

# Le droit de *savoir*

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

## Sommaire

- 2 Un accord au FNRS !
- 3 Une négociation sectorielle austère
- 4-5 Echos du CPPT et du CE
- 6 De bonnes nouvelles
- 7 Inégalités hommes/ femmes
- 8 Les doctorants
- 9 Jeunes chercheurs
- 10-11 Paysage Marcourt
- 12 L'Afrique au cinéma  
S'affilier à la CNE-CSC

## MENS SANA IN CORPORE SANO ?

Dans la course quotidienne de nos vies actuelles, dans l'accumulation des échéances et des sollicitations, dans nos métiers où l'intellect prime souvent sur le reste, avons-nous le temps de penser encore un tant soit peu à notre corps ? Arrivons-nous encore à le protéger du stress et de la surcharge permanente ?

Pourtant, se ménager de véritables pauses de midi agréables et relaxantes est une nécessité absolue pour préserver sa santé et son moral. La loi impose d'ailleurs une interruption d'une demi-heure minimum en milieu de journée. Et ne croyez pas que c'est uniquement pour nous « faire plaisir » : il s'agit aussi de maintenir la santé du travailleur... et de garantir un travail de qualité l'après-midi aussi ! Il faut donc user de ce droit ou plutôt de cette obligation et la rappeler si nécessaire aux responsables de l'organisation du travail.

S'arrêter à midi pour manger tranquillement avec un ami ou se préparer un bon petit plat avec des produits frais, sortir se promener pour voir comme le printemps reprend ses droits après l'hiver, se poser sur un banc pour écouter le vent et les oiseaux, sentir le soleil (ou la pluie) sur sa peau, pratiquer un sport entre collègues... Ne passons pas à côté de ces petits riens qui sont pourtant essentiels à notre équilibre.

Car la vie ne commence pas après le prochain article à terminer, après la réponse à la montagne de mails ou après la clôture d'un projet important. La vie c'est aujourd'hui et maintenant, profitons-en !

Encourager la pause-midi de qualité est une préoccupation du CPPT et du groupe Bouger/manger dont vous trouverez la newsletter à la page : <https://www.uclouvain.be/425271.html>. Allez la voir : elle fourmille d'idées et d'informations sur la santé et le sport au travail.

## Sur l'opportunité des agences de notation

« (...) Les agences de notation ont depuis dix ans montré beaucoup d'incompétence, ont encouragé le surendettement des Etats jusqu'en 2010 et entretiennent les inquiétudes aujourd'hui par leurs dégradations plus opportunistes que fondées, car souvent basées sur l'évolution des marchés dont les agences sont devenues les caisses de résonance plus que les guides.

Malheureusement, les régulateurs et banques centrales européens leur donnent toujours un rôle, trop important, dans la définition du risque souverain. (...) »

Eric De Keuleneer, *Econosphères*,  
2 mars 2012.



## FNRS : UN LIEU DE NÉGOCIATION SOCIALE CONCRÉTISÉ !

### Rétroactes

Depuis plusieurs années, les délégations CNE et CSC/SP des universités souhaitaient la création d'un lieu de négociation sociale spécifique sur les conditions de travail des mandataires du F.R.S.-FNRS. En effet, si le F.R.S.-FNRS est l'employeur de ce personnel, celui-ci est accueilli et travaille dans l'une des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et est soumis aux dispositions propres à chaque université. Cela peut conduire à des pratiques différenciées dans la question des politiques du personnel. Et à des jeux de ping-pong entre l'université d'accueil et le F.R.S.-FNRS sur ces questions. Il fallait tenter de résoudre cette difficulté.

Par ailleurs, la réforme au sein du F.R.S.-FNRS des procédures d'évaluation ex ante des mandats et projets de recherche a mis en évidence la nécessité d'avoir un lieu central de concertation et de négociation concernant les mandataires F.R.S.-FNRS entre le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS et les délégations syndicales des personnels des universités en Fédération Wallonie-Bruxelles.

### Un accord de principe

C'est pourquoi, les délégations syndicales avaient introduit lors de la négociation sectorielle Enseignement en octobre 2010, cette demande formelle. Elles ont obtenu, en avril 2011, en conclusion de cette négociation avec le Ministre de la Recherche, J.-M. Nollet, un accord de principe sur la mise en place d'une instance de concertation et de négociation sociale au sein du FNRS pour tous les mandataires.

Restait à le mettre en œuvre, notamment en détaillant les matières précises à traiter dans ce lieu de négociation. Il a fallu un peu de temps, car il s'est avéré nécessaire de convaincre le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS de l'importance de cet accord de principe. Le Ministre de la Recherche a aussi donné, quand il le fallait, le coup de pouce opportun pour avancer.

### La concrétisation

Le protocole d'accord entre le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS et les



délégations syndicales a été signé le 14 janvier 2013 par les deux parties, en présence du Ministre de la Recherche. Le texte est consultable sur le site : [www.desy.ucl.ac.be](http://www.desy.ucl.ac.be)

En préambule, il est convenu que *“les décisions et les options prises par le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS, susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, le statut et les conditions de travail du personnel du F.R.S.-FNRS donnent nécessairement lieu à négociation avec les représentants syndicaux du personnel.”*

Cette affirmation constitue assurément une avancée et un progrès pour les mandataires F.R.S.-FNRS.

Les questions qui seront traitées dans cette nouvelle instance sont énumérées dans le texte du protocole. Sans les reprendre exhaustivement ici, citons par exemple : l'examen des règlements du F.R.S.-FNRS ; les modalités d'évaluation des mandataires à durée indéterminée ; le relevé comparatif des pratiques et dispositions relatives à l'intégration dans les universités des mandataires du F.R.S.-FNRS à durée indéterminée ; le relevé comparatif des exigences de mobilité internationale et séjour à l'étranger dans une perspective d'égalité des chances ; les dispositions relatives au droit de recours en cas de proposition de sanctions disciplinaires ; les dispositions concernant le prolongement du mandat en cas d'incapacité de plus d'un mois, de congé parental, ou de congé d'allaitement prophylactique.

Ainsi que, bien entendu, toutes les matières relatives au statut pécuniaire des mandataires (traitement, allocation de fin d'année, pécule de vacances, montants des bourses,...).

L'instance de concertation et de négociation comporte 22 membres, dont 11 membres représentant le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS et 11 membres représentant les délégations syndicales des universités (5 pour la CNE-CSC, 5 pour la FGTB, 1 pour la CGSLB).

Les réunions sont présidées par le Président du F.R.S.-FNRS.

Par ailleurs, cette nouvelle instance n'enlève rien aux compétences des Conseils d'entreprise et des Comités pour la prévention et la protection au Travail dans les universités à l'égard des mandataires F.R.S.-FNRS. Elle est complémentaire à ceux-ci.

### Appel pour l'ordre du jour des premières réunions

Une première réunion doit se tenir en avril 2013. L'ordre du jour se basera sur les sujets énumérés ci-dessus.

Par exemple, et très concrètement : le montant des bourses 2013, les conditions générales de l'assurance groupe des mandataires permanents, les frais de missions, les per diem, une demande de clarification sur la lettre de mandat et la rémunération y afférant.

La question récurrente - mais toujours non réglée - du montant du complément pour les mandataires permanents ayant une charge partielle académique devraient aussi être traitée.

Ainsi que, bien évidemment, vos autres préoccupations et suggestions qui peuvent être transmises dès à présent à la délégation syndicale du personnel.



