UCL pour le PAT sur ressources extérieures) mais ils mériteraient de bénéficier d'une procédure plus transparente... Les frustrations sont grandes pour les personnes qui exercent des fonctions semblables à leurs collègues du cadre et doivent parfois attendre bien plus longtemps qu'eux une éventuelle promotion. C'est parfois le cas même dans l'administration centrale.

En conclusion

Parmi les points transversaux les plus urgents à résoudre, on peut citer : le cas des personnes n'ayant jamais bénéficié de promotion malgré de nombreuses années de service alors que d'autres en ont déjà eu deux, voire trois, en un laps de temps relativement court.

Les personnes sur ressources exté-

rieures doivent rapidement pouvoir bénéficier de procédures de promotion claires.

Les analyses de fonction et l'utilisation des outils de valorisation autres que les promotions (IFS, indemnités complémentaires, etc.) devraient absolument faire l'objet de négociations afin de clarifier et d'améliorer leur utilisation dans un avenir proche.

LA VÉRIFICATION DES COMPTES DES UNIVERSITÉS

La Cour des comptes a réalisé en 2010 un contrôle des comptes de trois universités : l'UCL, l'Université de Liège, et les Facultés agronomiques de Gembloux.

Le rapport de la Cour des comptes comporte quelques critiques sévères. L'audit de la Cour a été rendu compliqué à l'UCL par « le manque de collaboration » et la difficulté d'accès au système électronique de la comptabilité. Par contraste, la collaboration de l'ULg a été accueillie avec satisfaction par les représentants de la Cour.

La Cour s'est surtout intéressée à la comptabilité enregistrant des financements provenant de la Communauté française, en négligeant les ressources d'origine privée de l'UCL. Les universités reçoivent trois types de subvention publique : fonctionnement, aide sociale aux étudiants, rénovation et construction des bâtiments.

La Cour des comptes s'étonne de l'existence de deux comptabilités à l'UCL : une comptabilité interne, et une comptabilité réglementaire, considérée comme accessoire dans la gestion courante de l'institution.

La Cour s'interroge quant à l'affectation de subventions aux services sociaux étudiants à de nombreuses associations actives sur le site de l'université. La Cour critique également l'absence d'un inventaire général du patrimoine immobilier affecté à la location par l'UCL. Elle relève également l'absence d'un système interne de traçabilité des biens achetés sur les budgets de l'université, qui ouvre la voie à des abus.

En matière de transferts financiers, la Cour a identifié comme problématique en termes d'affectation la réserve « financial endowment », destinée à financer des projets précis d'enseignement et de recherche. Par ailleurs, la Cour n'a pas eu accès aux comptes des nombreuses asbl périphériques de l'UCL, parce que l'université les considère comme faisant partie de son patrimoine privé, hors du champ de contrôle.

La Cour réclame un cadre réglementaire pour les placements financiers des institutions universitaires, en soulignant les risques pris dans ce domaine par l'Université de Liège. Cette remarque peut également s'étendre à l'UCL, qui a également dû enregistrer des moins-values lors de la crise financière de 2008. La Cour se plaint de ne pas être en mesure de soumettre à son contrôle les investissements privés de l'UCL. Ceci rejoint les avertissements adressés plusieurs fois depuis 2008 par la délégation du personnel au Conseil d'entreprise, suite à l'enregistrement de moins-values

dans les comptes liés aux investissements boursiers de l'UCL.

L'UCL n'a malheureusement donné aucune réponse aux nombreuses questions posées par les auditeurs de la Cour des Comptes, notamment en raison de la surcharge du personnel.

Le rapport de la Cour a fait l'objet d'un débat au sein de la commission de l'enseignement supérieur le 14 février 2012, où l'UCL a été critiquée à la fois par le ministre Marcourt et par des parlementaires pour son attitude peu coopérante, qui a été ressentie comme un « manque de transparence ». Malgré cette mauvaise impression, le ministre reconnaît que l'analyse de la comptabilité de l'UCL « se révèle globalement positive ». L'absence de réponse de l'UCL notamment quant au contrôle des asbl périphériques a choqué les parlementaires.

La délégation CNE au Conseil d'entreprise a attiré l'attention des autorités de l'UCL, dès le 23 janvier 2012, sur l'impact négatif de ce contrôle. Les conditions de ce contrôle ont été très malheureuses pour l'image de l'UCL auprès des parlementaires francophones.

Le Conseil d'administration, le Conseil académique et le Conseil d'entreprise reçoivent une information détaillée et très pédagogique deux fois par an, sur le budget prévisionnel et sur le bilan comptable de l'université. Les comptes font l'objet d'un contrôle par des réviseurs toujours disponibles pour répondre aux questions. Les délégués du personnel au Conseil d'entreprise n'hésitent pas à émettre des critiques et des remarques sur les budgets et comptes de l'UCL, qui rejoignent d'ailleurs en partie celles émises par la Cour des comptes. Par ailleurs, un groupe de travail paritaire est chargé, au sein du Conseil d'entreprise, d'examiner les comptes et bilans des sociétés anonymes et des asbl périphériques classées dans trois catégories (A, B, C) en fonction de leur proximité juridique et financière avec l'UCL. L'université fait en tout cas preuve d'une réelle transparence auprès des instances internes, et il est malheureux que l'impression laissée soit si négative auprès des parlementaires.

- *23^e cahier d'observations adressé par la Cour des Comptes au Parlement de la Communauté française*, 29 décembre 2011.

- *Rapport de la commission de l'enseignement supérieur du Parlement de la Communauté française*, présenté par Mme Joëlle Kapompolé, 14 février 2012.



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : ÉCHOS DU CPPT

Fin 2012 a eu lieu l'évaluation des acquis du plan global 2008-2012 du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) et la préparation d'un nouveau plan quinquennal 2013-2017. Voici quelques éléments du bilan.

L'accueil et la formation des nouveaux engagés permettent de les initier aux questions de sécurité et de bien-être au travail. L'amélioration du taux de participation et le parrainage devraient renforcer l'intérêt de la démarche. Une action de formation est également réalisée auprès des membres de la ligne hiérarchique. Elle sera poursuivie avec insistance car ceux-ci sont en première ligne pour initier et encourager les bonnes pratiques. L'UCL veille aussi au bien-être au travers des **lieux de convivialité**, du bon usage des pauses à midi, de la diffusion d'informations utiles comme dans le cadre de la brochure *Bouger-Manger*, autant d'initiatives qui recueillent l'enthousiasme des travailleurs. D'autres actions seront envisagées.

