

Le droit de *savoir*

BELGIQUE-BELGIE
PP - PB
1348 LOUVAIN-LA-NEUVE
P000613

Sommaire

- 2 L'harmonisation du statut ouvrier - employé
Pensions du secteur public
Distance géographique, lieu d'étude et réussite
- 3 L'expérience d'harmonisation à l'UCL
Des nouvelles fraîches du paysage Marcourt
Plus de 1100 travailleurs écrasés et des milliers de blessés au Bangladesh
- 4-8 La crise de l'euro et la solidarité sociale européenne
- 9 Echos du conseil d'entreprise
- 10 Jean-Claude Marcourt et l'égalité des genres
- 11 Les doctorants
- 12 « M'affilier à un syndicat ? ça jamais ! »

PÉCULE DE VACANCES 2013

Pour le personnel employé et pour le personnel scientifique temporaire, le double pécule de vacances est de 1/12 de 92 % du traitement brut mensuel (du mois de juin) à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés en 2012.

Pour le personnel académique et scientifique définitif, le montant du pécule a été relevé : il est fixé à 70 % du montant de la rémunération mensuelle brute. C'est un des résultats de la négociation sociale pour tout le personnel de l'enseignement.

LE PROGRÈS SOCIAL, UN DEVOIR DE L'UNIVERSITÉ

L'université a trois missions, qui structurent en partie son organisation : l'enseignement, la recherche et le service à la société. Mais en réalité, l'université, en tant que lieu d'enseignement et de recherche, est au service de la société dans son ensemble. En tant qu'elle forme les cadres de demain. En tant qu'elle apprend à penser. En tant qu'elle produit des connaissances nouvelles. En tant que l'expertise de ses membres est sollicitée pour éclairer les orientations présentes et futures de notre société. À ce titre, la responsabilité des personnels, particulièrement des enseignants et des chercheurs, est importante. Elle se situe bien entendu sur les plans de l'exactitude (des résultats, des enseignements) et de l'éthique (on ne peut pas faire n'importe quoi n'importe comment) ; mais elle réside également dans leur capacité à penser l'apport de leur expertise par rapport aux petits et grands enjeux de la société dans laquelle ils vivent.

Dans cette perspective, il ne suffit pas d'être le (la) spécialiste d'un objet aussi pointu que restreint, il faut aussi pouvoir envisager la manière dont cette expertise peut contribuer au progrès social. L'expert universitaire ne peut se contenter de regarder les choses sans considérer l'impact de son expertise sur l'environnement social. Bien sûr, cet enjeu se dessine différemment selon le domaine d'expertise, mais on retrouvera dans tous les cas l'impératif de penser par-delà les évidences, et de décortiquer de façon critique les modèles dominants. Les chercheurs universitaires exercent une des rares professions permettant de sortir des formatages omniprésents dans tous les champs de la société. **Cette liberté est financée et garantie par la collectivité. Elle devrait pleinement être utilisée pour servir la collectivité. En ce sens, le progrès social est indéniablement une des missions essentielles de l'université.**

L'HARMONISATION DU STATUT OUVRIER - EMPLOYÉ



Les discriminations, cela suffit !
www.meilleurstatut.be

Aligner le préavis des ouvriers sur celui des employés serait «impayable». «Cela augmenterait le coût salarial d'au moins 2 à 4 %». «Cela signerait la mort de notre industrie». Cet argumentaire patronal, les syndicats ne peuvent plus l'entendre. Et à l'heure où, sous la pression de la Cour constitutionnelle, qui exige la fin des discriminations entre ouvriers et employés d'ici le 8 juillet, le gouvernement prépare un statut unique, la CNE, puissante centrale des employés de la CSC, le démonte, chiffres à l'appui.

Tout d'abord, les véritables ouvriers, dans notre pays, ne sont finalement plus si nombreux que cela. Selon les chiffres avancés par le syndicat chrétien, 57 %

des travailleurs du secteur privé sont des employés, pour 43% d'ouvriers. Mais entre un quart et un tiers de ces ouvriers (soit entre 10 et 15 % du total des travailleurs) ont déjà obtenu, par convention, un préavis d'employé.

Trois mois par cinq ans d'ancienneté

Au total, ce sont donc près de 70 % des travailleurs du privé qui bénéficient d'une bonne protection contre le licenciement, c'est-à-dire d'un préavis d'une durée équivalente à trois mois par tranche de cinq années d'ancienneté (les employés dits «supérieurs» ayant même un délai de préavis d'un mois par année d'ancienneté).

Dès lors, en réclamant une harmonisation des statuts ouvrier et employé «à la baisse», les fédérations patronales menacent le statut de 7 travailleurs sur 10. A l'inverse, relever le préavis des ouvriers (actuellement entre 35 et 112 jours) à hauteur de celui des employés ne coûterait pas si cher que cela, puisque les ouvriers ne représentent en fait «plus que» 30 % des travailleurs du secteur privé.