## UNE NÉGOCIATION ENSEIGNEMENT PLACÉE SOUS LE SIGNE DE L'AUSTÉRITÉ !

Tous les deux ans, les organisations syndicales représentant le personnel de l'enseignement (dont la CNE pour le personnel des universités libres subventionnées) se réunissent pour négocier un accord sectoriel. La CSC/SP et la CNE du secteur des universités ont déposé leur cahier de revendications en front commun avec les autres syndicats (voir Droit de Savoir n° 151). Début mars, le projet de protocole sectoriel Enseignement pour 2013-2014 a été signé pour la partie relative au personnel des universités début mars.

En début de négociation, après le dépôt du cahier de revendications, il nous a été rappelé que les prévisions budgétaires étaient mauvaises. En effet, dans le cadre des critères de convergence de Maastricht, il est prévu que la FWB ne peut être déficitaire à moyen terme. Les prévisions de recettes de la Fédération Wallonie Bruxelles n'augmenteront que très légèrement (malgré la solidarité de la Région wallonne qui consiste en une dotation exceptionnelle de 20 millions en 2013). L'enseignement obligatoire et supérieur verra ses dépenses augmenter en 2013 ; des augmentations principalement mécaniques des dépenses de 100,4 millions d'euros qui seront déjà plus élevées que l'augmentation des recettes. Cette croissance des dépenses en matière d'enseignement est due à l'augmentation de la population scolaire (importance du boom démographique), au taux d'encadrement plus important dans l'enseignement obligatoire et au double franchissement de l'indice pivot en janvier 2012 et en novembre 2012.

La CSC/SP et la CNE du secteur des Universités ont donc pris acte que les marges financières de négociation étaient nulles pour cette négociation et n'ont pu que regretter que la négociation sociale se soit déroulée sous la contrainte d'une enveloppe financière vide.

Plusieurs revendications coûteuses sont donc passées à la trappe ou ont été transformées en « groupes de travail » en vue d'analyser des questions comme :

- La stabilisation et le passage au cadre de fonctionnement des emplois créés en faveur de la promotion de l'aide à la réussite.
- L'augmentation des moyens dédiés à l'aide à la réussite.
- L'activation du décret du 19 mai 2004 portant création d'un fonds de garantie pour les cher-

cheurs engagés sous contrat, en élargissant le champ du décret à tous les chercheurs et au PATO (alors que c'était déjà un point du protocole 2008).

- La prolongation des contrats à durée déterminée des personnels ATO et scientifiques d'une durée au moins égale aux périodes de maladie.
- La prise en charge de la différence entre le traitement et la couverture mutuelle des personnels ATO et scientifiques sur ressources extérieures.
- La modification du développement de l'échelle 8A-510 après 15 ans d'ancienneté.
- La 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).
- Le financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité.

Nous avons cependant accepté de signer le protocole parce que plusieurs points méritaient d'être concrétisés comme :

- La mise en place d'un groupe de travail en vue d'établir une programmation pour la concrétisation de certaines actions reprises dans le Partenariat Wallonie Bruxelles pour les chercheurs/chercheuses.
- L'octroi du barème 8A-510 au personnel scientifique encore rémunéré au 8L-501 avec effet au plus tard à l'échéance des contrats.
- Le maintien de l'ancienneté administrative du personnel sur ressources extérieures lors d'une interruption entre deux contrats.
- Le passage après 6 ans du grade d'agent qualifié (300/1) à celui d'agent spécialisé par avancement sans examen.
- Le passage après 3 ans du grade d'attaché à celui d'attaché principal sans examen (avis positif du chef de service) et suppression du barème 10/S.

Nous reviendrons vers vous pour vous indiquer l'évolution de ces dossiers.





## SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL. QUE FONT VOS DÉLÉGUÉS AU CPPT CE TRIMESTRE ?

Tant dans le Hainaut que sur les sites de Louvain-la-Neuve et de Bruxelles, les membres du CPPT s'activent en ce premier trimestre 2013 à la mise en place du **plan global 2013-2017** et à sa déclinaison en **plan annuel d'action** pour cette année.

Les deux CPPT ont convenu de traiter en priorité cette année le point concernant la reconnaissance et la valorisation de la **fonction d'intermédiaire de sécurité**. Dans ce but, un inventaire des différents intervenants en matière de sécurité sur chacun des sites et dans tous les bâtiments est en cours d'établissement. Là où cela s'avère nécessaire, il faudra identifier des personnes susceptibles de prendre en charge cette fonction afin que chacun puisse trouver un référent pour les questions de santé et de sécurité dans son environnement proche.

Le suivi des exercices d'évacuation et la mise en place du plan interne d'urgence (PIU) seront également à l'ordre du jour des deux CPPT cette année. Le site de Louvain-la-Neuve servira de «pilote» pour la mise en place du PIU en collaboration étroite avec la ville et la province.

Une enquête sur la charge psychosociale auprès de tous les membres du personnel sera lancée. Le comité de pilotage de ce projet veille à ce que cette enquête soit menée dans le plus grand respect des personnes et de la confidentialité. Il est attentif également à ce que les données récoltées aboutissent bien à des actions concrètes de l'employeur pour alléger cette charge de la manière la plus adéquate possible.

De son côté, le **CPPT Hainaut** a décidé de concentrer aussi une partie de ses énergies cette année sur **l'harmonisation des dispositions** en matière de santé et de sécurité au travail suite aux intégrations (point 8 du plan global). Il s'agira de décliner pour les sites de Tournai, Mons et Charleroi les différentes actions du plan 2008-2012 qui semblent pertinentes.

A Louvain-la-Neuve et Bruxelles, une attention particulière sera accordée à l'application de la «**règle des trois feux verts**» (à la commande, à la livraison et à la mise en service) des différents équipements, machines et outils. La priorité sera

accordée à la surveillance des prototypes et des équipements développés en interne pour répondre aux besoins de recherche spécifiques afin de veiller à ce que ce matériel adapté soit conforme aux normes de sécurité.

Outre ces points prioritaires en 2013, des groupes de travail se sont d'ores et déjà constitués pour se pencher sur les autres points du plan global comme la **visibilité du CPPT** ou la **planification et l'organisation des visites de lieux de travail**.

Cependant, le travail du CPPT ne se réduit pas au plan global ni au plan annuel d'action. Les délégués continuent donc à accompagner les visites de lieux de travail, à suivre les exercices d'évacuation, à participer au groupe « accès des personnes à mobilité réduite », à assurer le suivi des recommandations liées à l'enquête stress des doctorants, à examiner les rapports d'accidents, etc. etc.

## ECHOS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise a été informé de la désignation du vice-recteur en Hainaut à la tête de l'**UCL-Mons** par le conseil d'administration du 28 novembre 2012. La délégation CNE du personnel s'est étonnée de la procédure adoptée lors de cette désignation. Elle continue à considérer qu'à partir du moment où le vice-recteur en Hainaut présentait sa démission, l'article des règlements prévoyant un mandat pour l'ancien recteur des FUCaM jusqu'en 2015 était caduc. Il fallait dès lors procéder à une élection, et non à une désignation. Elle s'inquiète également du sort du conseil stratégique, désormais considéré comme une commission ad hoc du conseil d'administration, présidée par l'administrateur «à sensibilité hennuyère». La délégation CNE s'est néanmoins réjouie du

vote massif de la communauté montoise en faveur du seul candidat à la fonction de vice-recteur, permettant ainsi d'assurer sa légitimité sur le site.