Le prochain plan poursuivra les exerci-

ces permettant de **prévenir les accidents**, incendies et autres drames en préparant le personnel à adopter les bonnes attitudes et les bons comportements. Un **plan interne d'urgence** sera mis en place. La collaboration avec les services de l'UCL Mons sera renforcée et quelques points nouveaux comme la reconnaissance de la fonction d'intermédiaire de sécurité ou encore l'harmonisation des pratiques sur tous les sites de l'université feront l'objet d'une attention particulière.

Enfin, un baromètre de la **charge psychosociale** sera mis en place en 2013. L'analyse des risques psychosociaux est une obligation légale. Elle doit tenir compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail. Ce **dépistage des risques** devrait permettre d'analyser et de combattre les sources de stress, de harcèlement voire de violence au travail. Ce sont aussi des conflits qu'il faut éviter dans le cadre du travail et ici, ce sont des éléments essentiels comme l'organi-

sation, la transparence, le respect des règles et le contrôle qui sont parfois en cause. Ils ont un impact sur la santé physique ou mentale des personnes. C'est pourquoi la bonne gouvernance ne saurait se priver des forces vives et de leurs potentiels d'apports et de ressources pour fédérer les énergies et les compétences autour des nouveaux projets. Enfin, trois axes sont essentiels pour la qualité de vie au travail et pour la qualité du travail : la mise en place de nouvelles structures et leur consolidation, leur mode de gestion et la professionnalisation de la gestion en renforçant notamment la prise de responsabilité par la hiérarchie, l'élaboration de lieux d'échange. Pour diverses raisons, et au-delà du recours accru aux technologies de la communication, la prise en compte de ces aspects de la **santé au travail** est vécue comme insuffisante. La coopération et le lien collectif sont dès lors des enjeux majeurs pour les cinq années à venir.

ÉCHOS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

À l'issue des élections sociales 2012, une nouvelle délégation du personnel siège désormais, depuis juin, au Conseil d'entreprise (CE).

Le CE de juin a été consacré surtout à **l'examen des comptes et bilan 2011 de l'UCL**, tels qu'approuvés par les réviseurs d'entreprise. Il s'agit des premiers comptes consolidés suite à la fusion entre l'UCL et les FUCaM. L'exercice comptable a donc été complexe à établir. L'essentiel des ressources extérieures de l'UCL provient des pouvoirs publics, seulement 10-12% sont des sources privées. Le retour du précompte du PST représente désormais une somme très importante dans les comptes de l'UCL (8,5 millions d'euros !) et sert à l'équilibre budgétaire général.

L'UCL a effectué des provisions pour répondre au défi énergétique lié aux normes CO2. Notre délégation espère que ces travaux d'isolation destinée à améliorer la performance énergétique des bâtiments pourront se réaliser rapidement selon plusieurs phases, en ce

compris pour les logements étudiants. De manière plus générale, nous soutenons les initiatives de l'université destinées à favoriser le développement durable.

Le **plan interne d'urgence (PIU)** qui concernera à terme tous les sites de l'UCL a été présenté, afin de compléter les dispositifs de crise prévus par les communes et les provinces.

En ce qui concerne la **modalisation des structures** de l'université destinée à réformer le plan de développement, discutée depuis plusieurs mois au Conseil académique, le CE d'octobre a pris acte des échanges de vues, qui se sont clôturés en octobre par la décision du Conseil rectoral de retirer sa note, suite aux votes négatifs enregistrés dans les trois Conseils de secteurs, reflétant l'absence de consensus au sein de l'université sur cette réforme. Il aurait été difficile de remettre un avis éclairé sur ce point puisque les délégués du personnel au CE n'ont toujours pas accès aux PV des bureaux et des conseils de secteur. Notre dé-

légation s'inquiète du danger d'être confronté à trois universités en une, avec le risque de politiques du personnel différentes selon les secteurs. Les secteurs ne doivent pas gagner une trop grande indépendance par rapport à la gouvernance centrale.

Notre délégation continue à s'inquiéter de la **charge de travail sur les personnels**, notamment le personnel académique. Elle souhaite trouver une solution au remplacement des académiques en congé de maladie, qui n'est pas financé pour l'instant. Une partie du personnel académique n'est pas en mesure de prendre des années sabbatiques, en raison de freins tels que le remplacement difficile d'une lourde charge de cours ou le déplacement de la famille. Notre délégation plaide pour l'instauration de congés sabbatiques courts pour les académiques ne pouvant se libérer pour une longue période. Nous proposons que les cours donnés devant de très grands auditoires soient désormais mutualisés entre plusieurs titulaires, de manière à ré-



duire la charge pédagogique.

Notre délégation signale aux autorités l'absence de respect des **règles de sécurité au travail** par certains sous-traitants travaillant sur des chantiers de l'UCL.

La délégation CNE s'inquiète des **liens hiérarchiques** surtout au niveau 3 de l'université (pôles, plates-formes, etc...) à propos desquels le Conseil d'entreprise est mal informé, alors même qu'ils ont des conséquences concrètes sur les conditions de travail.

En ce qui concerne la **formation du personnel**, la délégation CNE insiste sur les besoins des membres des équipes du SGSI. Elle constate que les formations du « *middle management* », qui s'étendent sur trois ans, n'ont pas fait l'objet d'une information préalable du CE. Elle demande qu'un groupe de travail du CE soit à l'avenir en charge de l'examen de l'offre de formation pour le personnel.