Des secteurs l'ont fait

En fait, poursuit la CNE, étant donné l'ancienneté moyenne au moment des licenciements (2 ans et 9 mois pour les ouvriers et 4 ans pour les employés, selon les chiffres des secrétariats sociaux), pour en arriver à une hausse de 2 % du coût salarial, il faudrait que les entreprises licencient chaque année la

moitié de leurs ouvriers. Ce n'est tout simplement pas crédible.

D'ailleurs, fait remarquer la CNE, plusieurs secteurs économiques ont déjà fait disparaître le préavis ouvrier. Dans la chimie, explique Enzo Maragliano, délégué syndical chez Total Fina à Feluy, «tout le monde est passé sous statut employé en 2008. Est-ce que cela a plombé la compétitivité ? Non, les investissements sont réguliers et de l'emploi est créé». Dans le non-marchand également, les ouvriers ont un préavis de trois mois par cinq ans d'ancienneté. «C'est une manière de les fidéliser», commente Daisy Diaz, déléguée au Centre hospitalier chrétien, plus gros employeur de la région liégeoise.

Argument ultime, lâché par Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général de la CNE : «Bien souvent, le préavis est presté par le travailleur. Le prolonger ne pèse donc pas sur le coût salarial. Ce système ne génère un coût que si l'employeur refuse de le faire prester».

Accorder à chaque travailleur, ouvrier comme employé, un préavis de trois mois par cinq ans d'ancienneté n'est donc pas impayable, conclut la CNE. Descendre sous ce seuil serait, pour elle, un «casus belli».

Source : *La Libre Belgique*, 26 avril 2013.

Plus de renseignements sur l'actualité relative à l'harmonisation du statut ouvrier-employé sur le site de la CNE : <http://www.cne-gnc.be/cne/accueil>

PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC

Le Service des pensions du secteur public (SdPSP) a publié en avril 2013 une brochure sur la réforme des pensions qui, dans les universités, concerne les académiques et scientifiques définitifs. Cette brochure, intitulée «Aperçu des nouvelles mesures relatives aux pensions du secteur public» et consultable sur le site du service, détaille notamment les mesures de modification du tantième applicable (1/48 au lieu de 1/30) et du remplacement dans le calcul de la pension du traitement moyen des 5 dernières années par le traitement moyen des 10 dernières années (avec les exceptions et les mesures transitoires pour les personnels de plus de 50 ans ou de plus de 55 ans au 1^{er} janvier 2012).

Site du SdPSP : sdpsp.fgov.be

DISTANCE GÉOGRAPHIQUE, LIEU D'ÉTUDE ET RÉUSSITE

A une question de la sénatrice de communauté Zakiya Khattabi (Ecolo) sur le lien entre le lieu d'études et le lieu de résidence des étudiants de l'enseignement supérieur, le ministre J.-C. Marcourt a répondu que les données recueillies par l'Observatoire de l'enseignement supérieur montrent, sans surprise, qu'une majorité des étudiants choisissent un établissement proche de leur résidence : «La proximité est donc un facteur extrêmement important pour l'accès des plus démunis aux études supérieures, notamment en raison des coûts engendrés par des études suivies loin du domicile familial et de l'obstacle psychologique et culturel que cela représente».

Mais il y a un bémol important à cette première considération. Le Ministre, en effet, ajoute : «L'Observatoire et la cellule des indicateurs de l'enseignement ont décidé d'étudier l'influence de la distance sur la réussite. Comme des études sur les types d'étudiants entrant à l'université et sur d'autres systèmes éducatifs l'ont déjà démontré, la distance n'est pas un facteur directement explicatif de la réussite ou de l'abandon des études. Le facteur le plus important reste le parcours antérieur dans l'enseignement secondaire, lui-même influencé par le statut socio-économique des parents».

Commission Enseignement Supérieur du Parlement de la Communauté française du 5 février 2013.



L'EXPÉRIENCE D'HARMONISATION À L'UCL

La problématique de l'harmonisation des statuts employé/ouvrier à l'UCL est-elle actuelle ?

Les ouvriers de l'UCL sont tous passés sous le statut d'employé suite à une négociation qui a débuté ... en 1987 ! A l'époque, les personnes engagées sous le statut d'ouvrier souffraient de deux discriminations principales, propres à l'UCL. D'une part, le personnel ouvrier, engagé au barème le plus bas, ne pouvait avoir que deux avancements dans la progression de carrière. A l'inverse, les employés pouvaient, pour des barèmes équivalents, évoluer vers 3 ou 4 grades d'avancement. Il y avait donc un plafond à la carrière ouvrière inférieur à celui des employés ayant les mêmes barèmes. Par ailleurs, les promotions pour le personnel ouvrier, théoriquement possibles, se comptaient sur les doigts d'une main. D'autre part, le personnel ouvrier ne pouvait pas avoir l'assurance groupe, mais ceci était le cas aussi pour le personnel employé dans les petits barèmes.