La délégation CNE au groupe de suivi sur la fusion UCL-FUCaM a adressé une lettre aux autorités de l'UCL pour insister sur trois difficultés : la procédure de désignation du vice-recteur, l'impact de la fusion avec les FUCaM sur la surcharge du personnel administratif de certains services, et le sous-effectif de certains services de l'administration centrale, dont le cadre n'a pas été adapté à l'accroissement de la taille de l'université suite aux fusions avec les ISA et les FUCaM. Le groupe de suivi a clôturé ses travaux en janvier 2013, son rapport final sera présenté au CE de mars 2013. Il pourra être

réactivé à l'initiative du CE en fonction de l'évolution de la situation montoise.

En ce qui concerne la **modalisation des structures de l'UCL**, suite au retrait de la note du Conseil rectoral, le CE a été informé en novembre 2012 que des initiatives sont prises par le président du conseil d'administration de l'UCL pour rencontrer des responsables des entités de l'université. Au niveau du secteur des sciences humaines, des réunions «au vert» des doyens et présidents d'institut sont organisées. De ces discussions informelles découlent le maintien du secteur des sciences humaines et le rejet de la création de collèges regroupant facultés et instituts d'un même domaine disciplinaire. La délégation CNE reste



attentive à l'égard de l'évolution de ce dossier, même si la mise en œuvre prochaine du décret du ministre Marcourt sur le nouveau paysage de l'enseignement supérieur risque d'avoir des répercussions plus ou moins importantes sur la gouvernance interne de l'UCL.

La gestion des **congés sabbatiques** du personnel académique a été discutée au CE suite à la décision prise concernant les modalités de financement de ces congés et l'ordre de priorité accordé aux demandes reçues. Les autorités de l'UCL souhaitent aider les académiques qui ont des charges d'enseignement lourdes au niveau du 1er cycle en finançant, grâce au budget ad hoc provenant du FNRS, leur remplacement par un académique payé à l'heure (APH). Les académiques qui ont de jeunes enfants pourront obtenir une aide financière facilitant le logement de leur famille à l'étranger. Une commission sera chargée d'établir des critères objectifs de priorité et créer une jurisprudence. La délégation CNE souhaite que ces critères soient clairement définis a priori et connus de tous. Par ailleurs, nous insistons sur la souplesse à prévoir dans l'octroi de congés sabbatiques à durée plus réduite (de trois à six mois), permettant plus facilement aux académiques intéressés de se libérer. Il est bien entendu qu'un congé sabbatique ne doit pas être confondu avec un congé au sens légal du terme, il s'agit d'une période qui doit être consacrée à la formation, souvent dans une université étrangère.

La délégation CNE demande des précisions écrites quant aux objectifs de l'**analyse organisationnelle**, destinée entre autres à la classification des métiers exercés au sein de l'université et à la gestion du personnel. Il est précisé par les autorités que cet outil doit servir à l'analyse prospective des carrières, en faisant coïncider au mieux les besoins de l'université avec les compétences de son personnel.

Le **projet SAP4U** a été présenté au CE. Il s'agit de l'élaboration d'un nouveau système informatique pour l'UCL, comportant cinq modules couvrant la gestion des comptes et budgets internes. La délégation CNE a insisté pour que le basculement vers SAP4U du système informatique de l'UCL ne soit réalisé qu'au moment où toute garantie aura été obtenue à l'égard de son bon fonctionnement, afin d'éviter une situation de blocage similaire à celle qu'a connu l'ULB quant à son système informatique de comptabilité interne et d'inscription des étudiants. Les autorités de l'UCL ont pris, en décembre, la décision de postposer le basculement vers SAP4U, initialement prévu en janvier 2013. Nous approuvons cette décision sage.

Le **budget 2013** et la prospective 2014-2018 ont été présentés au CE de décembre 2012. Ils sont marqués par une grande prudence en raison notamment des inconnues institutionnelles quant au financement des universités au-delà de 2016. Les comptes et bilan 2011 des restaurants universitaires ont également

fait l'objet d'une présentation. Ils révèlent une diminution des prestations du service traiteur.

Parmi les points divers abordés, la délégation CNE s'est inquiétée également au CE de la tarification différentielle aux restaurants universitaires pour le personnel du FRS-FNRS et des entités périphériques de l'UCL et souhaite qu'une solution soit trouvée, dans le respect de la législation TVA en vigueur. Elle approuve la clarification des normes de gestion interne et insiste pour qu'elles soient appliquées de manière uniforme à toutes les catégories du personnel de l'UCL. Elle regrette qu'aucune ligne budgétaire interne ne soit attribuée au projet PEPS destiné à l'accompagnement pédagogique des étudiants à besoin spécifique (handicapés, malades,...). Elle déplore que le CE et la délégation syndicale n'aient pas été consultés préalablement avant l'adoption, en janvier 2013, par le conseil d'administration du règlement de la commission de déontologie de la recherche, organe d'avis destiné à instruire les dossiers (plagiats, droits d'auteur, etc...) à destination du vice-rectorat à la politique du personnel, pouvant avoir des conséquences sur la carrière de membres du personnel. La stratégie de communication ainsi que le nouvel organigramme de l'AREC a fait l'objet d'une présentation au CE. La délégation CNE a déposé un avis complémentaire sur la mise en place de cette nouvelle administration.

### Assurance de groupe : questions en suspens

De nombreuses et importantes questions relatives à l'assurance de groupe doivent être concertées avec les autorités.

Ainsi : le capital décès pour les isolés et les couples non mariés ; l'indexation de la rente d'orphelin ; le fonds d'égalisation ; la prise en compte dans le calcul des années d'affiliation de la durée des contrats à durée déterminée avant la nomination définitive. Sans oublier l'octroi de l'assurance de groupe aux personnels de l'asbl Innovations Sociales et Animation, et donc aux personnels de l'ancien hôtel « Le Relais ».

### Je suis malade... qui dois je prévenir ?

Le responsable hiérarchique doit être averti dès que possible et le plus tôt possible que vous ne pouvez pas vous rendre au travail pour cause de maladie. Par contre, et pour des raisons de protection de la vie privée, vous ne devez pas préciser les raisons de votre maladie et ce n'est pas à lui que vous devez envoyer le certificat médical.

Vous devez adresser le certificat médical au Service du personnel, dans les deux jours ouvrables, précisant la durée de l'incapacité de travail et indiquant si, en vue d'un contrôle, vous êtes autorisé à sortir.



## DE (BONNES) NOUVELLES POUR LE PERSONNEL DES UNIVERSITÉS

*En suivi de la négociation Enseignement précédente, plusieurs dispositions ont été concrétisées légalement. En voici un rapide inventaire.*

■ Le 29 novembre 2012, le Parlement de la Communauté française a adopté un décret concernant **l'intervention dans les frais de transport en commun public** exposés par les membres du personnel de l'enseignement supérieur. Les frais de déplacement en transports en commun du domicile au lieu de travail de toutes les catégories du personnel sont désormais, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2011, remboursés à 100%. La condition d'une distance minimale de 3 km est supprimée. Par ailleurs, l'intervention pour le trajet à vélo (ou fauteuil roulant) est fixée à 0,15 € par kilomètre. Le surcoût de ces mesures est financé par la Communauté française.