En septembre et octobre, le CE a discuté de la **situation à l'UCL-Mons**. Le groupe de suivi de la fusion UCL-FUCaM du CE a terminé ses travaux et déposé un rapport. Sur base de ce dernier, la délégation CNE du groupe

de suivi a consulté l'ensemble du personnel du site de Mons, le 11 octobre, de manière à synthétiser l'état de la fusion un an après. Cette synthèse a été présentée au CE du 29 octobre, peu avant le Conseil d'administration tenu le 31 où plusieurs décisions ont été prises concernant le site montois (conditions de l'élection d'un nouveau vice-recteur en Hainaut, rôle du conseil stratégique auprès du Conseil d'administration, désignation d'un administrateur hennuyer au sein du CA). Le CE a également reçu copie en séance d'une synthèse des différents rapports du Prof. C. Roosens, référent local à Mons, adressés au Recteur et au Président du CA. Le 5 novembre, le recteur a présenté devant la communauté montoise les principales décisions prises par le CA, mais elles n'ont pas été accueillies avec enthousiasme par le personnel montois. Notre délégation reste inquiète quant aux conditions de la désignation du nouveau vice-recteur, du devenir du Conseil stratégique, du changement de périmètre des administrations montoises. Elle souligne également la surcharge de l'administration centrale de l'UCL, sous-staffée, dont le cadre n'a pas

été adapté suite aux fusions avec les ISA et les FUCaM. Nous avons rappelé par lettre aux autorités de l'université ces préoccupations. Une réponse des autorités à notre consultation du personnel montois est attendue au groupe de suivi du CE sur la fusion, qui se tient en janvier 2013.

Les menaces pesant sur les budgets et l'emploi au sein de l'ADRI, de Louvain Développement et du Centre Placet suite aux intentions du gouvernement fédéral de transférer aux régions et communautés les « compétences usurpées » liées à la **coopération universitaire en matière de développement** ont fait l'objet d'interventions au CE, mais sans pour l'instant que les incertitudes puissent être levées, dans l'attente des décisions gouvernementales.

Notre délégation insiste sur la compétence du CE de l'UCL concernant le **personnel FNRS** affecté à l'UCL et demande à la délégation patronale de lui fournir désormais régulièrement des informations sur les comptes du FNRS et sur la politique du personnel du FNRS.

<http://www.uclouvain.be/ce.html>



En 2012, la gouvernance de l'UCL-Mons a connu de nombreux soubresauts



PÔLES : DES DISCOURS DE RENTRÉE MUSCLÉS

Les discours de rentrée académique ont été l'occasion pour les universités d'exprimer leurs attentes et craintes par rapport à la réforme de l'enseignement supérieur, parfois de manière musclée. Il est vrai que dans certains lieux, la discussion est difficile.

Une des idées centrales de la réforme Marcourt est de réorganiser l'enseignement supérieur en cinq « pôles » géographiques centrés sur une université : les pôles de Bruxelles-capitale, du Brabant wallon, du Hainaut, namurois et mosan (Liège). Le problème, comme le souligne Jean Hilgers (président du CA de l'UCL) dans son discours, c'est que « le découpage géographique de ces pôles, qui suit les limites administratives des provinces, serait aussi tel que, en ce qui concerne l'UCL, un gros quart de son public serait formé dans des pôles (...) où elle n'aurait pas de voix importante et où elle devrait composer avec l'université en place dans ce pôle pour nouer des alliances (...) ». La situation serait particulièrement ardue à Bruxelles, où avec deux universités bruxelloises et se revendiquant comme telles. Tant l'ULB (Didier Vivier, recteur) que les FUSL (Jean-Paul Lambert, recteur) défendent l'idée d'un « territoire naturel » bruxellois, où l'UCL n'aurait pas vraiment sa place. L'UCL souhaite obtenir, via des co-diplômations, de nouvelles habilitations en région bruxelloise, notamment pour de nouvelles formations en langues. Jean Hilgers tend la main aux FUSL et à l'ULB dans une sorte de donnant-donnant, en proposant « que l'habilitation soit transférée vers l'UCL, le cas échéant avec St Louis, acteur important à Bruxelles, si celui-ci le souhaite, au même titre que les autres habilitations à transférer de l'ISTI et Cooreman à l'ULB, et qu'elles ne soient rendues effectives que lorsque un accord sur la structure de l'offre d'enseignement aura été trouvé entre ces différents acteurs, au sein des organes de gestion de cette nouvelle école des langues à créer ». Bruno Delvaux (recteur UCL) insiste sur cette proposition en soulignant que les enjeux dépassent une simple question régionale, souhaitant pour la « capitale de l'Union européenne » la mise en place d'une école des langues « valorisant, à moyens constants, les compétences et complémentarités des institutions présentes pour accroître la qualité de l'offre de formation pour le plus grand bénéfice des étudiants et du service public au niveau européen, aux portes du parlement de l'Union ». Sauf que cette intention de peser sur le dossier est très mal perçue. Si Didier Vivier (ULB) assure bien l'UCL de sa « volonté de collaboration », « l'ULB vit comme une véritable agression contraire à l'esprit de collaboration qu'il faut mettre en place au sein du paysage universitaire, toute nouvelle demande d'habilitation (ou codiplômation) d'une université non bruxelloise sur le territoire naturel (ou historique, si vous préférez) de l'ULB ». Et Didier Vivier de mettre en garde l'UCL contre une « sorte d'universalisme conquérant » catholique qui guiderait les volontés d'associations en-dehors du Brabant wallon. Jean-Paul Lambert (recteur FUSL) est sur la même ligne, exhortant l'UCL, sans la nommer formellement, à ne pas suivre la voie de la KULeuven en Flandre, et en dénon-

çant, sans la nommer, « une université, manifestement mal inspirée, [qui] tente, depuis de nombreux mois, un "forcing" pour franchir la ligne rouge et exiger, à son profit, de nouvelles habilitations (...) dans le "territoire naturel" d'autres universités ». Il annonce carrément de possibles représailles : « ces autres universités (...) n'hésiteront pas, si "l'agresseur" devait par malheur obtenir gain de cause, à répliquer par l'exigence de nouvelles compensations sous la forme d'octroi de nouvelles habilitations, pour elles aussi, sans doute, hors de leur "territoire naturel" ».

À Liège, cet affrontement est perçu avec un recul minuit, mi-amusé. Bernard Rentier (recteur Ulg) souligne qu'« on peut comprendre l'inquiétude de l'UCLouvain, la seule qui ne soit pas née au cœur d'un bassin de vie très peuplé à l'origine et qui ne peut interagir qu'avec une seule Ecole d'enseignement supérieur, l'IAD. Elle défend alors une logique de réseau plutôt que géographique et cherche des alliances ailleurs en Wallonie et surtout à Bruxelles et c'est là que les étincelles commencent à se produire. Tant que chacun restera sur ses positions, on sera dans l'impasse et les pôles "naturels" ne pourront trouver d'existence décrétable. Comment sortir de ce cul-de-sac ? » Il exhorte à ce qu'une solution de négociation soit trouvée à Bruxelles, ou que l'UCL continue à rechercher l'excellence tout en restant « dans sa configuration actuelle ».