Dans le cadre des négociations sur le rapprochement des statuts, les réponses des autorités en 1989, se basaient sur les mêmes craintes que celles qu'on entend aujourd'hui : il ne fallait pas aligner le statut des ouvrier sur

celui des employés car « cela va coûter trop cher » ; car « il faut d'abord faire une évaluation chiffrée » (*peut-on affirmer alors que cela va coûter trop cher ?*) ; ou encore car « l'absentéisme va augmenter si le premier jour de maladie est payé » (*alors que le 1er jour de maladie était payé à l'UCL !*).

Un accord, mais en plusieurs étapes !

Le 11 mars 1993, un protocole d'accord aboutit à deux premières avancées importantes à l'UCL. La première est la **mensualisation du traitement du personnel ouvrier**. Auparavant, ce personnel était payé tous les quinze jours, avec pour chaque période un montant variable en fonction des heures prestées. Avec la mensualisation, le traitement reste identique tous les mois, comme c'est le cas pour les employés, quel que soit le temps de travail presté. La seconde est l'**octroi de l'assurance groupe** pour tout le personnel UCL administratif, technique et ouvrier.

Ensuite, en 2003, après une longue négociation avec la Ministre de l'enseignement supérieur de l'époque, le décret sur la carrière du PATO dans les universités francophones supprime les différences entre personnel administratif, technique et ouvrier dans les progressions de carrière par avancement.

L'inégalité dans les possibilités de progression de carrière du personnel ouvrier est donc abolie.

Enfin, l'UCL reprenant en 2004 les discussions ... de 1987 (!), les autorités et la délégation syndicale aboutissent en 2006 à une convention qui indique que : « *A partir du 1er janvier 2007, et sans préjudice à la nature de leurs prestations, les personnes occupées sous statut d'ouvrier bénéficieront des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables au personnel de l'université occupé sous statut d'employé* ».

En 2011, lors de la fusion de l'UCL avec les FUCaM, et lors de l'intégration des Instituts supérieurs d'architecture, les ouvriers sont passés directement sous statut d'employé dès qu'ils sont devenus UCL.

Qui aujourd'hui peut dire que les craintes évoquées en 1987 par les autorités étaient fondées ? Est-ce que l'absentéisme a augmenté par le changement de statut ? Et la différence de coût (minime, au demeurant) n'a-t-elle pas été acceptée comme une évidence pour un traitement équivalent ?

La question ne se pose même plus aujourd'hui.

DES NOUVELLES FRAÎCHES DU PAYSAGE MARCOURT

L'UCL fait à nouveau preuve de transparence en publiant sur son site internet la nouvelle version du décret sur le paysage de l'enseignement supérieur, datée du 30 mai 2012, approuvée en seconde lecture par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cet avant-projet de décret est soumis actuellement au Conseil d'Etat, qui devrait remettre son avis pour le début du mois de juillet. Le Conseil d'Etat doit l'examiner du point de vue du droit belge (en particulier du point de vue des libertés d'enseignement et d'association garanties par la Constitution) et du droit européen. Le gouvernement peut cependant passer outre à cet avis. Ensuite, il sera discuté en troisième lecture au gouvernement, pour être déposé en principe au cours de cet été 2013 au parlement francophone. Pour un vote prévu à l'automne 2013. Si ce processus se déroule normalement, il faut s'attendre, peu après le vote parlementaire, à une mise en œuvre très rapide du décret, du moins de son titre I. Ainsi, l'ARES sera

créée sur les cendres du CIUF et des académies universitaires à l'automne 2013 ou début 2014. La mise en place des pôles universitaires pourrait suivre en 2014, peu après la dissolution des académies. La mise en œuvre du titre II réorganisant les modalités des études dans l'enseignement supérieur serait postposée, de manière à donner le temps d'adaptation nécessaire aux établissements d'enseignement supérieur pour modifier leurs règlements et appliquer concrètement la réforme. La question cruciale, qui n'est pas abordée dans le décret, est celle des modalités futures de financement de l'enseignement supérieur. Nous reviendrons dans un prochain numéro sur les conséquences concrètes de tout ceci pour les personnels de l'université.

Un comité paritaire de suivi du changement doit d'ailleurs être mis en place prochainement entre organisations syndicales et autorités gouvernementales pour évaluer l'impact de la réforme sur les personnels de l'enseignement supérieur.

Plus de 1100 travailleurs écrasés et des milliers de blessés au Bangladesh

Les images télévisées nous émeuvent mais elles passent...

L'Europe a des valeurs, dispose d'instruments de régulation commerciale, adhère aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Cet important effort de régulation doit être poursuivi et renforcé. Mais la responsabilité incombe aussi à chacun de nous qui, au titre de consommateur, est appelé à réfléchir et sélectionner ses achats sachant que certaines enseignes bafouent les droits de l'homme, les droits des travailleurs et le droit de l'environnement en dehors des frontières de l'Union européenne.