*Si ces dispositions étaient déjà mises en œuvre à l'UCL via la convention « parkings-mobilité », ce n'était pas automatiquement le cas dans toutes les universités ni dans toutes les hautes écoles.*

■ Le 13 décembre 2012, pour assurer la sécurité juridique suite à une critique de la Cour de Cassation, le Parlement a adopté un **décret** validant tous les arrêtés pris depuis 1965 concernant **les échelles de traitement du personnel** de tous les niveaux de l'enseignement en Communauté Française, en ce compris le personnel des universités (hormis le personnel académique, dont les traitements étaient déjà fixés par décret).

■ Le 20 décembre 2012, le Parlement a adopté un décret relatif aux **seuils d'âge** dans l'enseignement universitaire.

Ce décret supprime pour les personnels âgés de moins de 24 ans avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2012 la disposition qui empêche de valoriser l'ancienneté pécuniaire d'un agent pour la période précédant l'âge lé-

gal requis pour le début de sa carrière.

*Cette suppression est toutefois partielle : les délégations du personnel demandent que la suppression des seuils d'âge s'applique à tous les personnels sans distinction d'âge et qu'elle prenne effet au 1<sup>er</sup> septembre 2009.*

■ Le 10 janvier 2013, sur proposition des ministres J.-C. Marcourt et J.-M. Nollet, le Gouvernement de la Communauté française a adopté un arrêté sur **le statut pécuniaire du personnel scientifique, qui modifie les règles antérieures et dispose que** : «A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2012, l'échelle d'attaché et d'assistant (8A ou 510) est également applicable au porteur de tout diplôme de second cycle sanctionnant un cursus de cinq ans ou de quatre au moins au sens des dispositions antérieures au décret du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et finançant les universités ou du certificat de formation doctorale. »

*Cet arrêté, attendu avec impatience, règle donc pour les assistants dans toutes les universités et pour les aspirants FNRS et les boursiers FRIA, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2012, le fameux dossier du 8A-8L. A l'UCL, en vertu de la convention collective de 1998 pour le personnel scientifique sur ressources extérieures, cette mesure s'étend aux assistants de recherche. Reste donc encore à régler dans le même sens la situation des assistants de recherche dans les autres universités et celle des boursiers de doctorat des universités : ce qui a été demandé dans le cadre de l'actuelle négociation Enseignement.*

■ La partie forfaitaire de **l'allocation de fin d'année** 2012 a été augmentée de 80 €. Le montant de la prime s'élève à 2,5 % du traitement annuel brut, auquel s'ajoute un montant forfaitaire de 469,76 € en 2011 et

de 549,76 € en 2012 pour un temps plein.

■ En janvier 2013, les traitements du personnel des services publics et de l'enseignement ont été indexés de 2%. Le nouvel index est : 1,6084.

■ Le 23 janvier 2013, le projet de décret portant création de la fonction de **logisticien de recherche** au sein des universités en Communauté française a été adopté par le Parlement, avec entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013. *Voyez le Droit de Savoir n° 151 pour les explications et commentaires sur cette nouvelle fonction créée au sein du personnel scientifique des universités.*

■ **Autre information importante, celle de la pérennisation de la recherche fondamentale et du refinancement structurel de Welbio.**

Début décembre 2012, sur proposition du Ministre de la Recherche, le Gouvernement de la Communauté française s'est accordé en première lecture sur un avant-projet de décret permettant notamment de pérenniser le financement de la recherche fondamentale. Celle-ci verra ainsi ses moyens garantis par voie décrétole et ne sera plus, dès lors, considérée comme une « dépense facultative » sujette aux aléas budgétaires. En outre, le projet de décret prévoit une indexation annuelle garantie aux termes de laquelle le financement fera l'objet d'une adaptation automatique à l'évolution du coût de la vie.

Par ailleurs, le Gouvernement s'est accordé sur la création d'un Fonds pour la Recherche Fondamentale Stratégique (F.R.F.S.). Doté de 11 millions € annuels, le F.R.F.S. permettra de stimuler les secteurs porteurs d'emplois ainsi que les projets orientés vers la prospérité durable. Sont ainsi visés : WELBIO, avec 6 millions € pour asseoir l'excellence wallonne dans les Sciences de la Vie; et WISD - Walloon Institute for Sustainable Development, avec 5 millions € en recherche d'excellence en matière de développement durable.



# INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES UNIVERSITÉS FRANCOPHONES

Le Département ULB d'Economie Appliquée (Dulbea) a été chargé en 2011-2012 par les Ministres F. Laanan et J.-C. Marcourt, de mener une étude visant à objectiver les disparités de genre dans les filières universitaires et d'identifier les pistes favorisant une plus grande parité en s'inspirant, notamment, des pratiques menées à l'étranger.

L'étude du Dulbea, publiée en mars 2012, montre qu'en 2010, dans les universités francophones de Belgique, les femmes représentaient 54% des étudiants et 57% des diplômés. Cette féminisation s'observe partout en Europe. Si les femmes se distinguent par leurs performances dans l'enseignement, elles continuent néanmoins à se heurter à de nombreux obstacles sur le marché du travail.

Mais la féminisation de la population étudiante ne se traduit pas par une hausse du pourcentage de femmes aux échelons les plus élevés de la carrière académique et dans les instances décisionnelles de l'université. Elles sont majoritaires parmi les étudiants, en nombre égal parmi les assistants mais laissent petit à petit la place aux hommes. Les femmes ne sont plus que 10% parmi les professeurs ordinaires, ce qui représente une évolution de seulement 2% durant la dernière décennie.

Pour le ministre J.-C. Marcourt, qui estime que cette situation n'est pas acceptable, « les universités et les hautes écoles s'ancrent dans une société donnée et doivent s'ouvrir aux évolutions sociales. L'étude met en exergue les effets pervers et contre-productifs du déséquilibre de genre en économie, en médecine et même en sciences environnementales. L'absence de prise en compte du genre et de considération pour la recherche féminine pourrait conduire à du gaspillage, des erreurs d'interprétation et un manque d'efficacité ». (Déclaration au Parlement le 5 février 2013).

L'étude du Dulbea recommande, en synthèse, des politiques incitatives pour corriger ces inégalités.

« Il faut demander aux universités :

- La rédaction d'un rapport annuel sur l'égalité entre femmes et hommes ;
- La rédaction d'un plan pour plus d'égalité ;
- La désignation de personnes et d'organes en charge de la question d'égalité ;
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes décisionnels ;
- La présence d'un pourcentage minimum de femmes dans les commissions de nomination et de promotion ou, à défaut, la désignation d'une personne responsable de veiller à plus d'égalité ;
- De fédérer et d'assurer une visibilité aux groupes de recherche qui travaillent sur le genre ;
- De promouvoir la sensibilisation aux inégalités entre femmes et hommes dans les enseignements ;
- De développer des systèmes de garde d'enfants, notamment pour favoriser la participation des parents à des colloques, conférences, etc.
- De veiller à ce que la féminisation des titres soit bien effective.

La Fédération Wallonie-Bruxelles pourrait jouer un rôle essentiel et :

- Promouvoir les études genre en créant un master études genre qui serait développé par les différentes universités ;
- Continuer et intensifier les programmes de sensibilisation des étudiantes et des étudiants aux orientations d'études ;
- Créer un événement de sensibilisation à l'image de la biennale de l'Université de Lyon et organiser des conférences ;
- Créer un prix ou financer des bourses réservées aux femmes ;
- Soutenir les actions de mentoring en faveur des jeunes femmes. »

La délégation CNE du personnel de l'UCL estime que ces recommandations – qu'elle avait d'ailleurs fait siennes antérieurement pour ce qui concerne l'UCL – doivent être appuyées sans réserve.