À côté de la situation à Bruxelles, l'UCL doit faire face à un autre front dans le Hainaut. Calogero Conti (recteur UMons) souligne en effet que « nous ne pouvons que souscrire aux principes défendus par les deux universités bruxelloises [ULB et FUSL], la situation dans le Hainaut étant en tout point identique, le Hainaut étant la zone naturelle d'activités dans laquelle l'UMons s'est toujours impliquée », et de dénoncer tout ce qui pourrait contribuer à accroître la concurrence dans la province où l'UCL se développe suite aux fusions récentes.

Si Bruno Delvaux souhaite voir « infiniment grand » car « La FWB ne peut pas ignorer le contexte européen et mondial et les universités doivent s'inscrire dans un modèle international fondé sur l'ouverture, l'échange, la liberté de développement de projets communs, l'élévation du niveau de qualité », Yves Pouillet (recteur FUNDP) défend une vision résolument axée sur le territoire : « Nous ancrons fermement notre action dans un cadre géographique, celui d'une région namuroise qui abrite la capitale de la Région wallonne et prétendons servir celles-ci par l'apport critique proprement universitaire qui est le nôtre en tant qu'Université. » Et, le recteur namurois d'ajouter que « l'Universel n'a de réalité que s'il se gagne à partir de l'approfondissement de notre particularité et de la singularité qui est la nôtre. L'Univers-Cité', celle qui s'ancre profondément sur la réalité de son implantation locale et qui fait sienne sa culture et ses questionnements, est la seule chance d'une réelle appréhension des problèmes universels rencontrés dans notre monde ».



LE PROJET DE DÉCRET SUR LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'avant-projet de décret élaboré par le cabinet du ministre Marcourt, et dont il a été abondamment question ces dernières semaines, circule actuellement auprès des milieux intéressés. C'est un projet de grande ampleur: il définit l'organisation de l'enseignement supérieur et des études et il réforme le statut de l'étudiant.

Des articles du *Droit de savoir* ont déjà fait échos aux discussions issues de la table ronde de l'enseignement supérieur, des notes ministérielles successives (les fameux «*non paper*»), ainsi que des prises de position des trois centrales de la CSC compétentes pour le personnel de l'enseignement supérieur. La question a été régulièrement abordée à l'initiative de notre délégation au Conseil d'entreprise de l'UCL.

Si l'on en croit le projet de décret, le ministre Marcourt et son cabinet ont complètement ignoré ces diverses prises de position. Les organisations syndicales représentatives du personnel n'ont plus eu aucun contact avec le ministre sur ces questions depuis plus d'un an et demi. Le ministre continue donc sur sa lancée, en ignorant au passage pas mal d'acteurs de l'enseignement.

Si ce projet de décret est effectivement adopté par le gouvernement de la FWB et voté par le parlement, il faut s'attendre à une restructuration en profondeur des enseignements universitaires, supérieurs et artistiques dans les années à venir, qui aura un impact direct sur les personnels et les étudiants.

Selon le projet de décret, l'enseignement supérieur serait organisé au sein d'une seule Académie de Recherche et

d'Enseignement supérieur (ARES), qui coordonnerait cinq pôles. L'ARES serait un organisme d'intérêt public (OIP) de type «B» selon la loi du 16 mars 1954 et disposerait de la personnalité juridique. Doté d'un conseil d'administration et d'un «conseil stratégique», il coordonnerait l'ensemble des missions d'enseignement et de recherche des établissements d'enseignement supérieur. L'ARES serait dirigé par un «administrateur général» désigné par le ministre de l'Enseignement supérieur. L'ARES disposerait également d'un bureau exécutif, de «chambres thématiques», et de commissions permanentes. La structure juridique et la gouvernance envisagée de l'ARES démontrent une volonté de centralisation, et une limitation de l'autonomie de l'ensemble des établissements du supérieur.

Les pôles rassembleraient toutes les universités, hautes écoles, écoles supérieures d'art, et établissements de promotion sociale d'une même région.

Selon le projet de décret, l'ensemble de l'enseignement supérieur deviendrait «un service public d'intérêt général», qui serait le seul autorisé à délivrer les diplômes.

Les pôles s'organiseraient autour des six universités existantes. À cette occasion, deux universités changent de nom: les FUNDP deviennent l'Université de Namur, tandis que les FUSL deviennent l'Université Saint-Louis. Ces deux universités utilisent déjà depuis quelques mois, dans leur pratique quotidienne, cette nouvelle dénomination.

Chaque pôle serait regroupé autour d'une «université de référence»: l'ULB

pour Bruxelles, l'ULg pour Liège et le Luxembourg, l'UCL pour le Brabant wallon, l'Université de Mons pour le Hainaut, et l'Université de Namur pour le Namurois. Les universités qui disposent d'habilitations dans une autre province pourraient participer, à titre secondaire, à un autre pôle géographique.

Il apparaît évident que cette organisation selon des pôles géographiques coïncidant plus ou moins avec des limites provinciales serait très défavorable à l'UCL, qui est désormais limitée dans son développement au Brabant wallon. Il provoquerait une coupure entre l'enseignement supérieur de Bruxelles et de la Wallonie, selon une vision sous-régionaliste. Le ministre Marcourt n'a pas tenu compte dans ce projet de décret des protestations de l'UCL et des hautes écoles bruxelloises libres qui souhaitent continuer à travailler en collaboration étroite avec l'UCL (par exemple, la Haute école Léonard de Vinci dont dépend l'Institut Marie Haps).