Un des critères du marché public lancé pour l'achat des vêtements de travail du personnel de l'UCL est le respect des droits humains.

LE MAINTIEN À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS « ÂGÉS »

La convention collective de travail n°104 a été signée par les partenaires sociaux en juin 2012 et est entrée en vigueur en janvier 2013. Elle a pour objet la mise en œuvre dans chaque entreprise de plus de 20 personnes d'un plan pour l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans. L'objectif est d'atteindre en Belgique un taux d'emploi d'au moins 50 % pour les travailleurs âgés de 55 à 65 ans d'ici 2020. Cette CCT impose donc aux employeurs d'élaborer un plan comprenant des mesures concrètes visant à maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de plus de 45 ans au sein de l'entreprise. A l'échéance du plan, celui-ci sera évalué et un nouveau plan devra être adopté.

A l'UCL, un plan a d'ores et déjà été élaboré et présenté en Conseil d'entreprise, suite à quoi un comité de pilotage comprenant des représentants de l'employeur et des travailleurs s'est mis en place pour peaufiner les projets et veiller à leur suivi.

Lors de cette première année, il est proposé de procéder à l'analyse la plus complète et pertinente possible de l'état actuel de la question afin de pouvoir, dans un deuxième temps, entamer des mesures concrètes visant à améliorer l'emploi des travailleurs plus âgés.

Cette analyse devrait présenter

- l'évolution du nombre d'**engagements** de personnes de 45 ans et plus dans l'ensemble du personnel de l'université en tenant compte des contrats extérieurs ;
- l'évolution des **effectifs** (distribution des âges) selon les catégories de personnel, les grades et le genre ;
- les statistiques des **départs** et plus parti-



Les discriminations, cela suffit !
www.meilleurstatut.be

culièrement des départs à la (pré)retraite par catégorie de personnel, grade, genre ;
d) les statistiques de crédits-temps selon les âges, catégories de personnel, genre.

Au-delà de cette étude de type statistique, une approche plus qualitative apporterait des éléments utiles d'information qui permettraient de mieux cerner les difficultés rencontrées par les membres du personnel. On évoque la reconnaissance ou non des années d'ancienneté au moment de l'engagement, l'évolution parfois lente de la carrière via les promotions, les perspectives de progression ou requalification, notamment grâce à des formations, les éventuels problèmes de santé et l'aménagement possible des conditions de travail (horaire, poste de travail...), le souci de la transmission des

connaissances de la part du personnel qui quitte, la question des années sabbatiques après 60 ans, la possibilité de prépension pour le personnel sur contrat extérieur, etc.

Pour tenter de mieux cerner ces questions et identifier les domaines prioritaires d'action, il est proposé, d'une part, de faire une analyse des données chiffrées et, d'autre part, de mener une enquête plus qualitative auprès de l'ensemble des personnes âgées de 55 à 65 ans en garantissant l'anonymat des réponses. Le service externe de prévention et protection au travail (à l'UCL, c'est le CESI qui assure cette fonction) pourrait également être sollicité concernant les éventuelles questions de santé qui se poseraient de manière plus générale pour les travailleurs plus âgés.

Parmi les propositions d'actions concrètes prioritaires à mener pour améliorer la place des travailleurs plus âgés, l'employeur a d'ores et déjà proposé de se concentrer sur l'accès aux formations et le développement des compétences, le développement et l'accompagnement de la carrière, la reconnaissance des compétences acquises, les possibilités d'obtenir par mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des compétences, la possibilité d'adapter le temps et les conditions de travail, la prévention en matière de santé et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail...

Nous aurons certainement encore l'occasion d'entendre parler de ce grand chantier dans lequel non seulement l'UCL mais également toutes les entreprises belges doivent s'inscrire pour ne plus être « à la traîne » dans ce domaine par rapport au reste de l'Europe...

LE PERSONNEL SUR RESSOURCES EXTÉRIURES : DES HOMMES ET DES FEMMES COMME LES AUTRES !

Le personnel PAT sur ressources extérieures (RE) peut aussi bénéficier d'un avancement ou d'une promotion !

En 1998, les autorités de l'UCL et la CNE signaient une convention collective relative au personnel administratif, technique et ouvrier sur ressources extérieures qui prévoit dans son article 13 que :

«Le personnel administratif et technique sur ressources extérieures engagé aux mêmes conditions que les agents UCL, bénéficie de possibilités équivalentes de carrière (avancement et promotions) à celles prévues par le statut du personnel du cadre. Les avancements sont accordés sur décision de l'Administrateur général, selon les mêmes règles que celles fixées pour le PATO du cadre. Les promotions sont soumises au Comité de gestion des ressources extérieures par les promoteurs et le Directeur du Service du personnel. L'avis du Comité de gestion est transmis

à l'Administrateur général qui décide des promotions à octroyer.»