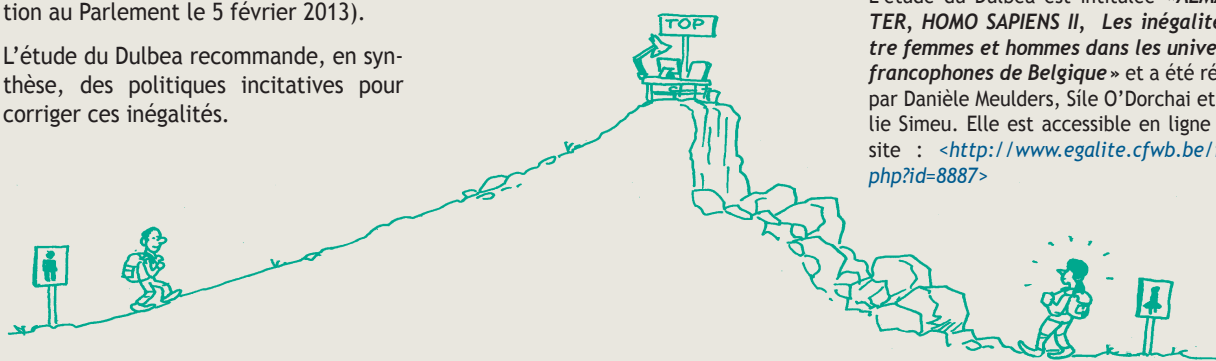
Toutefois, il existe déjà des obligations légales – pour les deux premières recommandations – qui s'appliquent aux universités. Ainsi, en ce qui concerne le rapport annuel et le plan d'égalité, conformément à l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, le Conseil d'entreprise dans les universités subventionnées devrait recevoir ce plan d'égalité et ce rapport annuel sur l'égalité.

Pourquoi, dès lors, formuler uniquement des recommandations, alors qu'il conviendrait, au moins pour ces deux points, d'évaluer si les universités respectent – oui ou non – ces obligations légales !

Par ailleurs, en ce qui concerne la Fédération Wallonie-Bruxelles, comment comprendre le refus, lors de la récente négociation Enseignement, de la demande d'un financement pour le remplacement du personnel académique en congé de maternité, alors que, dans le même temps, le Ministre Marcourt indique le 5 février 2013 au Parlement avoir accordé une subvention de 150.000 € aux académies Wallonie-Bruxelles, Wallonie-Europe et Louvain pour la mise en place d'un réseau, chargé dans le cadre de la coordination « Femmes et sciences », de la question du genre dans les universités ?

Au niveau de l'UCL, il apparaît indispensable de mettre ces questions à l'ordre du jour du groupe de travail « Actions positives » du conseil d'entreprise.

L'étude du Dulbea est intitulée « ALMA MATER, HOMO SAPIENS II, Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique » et a été réalisée par Danièle Meulders, Sile O'Dorchaí et Natalie Simeu. Elle est accessible en ligne sur le site : <http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=8887>





## QUELLE PLACE POUR LES DOCTORANTS ?

### 1<sup>ère</sup> PARTIE : POUR UNE POLITIQUE DE SOUTIEN ET PRÉVENTION

Pourquoi faire une thèse ? Comment la mener et comment gérer le stress associé ? Que faire après la thèse ? Trois questions que se posent tous les doctorants, auxquelles les universités réservent une attention grandissante vu le nombre d'abandons en cours de mandat et l'importance des situations de stress déclarées, ainsi qu'en raison de la difficulté pour l'institution de penser l'insertion professionnelle de ceux qui sont diplômés.

Mener une recherche doctorale, c'est parfois difficile. Les doctorants apparaissent sensiblement plus stressés que les autres travailleurs, et il en découle quelquefois des situations de réelle souffrance au travail. Ces problèmes tiennent en partie aux difficultés inhérentes à toute recherche, mais également au cadre et aux conditions de réalisation de celle-ci. Dans le cadre de l'analyse de la charge psychosociale des doctorants menée par le Comité pour la prévention et protection au travail (CPPT), différents problèmes associés au stress, relatifs à l'encadrement, à la solitude au travail, aux injonctions contradictoires, avaient été mis en évidence. Il s'agit maintenant de mettre en place une politique de prévention pour éviter ou limiter leur apparition, notamment en brisant l'isolement de certains doctorants et en facilitant une interaction sereine entre ceux-ci et leur promoteur (voir également DDS 143 et 144). Trois mesures sont retenues par les autorités de l'UCL : la formation des promoteurs à la gestion d'équipe, aux droits et aux devoirs de chacun et aux statuts des doctorants ; la rédaction d'une ligne de conduite de bonnes pratiques ; et la promotion des échanges professionnels des doctorants.

Le promoteur doit veiller au respect des droits et devoirs du doctorant ainsi qu'à l'acquisition d'un certain nombre de compétences transversales (soft skills). Les réflexions en cours sur l'élaboration de la charte de thèse pourraient conduire à mettre en évidence les bonnes pratiques

du promoteur et à caractériser les compétences relatives au métier de promoteur. La formation à la gestion d'équipe pourrait en faire partie.

Le Vade Mecum du doctorant est actuellement principalement axé sur son statut étudiant. Or, différents problèmes sont créés ou renforcés par le fait qu'il est aussi un travailleur (assistant, assistant de recherche, aspirant...) : tiraillé entre ses obligations de formation et ses obligations professionnelles, il lui faut pouvoir gérer les contradictions éventuelles et le stress qui en découle (pensons par exemple à un assistant qui doit faire face à l'injonction contradictoire d'avancer sur sa thèse et de s'investir davantage dans une lourde charge d'encadrement). Il faut donc généraliser ce document et y aborder les statuts de chercheur et travailleur. C'est le sens donné à la rédaction d'une ligne de conduite de bonnes pratiques.

Enfin, le désir de renforcer les projets collaboratifs rejoint celui de prévenir la solitude du chercheur en favorisant les échanges professionnels au sein de groupes de recherche ou de laboratoires. En corollaire, en conformité avec la charte européenne du chercheur, l'activité du doctorant mérite d'être reconnue et valorisée comme une première expérience de travail en l'encourageant à investir dans la société en tant qu'acteur et entrepreneur. Les universités envisagent en effet de

renforcer les possibilités d'insertion extra-académique des docteurs sur le marché de l'emploi et de définir les compétences complémentaires nécessaires en vue de leur insertion professionnelle en dehors de l'université. Des actions d'accompagnement des doctorants pourraient se mettre en place dès le début de la formation doctorale. Mais les balises font encore défaut pour définir et organiser les niveaux de récompense des doctorants qui participent à des événements scientifiques ou qui prestent des services internes (donner un séminaire) ou externes (collaborer à un programme innovant au sein des entreprises, organisations, administrations).

Le chantier est vaste, mais incontournable pour préparer et impulser la carrière des chercheurs en veillant à leur donner toutes les chances de déployer leurs qualités personnelles et professionnelles, à l'université ou en dehors de celle-ci.