L'Université de Namur et l'Université de Mons sont par contre favorables aux pôles géographiques, car elles seraient à la tête d'un pôle régional. Pour sa part, l'Université de Liège est satisfaite de s'étendre sur le Luxembourg. L'ULB est coincée dans Bruxelles, à la tête d'un pôle qui risque de devenir rapidement ingérable. Les autorités des universités sont donc divisées face au projet actuel. Par contre, les réactions sont vives dans certaines hautes écoles, qui ont leurs spécificités en matière d'enseignement professionnalisant et de publics étudiants, car elles seraient désormais soumises au bon vouloir d'une université au sein d'un pôle. Il est fa-





Suite de la page précédente

cile d'imaginer que la gouvernance des pôles et de l'ARES serait très difficile, en raison des divergences d'intérêt et de sensibilités entre les établissements censés collaborer entre eux.

L'autonomie des universités libres subventionnées (ULB, UCL, FUNDP et FUSL) serait fortement restreinte, tandis que celle des hautes écoles, tous réseaux confondus, serait désormais nulle. L'intégration éventuelle à terme des hautes écoles aux universités poserait des problèmes considérables à ces dernières en matière de financement, de divergences dans les statuts du personnel, d'orientations pédagogiques, de gouvernance. Les expériences antérieures d'intégration juridique des ISA et de HEC au sein des universités continuent d'ailleurs de poser de nombreuses difficultés sur le terrain.

Le projet de décret formalise également l'organisation des études supérieures et le statut de l'étudiant. Il définit notamment les écoles doctorales, les codiplômations, les grades académiques, les habilitations, les équivalences, les conditions d'inscription, l'accès aux études, le fonctionnement des jurys d'examen, l'évaluation, les diplômes, l'aide à la réussite. Le projet ne porte donc pas uniquement sur les structures institutionnelles.

Le projet de décret dans sa forme actuelle provoque des inquiétudes. Il oublie par exemple complètement le personnel administratif et technique

des universités. Par son caractère très centralisateur dans le cadre de l'ARES, le projet de décret met en danger la démocratie sociale : à quel niveau désormais se dérouleraient les négociations sociales destinées à défendre les personnels des universités et des hautes écoles ? Mystère !

La création de l'ARES sous la forme d'un organisme d'intérêt public (OIP) pose même la question du devenir de l'administration publique chargée de l'Enseignement supérieur, qui est vidée de sa substance, car elle ne dispose plus que de compétences résiduelles. Par ailleurs, le contrôle parlementaire démocratique sur l'OIP s'effectue a posteriori, sur base d'un rapport annuel ! On se demande comment le parlement de la FWB pourrait continuer à exercer dans ces conditions ses compétences de contrôle de la politique de l'enseignement supérieur. Il n'y a plus de contre-pouvoir démocratique dans l'organisation projetée !

Quel sera le lien entre la politique menée par cette ARES et l'enseignement obligatoire, qui continue, lui, à dépendre d'un ministère ?

Le projet de décret est complètement muet quant aux modalités de financement de cette nouvelle organisation de l'enseignement supérieur et sur la répartition des budgets publics. Il apparaît évident que si le projet passe la rampe et est appliqué, il en découlera par la suite la nécessité d'une réforme du financement de l'ensemble de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, le sort du financement d'origine privé

reste ouvert : restera-t-il de la compétence des universités et des hautes écoles ou sera-t-il centralisé au niveau de l'ARES, comme le permettrait son statut d'OIP ?

Le projet de décret tel que nous le décrivons n'est cependant pour l'instant pas abouti. Réalisé par le cabinet Marcourt, sans guère de concertation avec les acteurs de terrain, il n'a pas été adopté dans son état actuel par le gouvernement de la FWB. Il n'a dès lors pas encore été soumis au parlement de la FWB. Il peut donc encore connaître de nombreux aménagements d'ici son éventuelle adoption parlementaire.

Nous nous interrogeons d'ailleurs sur l'articulation du projet de paysage élaboré par le cabinet Marcourt avec celui de son collègue, le ministre Nollet, à propos du paysage de la recherche. Les deux ministres ne semblent pas avoir travaillé de concert.

Les grandes lignes du projet de décret Marcourt ont été publiées dans *Le Soir* du 25 octobre et du 7 décembre 2012.

La CNE et la CSC/SP, les deux centrales de la CSC compétentes pour les universités libres subventionnées et les universités publiques francophones, ont diffusé un communiqué à l'attention des parlementaires de la CFWB, ce 3 décembre à propos de ce projet de décret, disponible sur le site de la CNE-UCL : www.desy.ucl.ac.be

COMME TOUS LES DEUX ANS, LA NÉGOCIATION ENSEIGNEMENT, C'EST REPARTI !

Depuis 2004, se déroule tous les deux ans la négociation « Enseignement » entre le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et les organisations syndicales représentatives des personnels de l'enseignement.

La négociation « Enseignement » concerne tous les niveaux et tous les personnels, de la maternelle à l'université. Cette négociation qui porte cette fois sur les années 2013 et 2014 a débuté le 30 octobre dernier et devrait logiquement se conclure avant la fin de l'année 2012.

Quelques-uns des résultats de la négociation précédente pour le personnel des universités

- Revalorisation de la prime de fin d'année en 2011 et en 2012.
- Remboursement intégral des frais de transports en commun domicile/lieu de travail (qui n'était pas encore effectif dans toutes les universités, ni dans toutes les hautes écoles).
- Suppression partielle du seuil d'âge (qui empêchait de valoriser l'ancienneté pécuniaire d'un agent pour la période précédant l'âge légal requis pour le début de sa carrière).
- Diplôme de docteur avec thèse :

passage au barème 11/6 ou 530 pour les assistants sur allocation de fonctionnement dès l'obtention du diplôme.

- Congés parentaux et d'allaitement prophylactique : prolongation du contrat des chercheurs d'une durée au moins égale à celle de l'absence pour ces congés.

- Barème 300/1 : relèvement au niveau minimum de 1806 € bruts par mois à l'index 1,5769.

- Congé de maternité : extension au PAT sur ressources extérieures de la prolongation automatique de la durée du contrat à durée détermi-



née en cas d'absence pour congé de maternité.

• **Harmonisation des barèmes du personnel scientifique temporaire :** ce dossier n'avait pas fait l'objet d'un accord pendant la négociation, mais suite à de nombreuses démarches auprès des Cabinets des Ministres Marcourt et Nollet, le Gouvernement s'est engagé à appliquer le barème 8A ou 510 pour tous les assistants, pour les aspirants FNRS et pour les boursiers FRIA (que la durée de leurs études ait été de 4 ou 5 ans) à partir du 1er septembre 2012. La situation des boursiers des universités et des assistants de recherche reste à clarifier (voir ci-après).