En clair, cela signifie que le personnel administratif et technique sur ressources extérieures peut - dans les grades d'avancement (300/1, 20/2 et 22/4) - demander à entrer dans le processus des brevets qui aboutit à l'obtention du grade supérieur. Il faut, pour cela, répondre aux conditions légales d'ancienneté dans votre grade actuel (en général entre 3 et 6 ans) et avoir bénéficié d'un développement de carrière identique aux membres du personnel du cadre de l'UCL.

Pour toute information à ce sujet, vous pouvez prendre contact directement avec le service RHUM (7.8808) ou la délégation syndicale qui vous informeront de la marche à suivre. Si vous réussissez vos cinq brevets, l'avancement doit être accordé.

En ce qui concerne les promotions, c'est auprès de votre promoteur que la démarche

doit se faire. Il faut bien sûr répondre aux conditions d'ancienneté de grade (minimum trois ans ou plus en fonction de votre filière de carrière) mais surtout, il est indispensable que le promoteur de la convention de recherche ait prévu le financement de cette promotion (sans compter le fait que votre fonction doit s'être enrichie depuis votre engagement). C'est donc ici une question d'argent avant tout !

La décision finale est prise par votre promoteur et/ou par le comité de gestion des ressources extérieures.

Si, après quelques années sur ressources extérieures, vous avez la possibilité de passer sur le budget ordinaire, ce passage se fera sans heurts à la condition expresse d'avoir eu un déroulement de carrière sur RE tout à fait similaire à celui des membres du personnel du cadre. Vos droits (grade, ancienneté, ...) seront totalement préservés.



CRISE DE L'EURO ET SOLIDARITÉ SOCIALE EUROPÉENNE

Nous assistons, depuis 2008, à la remise en cause de la relance européenne entamée par Jacques Delors, reposant sur l'unification économique et monétaire comme tremplin vers l'unité politique du continent. La crise a été révélatrice de l'inachèvement de l'unité monétaire nécessaire à la préservation de l'euro, en raison de la résistance des Etats à élaborer un nouveau modèle de régulation de l'économie financière, pour la mettre au service de l'économie réelle.

Les raisons de l'échec de la zone euro en tant qu'union monétaire sont connues :

L'absence de convergence des politiques fiscales

La majorité des 27 Etats-membres de l'Union européenne s'oppose à l'harmonisation des règles fiscales et à l'instauration de règles minimales ! Cette opposition des Etats-membres transforme le marché unique en Far West et mine la cohésion de l'union monétaire, en raison de la persistance d'une forte concurrence fiscale entre les Etats. Le rapprochement des taux d'accises, de l'impôt sur les sociétés, des taxes mobilières ne progresse pas. L'absence d'une politique fiscale commune ne permet pas de compenser les faiblesses économiques des Etats en difficulté au sein de la zone euro, grâce à des mécanismes de solidarité. La fiscalité est en effet un outil majeur de régulation d'un système économique. Un minimum d'harmonisation des fiscalités directes et indirectes est indispensable pour assurer un rapprochement des politiques économiques des Etats-membres, et la cohésion de l'union économique et monétaire.

L'absence de convergence des politiques budgétaires

Dans tous les Etats fédéraux liés par une union économique et monétaire, la part du budget fédéral dépasse sensiblement la moitié des dépenses publiques. C'est le cas des Etats-Unis, de l'Allemagne, de l'Inde ou du Brésil. Ce n'est pas le cas de l'Union européenne. Un Etat fédéral ne disposant pas d'un budget suffisant n'a pas de marge de manœuvre par rapport aux entités fédérées pour assurer la cohésion politique, économique et sociale de l'ensemble de la fédération. Une union monétaire complète présuppose une politique budgétaire commune, ou, tout au moins convergente, ce qui n'est pas le cas au sein de la zone euro, qui fonctionne sans budget fédéral.

Les traités de Maastricht et Lisbonne ne prévoient aucun mécanisme de transferts budgétaires entre les Etats-membres de la zone euro. En raison de la suppression de la dévaluation monétaire et de la politique de taux de change au niveau national, les Etats-membres de la zone euro

ont privilégié la politique budgétaire comme instrument d'ajustement économique et social. La crise de l'endettement public n'a pas été engendrée par la crise de l'euro, il lui était préalable.