« La société devrait apprécier plus pleinement les responsabilités et le professionnalisme dont témoignent les chercheurs dans l'exécution de leur travail aux différentes étapes de leur carrière et dans leur rôle multiple en tant que travailleurs du savoir, dirigeants, coordinateurs de projet, directeurs, surveillants, mentors, conseillers de carrière ou spécialistes de la communication scientifique » (Charte européenne du chercheur).

### Le marché mondialisé des publications

« Dans les universités, en Flandre - mais c'est en train de devenir aussi grave côté francophone - on est évalué uniquement sur la base de publications très spécialisées. Le monde académique, qui est censé être un espace pour l'esprit libre, s'est redéfini dans une logique hyper néolibérale. Chaque chercheur est devenu un producteur, ses produits étant ses articles. Quand un chercheur a une bonne idée, il la découpe en trois nouveaux morceaux pour avoir trois publications dans trois revues américaines ou anglo-saxonnes différentes. C'est bidon, mais c'est sur la base d'un CV publié qu'on obtient un poste ou pas. Le danger, c'est que l'on crée une couche intellectuelle globalisée qui a très peu de contact avec la société dont elle est issue et grâce à laquelle elle est payée. »

Interview de David Van Reybrouck, auteur de « Congo, une histoire », 2012. *La Libre Belgique* 24 janvier 2013





## JEUNES CHERCHEURS ET JEUNES CHERCHEUSES SOUS PRESSION

La carrière scientifique est une course d'obstacles où chaque foulée risque bien d'être la dernière. L'après-thèse apparaît comme une période particulièrement critique : son doctorat en poche, le (la) jeune chercheur (-euse) ne peut pas encore prétendre à un poste permanent. Pour qui entend poursuivre une carrière scientifique, il s'agit d'une phase compliquée où le (la) travailleur (-euse) est mis sous pression. Comment cette pression est-elle vécue et gérée ? Quelles en sont les implications sur l'articulation entre temps de travail et vie privée ?

L'étude de Bernard Fusulier (UCL) et Maria del Rio Carral (FNRS), ciblant le rapport au travail des chargé(e)s de recherche (CR) du FNRS, apporte quelques éléments intéressants de réponse. Les auteurs se focalisent exclusivement sur le ressenti des personnes interrogées, sans prendre en compte les contextes institutionnels et sociaux spécifiques dans lesquels elles travaillent. Ce sont les premiers résultats d'une enquête destinée à se répéter dans le temps pour étudier ce groupe professionnel spécifique. Âgés de 27 à 37 ans, ces CR ont acquis une autonomie scientifique, travaillent avec passion, et jouissent d'une réelle liberté dans l'organisation de leur travail. Les CR témoignent d'un rapport très positif au travail : il les passionne et ils s'y investissent pleinement. Cependant, l'institution qui les emploie ne leur propose qu'un emploi précaire (3 ans). Ils ont de faibles chances de décrocher un emploi stable dans la recherche alors que 90% d'entre eux disent vouloir poursuivre une carrière scientifique. Cela les place dans une situation contradictoire, qui les empêche de pouvoir envisager des projets de vie à long terme, à un âge où se prennent habituellement des décisions personnelles importantes : maison, enfants...

Passionnés et mis en concurrence dans un système où une importante productivité est nécessaire (résultats, publications, séjours à l'étranger) pour prétendre à un poste permanent, ces chercheurs se caractérisent par une importante porosité entre activités professionnelles et privées. Ils disent ainsi travailler en moyenne 47h par

semaine, prendre peu de congés, ou devoir se discipliner pour se ménager du temps privé. Voire, parfois, considèrent que leur vie privée empiète sur leur travail ! Plus interpellant : celles et ceux qui ont des enfants disent peu ou ne pas recourir aux mécanismes permettant une meilleure conciliation de l'activité professionnelle et de la vie privée (comme les congés parentaux ou les crédits-temps), de peur que ceux-ci soient considérés comme un désinvestissement de la carrière, et donc empiéter leurs chances d'obtenir un poste.

Allier carrière scientifique et vie privée peut donc entraîner d'importants « sacrifices », sources d'inégalités dès lors qu'il est plus difficile de partir à l'étranger quand on a un conjoint ou des enfants. Certains entretiennent dès lors un rapport paradoxal à la carrière : en même temps qu'ils jouent le jeu de la productivité, car ils n'ont pas le choix, ils évoquent leurs doutes face à la pertinence de certains critères de sélection. Car il s'agit bien d'une sélection et certains développent l'idée que le séjour à l'étranger est avant tout une épreuve mise en place par les institutions destinée à filtrer ceux qui sont prêts à un investissement maximal, au détriment de la vie privée. Avec cette désillusion : ce n'est pas tant les sacrifices qui semblent décriés que le fait que ceux-ci ne sont en rien une garantie de succès. Les chercheurs devraient ainsi impliquer toute leur famille dans leur projet professionnel (ce qui leur pose un problème), peut-être en vain.

La manière de se positionner par rapport au métier est différente d'un chercheur à l'autre. Les auteurs identifient quatre postures : les *engagés* pour qui la recherche est une priorité de vie, les *optimistes* parvenant à articuler de manière positive le travail et la vie privée, les « *ambivalents* » qui ont plus de mal à articuler travail et famille, et enfin les *distantes* qui se désengagent face à la précarité de l'emploi. Outre le sexe, la situation parentale et le milieu social d'origine semblent jouer un rôle dans la posture principalement adoptée. Ainsi, les hommes pères de famille et is-

sus de milieux favorisés développent une vision positive et optimiste du métier, alors que les femmes ayant des enfants ou les personnes issues de milieux plus modestes sont moins confiantes dans leurs possibilités d'avenir dans la recherche.

Chercheur ne serait décidément pas totalement un métier « normal ». Comment agir pour améliorer les choses ? Les auteurs avancent plusieurs pistes : améliorer le ratio entre doctorants, post-doctorants et postes fixes, augmenter le nombre de postes définitifs, de manière à offrir de nouveaux débouchés aux jeunes docteurs dans le monde universitaires, permettant de conserver leur compétence tout en contribuant à développer la recherche ; plutôt que de longs séjours à l'étranger, encourager de brefs séjours, plus efficaces et plus équitables aux plans du genre, de la parentalité et de l'origine sociale ; repenser en partie les critères d'excellence en mettant l'accent sur la qualité plus que la quantité, en s'inspirant du mouvement *slow science* (voir DDS 147).

La délégation CNE du personnel ne peut que soutenir ces propositions, l'élaboration d'une véritable carrière scientifique étant une des priorités défendues de longue date (par exemple dans le groupe Actions Positives » du Conseil d'entreprise et de la réflexion de la surcharge au travail développée au sein du CPPT - Comité de prévention et de protection au travail).

« *Un système de travail soutenable – aussi dans les institutions scientifiques –, c'est-à-dire où le travail et son organisation sont efficaces et efficients, mais aussi répondent aux aspirations des personnes* », comme le souhaitent les auteurs dans leur conclusion, c'est aussi ce pourquoi agit la délégation du personnel. Sur de telles propositions, les démarches respectives du sociologue et du délégué syndical doivent pouvoir être (mieux) articulées.

(1) B. Fusulier et M. del Rio Carral, *Chercheur-e-s sous haute tension : Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité entre le travail et la vie de famille*, Presses Universitaires de Louvain, 2012.