Quelques-unes des demandes pour la négociation en cours

Personnel sur ressources extérieures

- Évolution de la carrière du personnel scientifique et PATO sur ressources extérieures similaire à celle du personnel du cadre.
- Octroi du barème 8A-510 au personnel scientifique sur ressources extérieures encore rémunéré au 8L-501 avec rétroactivité au 1er septembre 2012.
- Prolongation des contrats à durée déterminée des personnels ATO et scientifiques d'une durée au moins égale aux périodes de maladie.

Personnel PATO/PATGS

- Réduction à 3 ans pour l'ancienneté de grade nécessaire à l'avancement aux grades d'agent spécialisé (20/2) et de premier agent spécialisé (22/4).
- Passage du grade d'agent qualifié (300/1) au grade d'agent spécialisé par avancement sans examen.
- Passage après 3 ans du grade d'attaché à celui d'attaché principal sans examen (avis positif du responsable) et suppression du barème 10/S.
- Harmonisation des procédures de promotion dans les universités.

Personnel scientifique

- Octroi au 1er septembre 2012 du montant supérieur de la bourse (équivalent 8A) aux boursiers des universités titulaires d'un diplôme universitaire.

• Fixation de normes légales pour le travail d'encadrement des assistants, afin de garantir que la moitié au moins de leur temps de travail soit effectivement affectée à la réalisation de leur thèse de doctorat.

• Programmation et négociation de la concrétisation de plusieurs des actions mentionnées dans le cadre du Partenariat Wallonie Bruxelles pour les chercheurs/chercheuses.

Personnel académique

- Financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité.
- Évaluation et intégration du temps consacré par le PAC aux écoles doctorales dans la charge.
- Réflexion générale sur la carrière des enseignants venant des Instituts supérieurs qui sont ou seront intégrés aux universités (personnel académique sans thèse, personnel académique part-time avec cumul, personnel enseignant « logistique », etc...).

• Réflexion sur l'attractivité de la carrière du PAC des universités à la suite des mesures prises par le pouvoir fédéral sur les pensions publiques.

La présente liste ne constitue qu'une sélection des points du cahier de revendications envoyé par les délégations du personnel des universités au Ministre Marcourt début octobre. Le volet « Universités » est évidemment beaucoup plus long. Sont consultables sur le site de la délégation : <http://www.desy.ucl.ac.be> :

- le dépliant de synthèse de l'accord 2011-2012 pour le personnel des universités ;
- la liste des points non exécutés des accords précédents ;
- le cahier de revendications 2013-2014 pour tous les personnels de l'enseignement ;
- le volet complet « Universités » de ce cahier.

Parmi les demandes prioritaires :

1. Il faut évidemment exécuter tous les points des accords précédents.

S'agissant des universités, le « passif » s'allonge exagérément, alors qu'il ne s'agit pas de demandes coûteuses. Exemples :

- Clarification des dispositions en matière d'indemnités pour fonctions supérieures dans le PATO ;
- Procéder à l'étude de l'organisation des carrières d'encadrement (académique et scientifique) et celles des chercheurs sur fonds extérieurs ;
- Analyse de l'évolution de l'encadrement et de la charge de travail suite à la réforme de Bologne ;
- Personnel scientifique : Introduction d'un mécanisme de réduction ou d'exonération du minerval pour les assistants et chercheurs qui s'inscrivent à une thèse ;
- Clarification des critères d'engagement aux différents grades de la carrière académique et des dispositions légales concernant l'ancienneté pécuniaire prise en compte à l'engagement.

2. Mettre en place d'une véritable carrière pour les personnels de la recherche dans les universités. Ce qui implique notamment de concrétiser les actions suivantes du Partenariat Wallonie Bruxelles pour les chercheurs/chercheuses :

- Evaluer la mise en œuvre du décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière du chercheur ;
- Promouvoir l'égalité femmes et hommes dans les carrières scientifiques.

3. Améliorer le début de carrière des agents du PAT des universités.

L'information sur le déroulement de la négociation sera communiquée dans le prochain numéro du Droit de Savoir, ou, si nécessaire, par voie électronique.



LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DÉFINITIF EN FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES

Effectifs du personnel scientifique définitif en équivalents temps plein au 1^{er} février 2011

	ULG	UCL	ULB	UMons	FUNDP	FUSL	FUCAM	Total
Premier assistant	49,00	1,00	84,88	20,31	1,65	1,00	-	157,84
Chef de travaux	70,50	13,50	6,25	11,96	23,65	-	1,60	127,46
Agrégé de Faculté	3,00	-	2,00	-	0,50	-	-	5,50
Conservateur	10,00	-	-	-	0,80	-	-	10,80
Total	132,50	14,50	93,13	32,27	26,60	1,00	1,60	301,60

Source : CREF

Ce tableau illustre les différentes orientations des directions de chaque université en matière de nominations dans le personnel scientifique définitif.

Pour ce qui concerne les trois universités complètes, on peut observer que l'ULG continue de nommer aux grades de premier assistant et de chef de travaux.

L'ULB nomme des scientifiques essentiellement au grade de premier assistant qui, après une période de 5 à 7 ans, entrent dans la carrière académique au grade de chargé de cours.

L'UCL est la seule institution qui a décidé de suspendre radicale-

ment les nominations dans tous les grades du personnel scientifique définitif.

De ce fait, l'UCL ne bénéficie pas, à due concurrence, des diminutions de cotisations patronales de sécurité sociale du régime du secteur public pour le personnel scientifique définitif, ni des ristournes de précompte professionnel octroyées pour le personnel scientifique.

Est-ce ainsi, en se rendant compte de cette situation, qu'est née l'idée du logisticien (scientifique) de recherche ? Mais alors, pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple ? Autrement dit, pourquoi l'UCL ne reprend-elle pas les nominations dans le personnel scientifique définitif ?

VERS UNE NOUVELLE CATÉGORIE DE PERSONNEL : LE LOGISTICIEN DE RECHERCHE ?