L'absence d'une autorité politique assurant la gouvernance économique de la zone euro

L'absence d'une autorité politique permettant, sous un contrôle démocratique, d'orienter la politique économique et monétaire de la zone euro, constitue une des leçons de la crise. Il est frappant de constater la paralysie des autorités politiques européennes depuis 2008 : les décisions ont été prises trop tardivement et ont une portée trop limitée pour convaincre. A cela s'est ajoutée l'inadéquation de la gouvernance économique de la zone euro par rapport aux défis de la crise. L'approche intergouvernementale produit des résultats très insuffisants, comme le démontrent les multiples sommets européens qui n'aboutissent à aucune décision déterminante. Des politiques fiscales et budgétaires convergentes nécessitent une union politique européenne, qui n'existe pas. Cette paralysie politique et l'inadéquation des réponses données expliquent l'aggravation de la crise en 2010.

L'échec de l'Europe sociale

Les sociétés européennes restent contrastées dans leurs choix en matière de politique sociale, ce qui explique le manque de convergence européenne dans ce domaine. Il existe des écarts considérables entre les Etats-membres en matière de régimes de pension, d'âge effectif de départ à la retraite, de taux d'emploi des jeunes et des plus âgés, de durée du travail, de poids de la fiscalité sur le travail, etc... Ces différences provoquent des distorsions sur les marchés du travail, de la concurrence sociale entre Etats-membres, des coûts budgétaires différenciés, des menaces sur les régimes de sécurité sociale hérités de l'Etat providence, etc... L'absence de progrès en faveur de l'Europe sociale, et ce, malgré les discours officiels, mine ainsi la solidité de la monnaie européenne.

Il existe, au moins depuis la mise en œuvre du Traité de Maastricht de 1993, une différence de rythme entre l'ouverture du marché unique européen à la concurrence et l'élaboration d'une Europe sociale, basée sur la convergence des systèmes de sécurité sociale. Ce traité, inspiré par des conceptions libérales, est notoirement insuffisant en matière de politique sociale. Ainsi, les critères de convergence de Maastricht donnent la priorité à la stabilité des prix, sans tenir compte du soutien au plein emploi. Au

nom de la régulation par le seul marché, favorisée par les néo-libéraux au pouvoir dans les institutions européennes, l'Union européenne se caractérise par des divergences importantes de niveau des salaires et de protection sociale. Le néo-libéralisme qui règne dans la prise de décision des instances européennes mine systématiquement le modèle social européen hérité de l'après-guerre.

Le modèle social européen comporte d'évidents avantages économiques et sociaux. Il évite la marginalisation de pans entiers de la population : personnes âgées, malades, handicapées ou au chômage. Il amortit les récessions par ses effets anticycliques, en réduisant l'accroissement des inégalités sociales et en maintenant le niveau de consommation des classes sociales les plus fragilisées par les crises. Il est notoire que ce sont les pays européens disposant du système de protection sociale le plus performant qui ont amorti le mieux les effets des crises économiques sur leur population.

Au sein d'un Etat-nation ou d'un Etat fédéral, l'union monétaire tient grâce à une politique budgétaire et sociale commune, permettant des transferts en faveur des régions défavorisées. Aux Etats-Unis, ce sont les transferts budgétaires fédéraux qui assurent l'équilibre politique et social entre Etats fédérés. Par ailleurs, l'harmonisation des revenus entre les régions s'effectue par des transferts sociaux (pensions, allocations de chômage ou de maladie) payés à un même niveau sur l'ensemble du territoire concerné. Ces transferts budgétaires et sociaux assurent la cohésion économique et sociale de l'Etat, qui dispose du monopole d'émission monétaire. Ce système présuppose une politique budgétaire et sociale proactive, assurant une redistribution des revenus sur l'ensemble du territoire. C'est exactement ce qui n'existe pas au sein de la zone euro, où les régions et les Etats riches ne veulent pas payer pour les régions et les Etats plus pauvres.

La construction d'une Europe sociale apparaît indispensable au renforcement de l'euro. En effet, les assurances sociales universelles, basées sur la mutualisation collective des risques, représentent un stabilisateur indispensable lors des crises économiques, qui sont cycliques dans le capitalisme. Elles amortissent le choc social et assurent le minimum vital nécessaire pour maintenir l'économie capitaliste par le biais du maintien du pouvoir d'achat et donc du niveau de la consommation. Un véritable contrat social européen doit assurer une meilleure portabilité des droits sociaux des travailleurs européens en mobilité.



ALTER SUMMIT

L'Union européenne est à un tournant de son histoire. Les dirigeants politiques européens et les élites économiques et financières tirent profit de la crise pour imposer leur ordre néolibéral, injuste socialement et non fondé démocratiquement. Des dizaines de mouvements sociaux européens de

L'Est, de l'Ouest, du Nord et du Sud ont identifié ce qui se déroule comme un « coup d'Etat silencieux » et l'ont rejeté mais, jusqu'à présent, ils l'ont surtout fait dans le cadre national. Pour inverser cette tendance, les mouvements sociaux doivent s'unifier par-delà les frontières européennes et organiser des actions concertées. Des syndicats nationaux et européens, des mouvements sociaux et écologiques, des organisations non gouvernementales et des groupes de recherche se sont réunis dans l'Alter Summit pour promouvoir une autre Europe : démocratique, sociale et écologique. La CNE participe activement à l'Alter Summit. Une assemblée de l'Alter Summit s'est tenue les 7 et 8 juin 2013 à Athènes sur base du manifeste ci-dessous, que nous publions intégralement.