## PAYSAGE MARCOURT : OÙ EN EST-ON ?

Dans le numéro précédent (DDS 151), nous avons présenté l'état de l'avant-projet de décret sur le paysage de l'enseignement supérieur, du moins dans la version qui était diffusée officiellement au mois de novembre 2012. C'est sur cette base que, le 3 décembre, un communiqué à l'intention des parlementaires de la CFWB avait été diffusé par les deux centrales de la CSC compétentes pour les personnels des universités (la CNE et la CSC/SP) critiquant cette version. Ce communiqué a été également adressé auprès des autorités académiques, des ministres du gouvernement de la CFWB, des personnels des universités et de la presse. Les médias ont cependant fait silence sur nos prises de position, tout en faisant largement échos à celles émises par d'autres acteurs de l'enseignement.

Au cours du mois de décembre 2012, les réactions ont été particulièrement vives à de nombreux niveaux, et ce, malgré une période de l'année peu propice à la mobilisation des étudiants et des personnels concernés. Elles ont fait l'objet d'une large couverture médiatique. A l'UCL, les échanges de vues entre la délégation patronale et la délégation CNE du personnel ont été constants au niveau du Conseil d'entreprise. Grâce notamment au Droit de Savoir, le niveau d'information du personnel de l'UCL apparaît également beaucoup plus élevé par rapport au personnel des autres universités. Il était manifeste que la version du décret de novembre était inacceptable pour de nombreux acteurs de l'enseignement. Le 21 décembre, constatant ce manque de consensus, le gouvernement de la CFWB a rejeté l'avant-projet de décret tel que présenté par le ministre Marcourt.

### Les améliorations apportées au décret

Depuis notre article publié dans le numéro 151 le projet de décret évolué. Après rejet le 21 décembre par le gouvernement de cette version de l'avant-projet de décret, celui-ci a approuvé en 1ère lecture une nouvelle version le 17 janvier 2013, qui comporte une série d'améliorations notables, répondant partiellement aux critiques énoncées dans notre communiqué du 3 décembre :

- la désignation d'un secrétaire général de l'ARES par le conseil d'administration (au lieu d'un administrateur nommé par le ministre) (art.18) ;

- la suppression de la notion d'université de référence à la tête de chaque pôle au profit d'une coprésidence de pôle assurée par les recteurs et des directeurs-présidents (art.52) ;
- le rétablissement de l'année académique comme base de l'évaluation des étudiants ;
- la volonté exprimée de réduction de la concurrence entre universités et autres établissements d'enseignement supérieur, grâce notamment à la structure faïtière favorisant la coordination ;
- la présence prévue des organisations syndicales dans les organes de l'ARES et les pôles académiques (art. 24 et 52).

### Polémiques

Les délégations syndicales des universités ont décidé de ne pas réagir à la polémique ouverte tout début janvier 2013 suite à la lettre ouverte signée par cinq recteurs des universités attaquant vivement les positions prises notamment par l'UCL en décembre, via le numéro spécial de la Quinzaine.

Les délégués syndicaux CNE et CSC/SP ont remarqué, en effet, que ces polémiques très médiatisées faisaient bien peu de cas de l'impact de cette réforme ambitieuse sur les conditions de travail des personnels des universités, sur l'organisation des services, sur le volume global de l'emploi, sur les statuts des personnels, sur la démocratie sociale et les modalités de concertation sociale, etc... Or, il s'agit du cœur des préoccupations syndicales. C'est donc logiquement en fonction de cet angle d'analyse que nous avons décidé d'examiner attentivement le projet de décret du 17 janvier. C'est la raison pour laquelle nous avons estimé ne pas être en mesure de prendre position sur des éléments très médiatisés et polémiques, sortant manifestement du cadre de la concertation sociale entre les organisations syndicales et le gouvernement : par exemple la liberté d'association, la liberté académique, le nombre de pôles ou les zones académiques.

### La récolte des avis

A la suite de l'adoption en première lecture par le gouvernement, une série d'instances ont été consultées officiellement pour récolter leurs avis sur cette version de l'avant-projet de décret du 17 janvier. Ces consultations, qui ont dé-

buté début février, ont été clôturées le 7 mars. Ainsi, des avis ont été déposés et transmis au ministre Marcourt par le Conseil supérieur de l'enseignement de promotion sociale (CSEPS), par le Conseil supérieur de l'enseignement supérieur artistique (CSESA), par le Conseil général des hautes écoles (CGHE) et par le Conseil interuniversitaire francophone (CIUF).

Il est impossible, dans le cadre de cet article, d'évoquer les avis de ces différents conseils consultatifs. Ils démontrent en tout cas que le projet, dans sa version du 17 janvier ne tient pas suffisamment compte de la réalité du terrain. Il est beaucoup trop centré sur les universités et gomme une série de dispositions particulières des enseignements du supérieur non universitaire, surtout en matière de promotion sociale et d'enseignement artistique. L'avis déposé par le CGHE comporte une « note de minorité » signée par les hautes écoles du réseau libre confessionnel, soutenant la création des zones académiques inter-pôles.

Le CIUF a remis tardivement, ce 13 mars, un avis sur l'avant-projet, qui reflète surtout l'impossibilité de trouver un compromis satisfaisant entre les universités. Il comporte une partie commune résumant les points d'accord et de désaccord entre les différentes composantes du CIUF. En annexe, figurent des notes de principe des différentes universités, des organisations syndicales et des représentants étudiants. Les remarques apportées, pour chaque article du texte, par les différentes délégations présentes au CIUF sont également annexées. C'est ainsi que près de 400 amendements, parfois contradictoires, sont demandés sur les articles du projet de décret, par les universités, les organisations syndicales et étudiantes représentées au CIUF.

Comment le cabinet Marcourt, ainsi que le gouvernement, sera-t-il en mesure, dans les semaines qui viennent, d'incorporer ces remarques et surtout dans quel sens va-t-il trancher d'ici la mi-avril ? C'est la question cruciale des prochaines semaines. Le ministre souhaite en effet ensuite le déposer au Conseil d'Etat, de manière à soumettre le projet de décret en juillet 2013 au parlement. Il apparaît en tout cas évident que l'avant-projet de décret du 17 janvier doit connaître de nombreuses améliorations pour être applicable, d'autant qu'aucune période transitoire n'est prévue dans la mise en



œuvre du nouveau paysage, dès le 1er septembre 2013.

## Les résultats de la concertation sociale

Parallèlement, à partir du 5 février, des réunions de concertation sociale se sont tenues au cabinet Marcourt avec toutes les organisations syndicales de l'enseignement supérieur universitaire et non universitaire, en vue de récolter les remarques relatives à l'avant-projet de décret. Malgré l'ampleur de la réforme, le cabinet Marcourt souhaitait clôturer rapidement, mais les organisations syndicales ont exigé un mois de délais pour la concertation sociale, et l'ont obtenu.

Le 18 février s'est tenue à Bouge une assemblée générale des délégués syndicaux de la CSC de l'enseignement supérieur universitaire et non universitaire afin de les informer de l'état d'avancement du décret et de préciser le mandat des négociateurs en charge de la concertation sociale. A cette occasion, a été discutée entre les délégués la prise de position commune, fixée le 1<sup>er</sup> février.

Le 7 mars, à l'occasion de la clôture de la concertation sociale, les organisations syndicales ont reçu des réponses aux nombreuses questions posées durant les différentes séances de travail tenues au cabinet Marcourt. Elles se sont prononcées en émettant un avis favorable, une abstention ou un avis défavorable par rapport à ce projet.