Un avant-projet de décret portant création de la fonction de logisticien de recherche dans les universités a fait l'objet d'une négociation en septembre 2012 entre le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et les délégations syndicales du personnel des universités.

Ce projet envisage de modifier l'arrêté royal de 1953 sur le statut du personnel scientifique, ainsi que le décret de 1991 sur la carrière des chercheurs. La carrière de logisticien de recherche serait ouverte après 4 ans d'ancienneté scientifique.

Ce dossier a été manifestement initié par l'UCL et relayé via une proposition de résolution déposée en juin 2011 au Parlement par un député de chaque parti de la majorité. À l'inverse des directions des universités, les délégations syndicales n'ont pas été consultées préalablement sur ce sujet par le Cabinet du Ministre Marcourt avant la négociation officielle qui s'est tenue les 7 et 17 septembre 2012.

Un des objectifs du projet est clairement de permettre des économies. En effet, la fonction de logisticien pourrait faire partie du personnel administratif, comme c'est le cas en France, tant dans les universités qu'au CNRS. Mais, en insérant cette fonction dans le personnel scientifique définitif, cela permet de « faire émerger la pension au trésor public, de réduire les coûts patronaux

associés à l'engagement de ces personnes sous statut administratif et de bénéficier des ristournes sur précompte professionnel accordées pour le personnel scientifique. » (Note de V. Zyerby du 22/09/2011, approuvée par le Conseil d'administration du FNRS).

Les délégations CNE et CSC Services Publics du personnel des universités se sont prononcés sur le projet par une abstention. Pour les principales raisons suivantes.

• **Sur la forme d'abord**, parce que le projet a pris un chemin qui n'est pas habituel : s'il est évidemment parfaitement logique, en démocratie, que le Parlement ait le dernier mot après la négociation sociale, il n'est ni normal ni habituel que le Parlement prenne l'initiative d'une proposition de modification du statut du personnel, au surplus sans aucune concertation avec les délégations du personnel.

• **Sur le fond**, ensuite :

- pourquoi créer pour cette fonction de logisticien, en complexifiant les statuts du personnel, une filière spécifique à l'intérieur du personnel scientifique, alors que la carrière du personnel scientifique définitif, telle qu'elle existe actuellement, permet de répondre complètement aux préoccupations des initiateurs du projet ;
- la proposition privilégie une des missions

de l'université - la recherche - par rapport aux deux autres missions : si la filière de « logisticien de recherche » est créée, pourquoi alors ne pas installer en même temps dans le personnel scientifique une filière de « logisticien d'enseignement » et une filière de « logisticien de service à la société » ; dans le même sens, pourquoi faut-il séparer chacune de ces missions dans le travail de ces personnels scientifiques ;

- enfin et surtout, en dépit des garanties verbales données par l'autorité, il reste de grandes incertitudes sur l'attribution du régime de sécurité sociale du secteur public (et donc de pension d'État) pour cette nouvelle catégorie de personnel.

Le projet de décret est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État et sera débattu ensuite au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour les personnes qui veulent en savoir plus, sont disponibles au secrétariat de la délégation CNE du personnel les documents suivants :

- une note de rétroactes depuis juin 2011 ;
- une note d'août 2012 de première analyse avec le texte de l'avant-projet de décret ;
- les comptes-rendus des réunions de négociation des 7 et 17 septembre 2012.



L'évolution du sens du travail pour les chrétiens

La KUL, l'UCL et la Fondation Travail-Université ont, au cours d'une journée d'études, jeté un regard rétrospectif et critique sur l'évolution des idées « catholiques » dans les domaines économique et le social, particulièrement sur l'engagement politique du magistère de Rome entre la parution de l'encyclique de Léon XIII 'Rerum Novarum' en 1891 et la dernière de Benoît XVI, 'Caritas in Veritate' en 2011. Des chercheurs et des témoins ont tenté d'évaluer les succès et les échecs des dynamiques d'actions qui en ont résulté. La question, d'actualité, du sens du travail a été soulevée. Quelle sera encore la place du travail à l'avenir : base d'insertion sociale, contribution à l'accomplissement d'une vie autant que possible juste et heureuse en tenant compte de l'évolution de la famille et de la place actuelle et future de la femme dans la société ?

Les organisations syndicales et mutualistes chrétiennes sont sorties, depuis le milieu du siècle passé, du giron de l'autorité ecclésiale. Pourtant, il n'est pas inutile de retracer l'itinéraire des discours économiques et sociaux romains, la manière dont ils se sont inspirés du vécu des militants et des acteurs sociaux, intellectuels et/ou travailleurs et aussi des influences d'experts du monde académique et entrepreneurial. Il est important d'analyser l'impact de ces injonctions, présentées comme « doctrine » (autre nom pour « enseignement », mais avec une connotation plus dogmatique) sur l'histoire économique, politique et sociale. A l'avenir, comment cet enseignement pourra-t-il rester à l'écoute d'une société qui connaît un chômage massif, chômage des jeunes particulièrement, de la recomposition des identités familiales, de l'aspiration à l'égalité en droit des femmes, du peu de cas que le capital industriel et financier fait du facteur humain ?

Information à propos du colloque sur <http://www.uclouvain.be/397634.html>

Compte rendu complet disponible sur le site : http://www.uclouvain.be/cps/uc/doc/cirtes/documents/LeSensDuTravail_JPLemaitre.pdf

« Quand le néo-libéralisme ressuscite la figure du Bon Berger »

(titre de l'article de John Pitseys dans la *Revue Nouvelle*)

L'UCL encourage les médias à faire appel à ses chercheurs et à ses enseignants, qu'ils soient du cadre ou invités. Elle tient à jour pour ces médias un répertoire d'experts. Elle invite ces derniers à intervenir dans les débats d'actualité. Certains professeurs ont localisé leur expertise dans des « think tanks », groupes d'étude et de pression politique, tel l'omniprésent Itinera Institute. Certains juristes, politologues, économistes, etc. sont devenus des stars de la communication et du débat. Ils ont rendu ainsi leur Alma Mater plus visible dans l'espace public.