Manifeste des peuples

Nos revendications communes et urgentes pour une Europe démocratique, sociale, écologique et féministe !

Mettons un terme à l'austérité et exigeons une véritable démocratie !

L'Europe est au bord du gouffre. Les politiques d'austérité ruinent les peuples, menacent la démocratie et démantèlent notre modèle social. Les inégalités croissantes sapent la cohésion sociale. La crise écologique s'accroît et de graves crises humanitaires frappent les pays les plus touchés. Les femmes et les jeunes sont frappés de plein fouet. Des méthodes de plus en plus autoritaires sont appliquées par une oligarchie européenne pour maintenir un système néolibéral en faillite, malgré les résistances et protestations populaires. La démocratie et la paix sont menacées. Le nationalisme, ainsi que les discriminations religieuses, racistes, homophobes ou sexistes se développent à mesure que la crise s'approfondit chaque jour davantage. L'existence même de l'Union européenne est menacée par des politiques qui mettent à mal la solidarité entre les peuples.

Il est désormais urgent de refonder l'Europe sur des principes d'égalité, de solidarité, et de véritable démocratie. Les gouvernements européens et institutions de l'UE gouvernent actuellement pour le compte des marchés financiers au mépris de la souveraineté populaire : ils doivent être placés sous contrôle démocratique. L'intérêt général doit primer, ainsi que la satisfaction des besoins sociaux et écologiques. Ces principes sont les bases sur lesquelles nous formulons nos revendications pour une Europe démocratique, sociale, écologique et féministe, solidaire avec les autres peuples du monde.

En finir avec l'esclavage de la dette

La dette publique résulte de choix économiques et politiques qui sont toujours à l'ordre du jour des gouvernements et institutions européens : des décennies de réformes fiscales et de cadeaux fiscaux ont délibérément bénéficié aux plus

riches et fait exploser les dividendes des grands groupes; les pouvoirs publics, avec l'argent public, ont renfloué bon nombre de banques privées - lesquelles ont été laissées libres de spéculer sur les obligations d'Etat ; les politiques d'austérité ont étranglé les ménages et des petites entreprises, aggravant la récession ; la corruption ou la collusion entre élus et intérêts privés a contribué au gaspillage de l'argent public. La dette privée, quant à elle, résulte dans de nombreux pays d'un endettement des ménages promu à tort et à travers par le système financier et les gouvernements pour soutenir la consommation privée et compenser la baisse des salaires réels.

Les mesures prises par les institutions et gouvernements européens visent à faire payer cette dette par les peuples.

Une partie non négligeable de ces dettes peut pourtant être considérée comme illégitime, dans la mesure où elle a été contractée sans égards pour le bien commun. Il est désormais bien clair que de nombreux pays ne pourront jamais rembourser ces dettes.

Les droits humains passent avant le service des dettes, et les besoins humains avant le profit. Des mesures immédiates doivent être prises au niveau européen pour libérer les peuples de la pression des marchés financiers et du chantage à l'austérité ; elles doivent s'accompagner de politiques fiscales, monétaires et budgétaires pour sortir durablement les pays européens du piège de la dette.

Revendications communes et urgentes :

1. Annuler en urgence les memoranda imposés par la Troïka aux pays surendettés. Annuler une part importante de leur dette publique, sans porter préjudice aux petits épargnants ou aux retraités. Les banques et le secteur financier doivent être mis à contribution. Les montants à annuler doivent être définis démocratiquement. Les audits citoyens peuvent être, à ce titre, un outil efficace.

2. Suspendre les paiements jusqu'à ce que les populations soient protégées contre la pauvreté et le chômage, que le développement économique et la transition écologique soient assurés, et que les services publics, les droits économiques et sociaux soient renforcés.

3. Mettre en œuvre une taxation exceptionnelle sur les grandes fortunes.

4. Exiger de la banque centrale européenne - et d'autres institutions bancaires européennes - qu'elles prêtent directement aux Etats à des taux très bas et sous contrôle démocratique, sans que ces prêts ne soient conditionnés à de « réformes » structurelles néolibérales.

Pour une Europe écologique et sociale : stop à l'austérité !