A cette occasion, suite aux nombreuses questions posées par les organisations syndicales, le ministre Marcourt, via ses représentants, a apporté des réponses à trois niveaux :

- il marque son accord pour apporter les corrections au texte lorsque celui-ci n'est pas suffisamment clair ou laisse la place à des interprétations divergentes telles que signalées par les syndicats.
- il approuve la plupart des remarques des organisations syndicales, en vue de rendre le décret applicable dans la durée
- il s'engage à défendre devant les partenaires du gouvernement la plupart des propositions de modification

Pour l'instant, il ne s'agit cependant que d'intentions ministérielles, qui ne peuvent préjuger de la suite qui sera réservée à ces demandes syndicales par les partenaires du gouvernement ainsi que par le parlement.

Le ministre Marcourt s'engage à défen-

dre des éléments cités au cours de la concertation sociale :

1. notre demande de mettre en place un comité de suivi paritaire afin d'assurer l'accompagnement du changement lors de la mise en œuvre de ce projet est acceptée. Ce comité serait établi dès l'approbation en seconde lecture par le gouvernement. Il permettrait aux organisations syndicales d'interpeller les autorités sur les difficultés de mise en œuvre de la réforme dans les établissements d'enseignement supérieur, qui devrait s'étendre sur 4 à 5 ans. A ce comité de suivi seraient soumis les projets d'arrêtés d'application du décret. Ainsi, ce serait dans ce cadre qu'il conviendrait de prendre attitude avec l'administration et l'autorité afin que des membres du personnel ne soient pas lésés lorsqu'une institution propose de transférer des services au sein du pôle.
2. la concertation sociale au sein de l'ARES sera assurée par une présence syndicale garantie explicitement dans le décret au sein du conseil d'administration, des commissions et des chambres thématiques. Par ailleurs, la concertation sociale devra porter également sur les personnels engagés ou détachés au niveau de l'ARES et des pôles.
3. le statut juridique de l'ARES (fondation d'utilité publique dans la version du décret du 17 janvier) ne satisfait pas les organisations syndicales, qui sont majoritairement favorables à une administration publique en mesure d'être contrôlée démocratiquement par le parlement. Le cabinet Marcourt envisage de revenir à la proposition initiale d'un OIP de type B (statut équivalent au CIUF actuel) tout en l'assortissant de règles complémentaires en vue de garantir l'indépendance des institutions d'enseignement supérieur ainsi que les missions de service public (l'ARES n'est pas un pouvoir organisateur ni un établissement). Cet ajout pourrait également concerner le contrat de gestion entre l'ARES et l'exécutif. Faute de mieux, les organisations syndicales, pour assurer le caractère de service public de l'enseignement et de la recherche, se rallieraient à l'idée d'une OIP.
4. la structure juridique du pôle serait maintenue sous la forme d'une asbl de droit public (certains établissements sont d'ailleurs des asbl), mais des articles complémentaires seront ajoutés afin de mieux baliser cette structure

juridique, notamment en matière de représentation des personnels au niveau des pôles. Les pôles ne seront pas des établissements d'enseignement supérieur, comme c'était le cas dans des versions antérieures du décret.

5. les zones inter-pôles : fruit d'un compromis politique au sein du gouvernement, il existe une opinion largement partagée selon laquelle ces instances ne conviennent pas du moins telles que présentées actuellement. Il n'y a pas de possibilité de changement à ce stade. La CGSP-Enseignement est opposée à l'idée des zones. La CSC-Enseignement ne souhaite pas de discrimination entre le type court (pour lequel les zones sont compétentes) et le type long (pour lequel l'ARES est compétente). La CNE et la CSC/SP, représentants le personnel des universités, constatent la faiblesse des compétences des zones et souhaite s'abstenir sur ce point, tout en demandant, si les zones sont maintenues, une amélioration du chapitre de décret sur ce point.

Sur base de ces conditions, la CSC (CSC-E, CNE et CSC-SP), la CGSP enseignement, l'AMIO, l'Appel ont émis un avis favorable sur l'avant-projet de décret à la condition qu'il fasse l'objet d'améliorations. Seule la SLFP, favorable à une meilleure coordination de l'enseignement supérieur, mais constatant sa traduction problématique dans les textes, a déposé un avis négatif. La FGTB (SEL), pour sa part, s'oppose à la nature juridique de l'ARES. Les organisations syndicales ont salué l'ambition du projet, l'objectif initial louable, la volonté d'un pilotage de l'enseignement supérieur plus respectueux de chacune de ses composantes et introduisant une certaine régulation, la volonté de maintenir l'emploi, de garder le supérieur dans la sphère publique, veillant aux conditions de travail du personnel et veillant à la concertation sociale mais conditionnée à la volonté de voir s'élargir la représentation syndicale dans toutes les instances qui pourraient conditionner les conditions de travail des personnels ainsi qu'à la modification des structures juridiques de l'ARES, des pôles et des zones. *Les avis déposés par les différents conseils consultatifs de l'enseignement supérieur ainsi que la position adoptée le 1er février 2013 par les trois centrales syndicales de la CSC compétentes pour les personnels de l'enseignement supérieur est publiée sur le site de la délégation CNE du personnel de l'UCL : [www.desy.ucl.ac.be](http://www.desy.ucl.ac.be)*





## L'Afrique à l'honneur à travers le cinéma : l'Afrika Film Festival de Louvain-la-Neuve - 3<sup>e</sup> édition Du 15 au 25 avril 2013

Autour de thèmes balayant certaines préoccupations majeures du continent africain comme les enfants soldats, la condition de la femme, les enfants des rues ou l'immigration, ce festival présente une dizaine de projections de films au Cinéscope, au Centre Placet et dans l'Espace Vents du Sud du Centre Placet ainsi que d'autres activités plus festives comme l'exposition « Femmes africaines d'exception » qui retrace les destins remarquables de femmes africaines d'exception à travers l'Histoire.

En collaboration avec : Annoncer la Couleur, le CRIBW, le Cercle des étudiants congolais, le CÉFA, le Kot Carrefour Vincent Lebbe, le Collectif des Femmes, le Kot ONU, le Centre Culturel d'Ottignies Louvain-la-Neuve, le Cercle des étudiants rwandais, Louvain Coopération, AIC-solidarité, la Nuit Africaine, l'ARP, la CGEE, le Service d'Aide de l'UCL.

Informations et réservations auprès du Centre Placet : 010/47 24 56  
www.placet.be - www.annoncerlacouleur.be

Avec le soutien des partenaires : Cinéscope, le CRIBW, la Ville d'Ottignies-Louvain-la-Neuve, l'UCL, UCL Culture, la Province du Brabant Wallon, la Région Wallonne et la Coopération belge.

**CNE** L'avenir à son syndicat  
**UCL**

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

<p><b>Permanence de la CNE-UCL à LLN</b> 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</p>	<p><b>Permanence de la CNE-UCL à Woluwé</b> Centre Faculté · Niveau -1 Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles Tél: 02/764.50.99</p>	<p><b>Courriels :</b> agnes.namurois@uclouvain.be catherine.delbar@uclouvain.be thierry.grosbois@uclouvain.be catherine.letocart@uclouvain.be</p>
--	--	---

*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 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 01/01/2013	
<b>Membres actifs</b>	
Ordinaires temps plein	16,04
Crédit-temps complet	6,88
Mi-temps	10,93