Mais, dans cette expertise, qu'est-ce qui relève de la discipline scientifique et qu'est-ce qui relève de l'opinion-conviction politique et philosophique de l'expert ? Quelle est la frontière entre l'apport d'une discipline scientifique et l'expression d'une opinion citoyenne même socialement responsable ? Le citoyen, lui, est-il mis en capacité d'exercer son libre arbitre grâce à l'éclairage du « divulgateur scientifique », ou bien son jugement est-il simplement orienté par les choix implicites de l'expert ? Le numéro d'octobre 2012 de la *Revue Nouvelle* consacre son dossier, six articles, une cinquantaine de pages d'analyse au rôle des experts sur le processus démocratique.

Le Droit de Savoir reviendra plus longuement sur ce sujet dans un prochain numéro.

Revue Nouvelle : « On engage des experts en démocratie » Référence : http://www.revuenouvelle.be/rvn_art_list.php?id_rubrique=166

Restos universitaires: les chercheurs FNRS dégustent !

Depuis le lundi 17 septembre 2012, les prix appliqués aux restaurants universitaires sont différents selon l'appartenance ou non du consommateur à l'UCL. Celui qui n'est ni étudiant ni membre du personnel paye un prix supérieur, prix qui reste compétitif par rapport à celui pratiqué dans les autres restaurants. Le « plat santé » revient à 3 € pour les étudiants et à 4,5 € pour le personnel. Le plat de pâtes a été augmenté, car le subsidé a été transféré au plat du jour. C'est un choix en termes de santé. La mesure a par ailleurs été approuvée par le Conseil des affaires sociales et étudiantes.

Le consommateur qui présente spontanément sa carte de personnel UCL à la caisse, ou sa carte du Lycée Martin V, bénéficie du tarif préférentiel UCL. Si le membre du personnel est accompagné de personnes extérieures (conjoint, enfants, invités scientifiques ...), ces derniers se voient appliquer le tarif extérieur.

Cette différenciation des prix - évoquée depuis des décennies - est une mesure cohérente. La délégation CNE au Conseil d'entreprise soutient la mesure, car il était anormal que le budget social de l'UCL serve à subventionner les repas de personnes n'ayant aucun rapport avec l'université, alors même que l'équilibre budgétaire des restaurants reste fragile. Cela permet de concentrer la subvention en faveur des étudiants et des membres du personnel.

Les boursiers et aspirants FNRS bénéficient du tarif étudiant, car en tant que doctorants, ils peuvent présenter leur carte d'étudiant à la caisse.

Toutefois, parce qu'ils n'ont pas de carte de membre du personnel UCL, les autres chercheurs du FNRS qui travaillent à l'UCL sont assimilés à des extérieurs ! La délégation CNE du personnel regrette vivement cette situation absurde. Elle s'explique pour des raisons de contrôle TVA, auquel les Restaurants universitaires sont soumis. La législation TVA est en effet différente selon qu'il s'agit de repas servis au personnel, ce qui constitue un avantage social, ou de repas destinés à des consommateurs extérieurs. Aux questions posées au Conseil d'entreprise par notre délégation, les autorités ont répondu que la question des autres chercheurs du FNRS est à l'étude, pour trouver une solution.

La situation du personnel de certaines entités périphériques de l'UCL, qui n'ont pas accès non plus au tarif préférentiel, devrait également être renégociée, dans le cadre des avantages sociaux qui leur sont accordés.

<http://www.uclouvain.be/278074.html>



MERCI JOSEPH !

Intervention de Joseph Godeau à l'occasion de son dernier Conseil d'entreprise, le 29 octobre 2012.

Le 18 juin 1975, l'UCL a installé un Conseil d'entreprise obligée de le faire par respect de la loi et la présence vigilante d'une section syndicale.

L'ambiance n'était donc pas à la joie : les autorités de l'Université, comme d'autres institutions de l'époque telles que les hôpitaux et les écoles, ne voyaient pas l'intérêt de ce nouvel organe. La délégation des travailleurs se méfiait au point de souhaiter que l'université ne serve ni eau ni café pour amadouer les représentants du personnel.

Dix ans plus tard, l'ambiance avait déjà évolué lorsque je préparais l'ordre du jour du Conseil d'entre-

prise avec Mgr Massaux et pourtant les grèves liées au plan de 7 ans étaient passées par là. Mais l'on avait pu apprécier l'intérêt d'un Conseil d'entreprise pour disposer de bonnes informations permettant une négociation correcte pour toutes les parties.

Cette évolution n'a cependant pas conduit la délégation CNE à manquer de sel dans ses interventions et ses avis car il faut savoir, comme le disait Bossuet que « Il est parfois fatigant d'être contredit, il est dangereux de ne l'être point ». Voilà un danger que nous avons toujours voulu éviter pour les autorités de l'UCL.

Et il nous faut rester à la fois per-

sévérants et modestes : après le transfert, les soucis de notre monde et de l'Université n'ont pas cessé parce que « notre siècle se fait gloire d'être celui de la vie intense, et que cette vie intense n'est qu'une vie agitée, et que le signe de notre siècle est la course, et que les plus belles découvertes dont il s'enorgueillit ne sont pas des découvertes de sagesse, mais des découvertes de vitesse... Et, naturellement, quand je parle de cette manière, une ombre, aussitôt, envahit nos esprits, celle des chômeurs qui expient à notre place la fièvre d'activité sans but qui marque notre époque de sa lèpre. » Jacques Leclercq, *Éloge de la paresse*, 17 novembre 1936)

CNE L'avenir à son syndicat
UCL

Le *Droit de Savoir* est une publication de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel.

Permanence de la CNE-UCL à LLN Bâtiment Kellner Local D-113 - Bte L07.06.01 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	Courriels : agnes.namurois@uclouvain.be catherine.delbar@uclouvain.be thierry.grosbois@uclouvain.be catherine.letocart@uclouvain.be claudette.pietrzyk@uclouvain-mons.be
---	---	--

Ce numéro du Droit de Savoir est imprimé sur papier recyclé Cyclus Print 130 g/m2

Bulletin d'affiliation À renvoyer à la CNE-UCL

Réservé à l'administration

Centrale (nom, code)

Matricule

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

Homme/Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° registre national

N° compte

Temps de travail :

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer les mentions inutiles

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

Cotisations mensuelles au 01/01/2011

Membres actifs

Ordinaires temps plein	15,14
Crédit-temps complet	6,88
Mi-temps	10,73