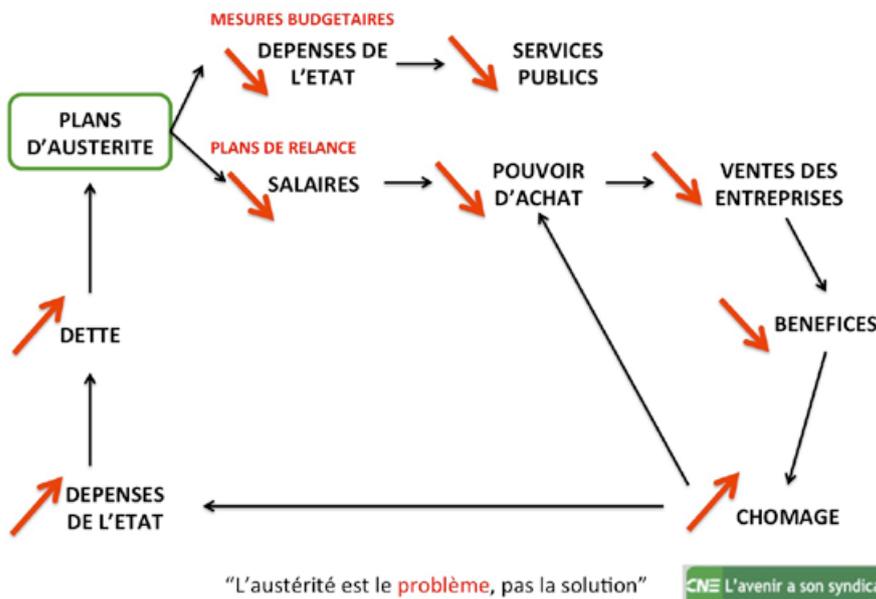
Partout en Europe, et en particulier au Sud et à l'Est, les institutions et gouvernements européens imposent des politiques d'austérité brutales, soi-disant afin de réduire les dettes. Des populations entières sont surendettées, les budgets publics sont dramatiquement réduits dans bien des domaines essentiels, des investissements précieux, scientifiques ou industriels, sont abandonnés alors qu'ils pourraient contribuer à la transition écologique et sociale.

Imposées par les institutions et gouvernements européens, les politiques d'austérité créent une spirale destructrice : économies laminées, aggravation des dettes, du chômage, de la crise écologique et du saccage des campagnes, des terres et du travail paysan. Une minorité continue pourtant de s'enrichir. Aujourd'hui, 10% des européens possèdent plus de la moitié des richesses. Ces politiques d'austérité injustes contribuent à maintenir ces inégalités, ainsi que le modèle néolibéral qui détruit la planète et menace les droits démocratiques et sociaux.

Nous voulons un renversement complet de ces politiques, nous exigeons un



LE CERCLE VICIEUX DE L'AUSTERITE



autre modèle de société qui garantisse la justice sociale, l'égalité une juste répartition de la richesse, la soutenabilité écologique et la protection des biens communs.

Revendications communes et urgentes :

1. Mettre un terme à l'austérité, qui nous enfonce dans la récession. Refuser ou annuler les traités et règlements qui l'imposent, comme le Pacte Budgétaire, le « Six-pack » et le « Two-pack » ou encore le Pacte de compétitivité en discussion. Les déséquilibres commerciaux au sein de la zone euro doivent être réduits par un ajustement des pays en excédent et non en imposant l'austérité aux pays en déficit. La politique budgétaire doit rester l'objet de choix démocratiques.
2. Assurer la justice fiscale avec une taxation juste et progressive des revenus, des fortunes, et des profits des entreprises avec des taux minimaux effectifs dans tous les pays européens. Revenir sur les augmentations des taxes sur la consommation, les réduire sur les produits de première nécessité. Interdire les paradis fiscaux et renforcer la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale;
3. Développer à l'échelle européenne, sous contrôle social, des programmes d'investissement dans la transition écologique et sociale. Cette transition doit reposer sur une politique industrielle et agricole qui réponde aux défis de la crise écologique ainsi qu'au besoin de créer des millions d'emplois de qualité. Ces programmes doivent miser sur des activités d'intérêt général, écologiquement soutenables et socialement utiles, et notamment l'éducation, la transition énergétique,

les transports publics, la souveraineté alimentaire. Dans le même temps, les budgets militaires doivent être réduits, ainsi que les dépenses socialement ou écologiquement nuisibles. Le budget de l'UE et celui des Etats doivent être réorientés dans le même sens.

4. Renforcer et développer les biens communs sociaux et environnementaux, redéfinir et développer les services publics, notamment dans les domaines de la santé, de la recherche, de l'éducation, de la petite enfance, du transport, de l'énergie, de l'eau, du logement public, de l'information et de la culture... Stopper ou revenir sur les privatisations de ces services qui doivent relever du secteur public ou coopératif et être gérés démocratiquement.

Des droits pour toutes et tous : non à la précarité et à la pauvreté !

Les politiques d'austérité s'attaquent à nos droits économiques et sociaux et notre protection sociale. Elles entraînent la chute du niveau de vie, jusqu'à provoquer des catastrophes humanitaires dans certains pays. Leurs conséquences sont le chômage massif, la dégradation des conditions de travail et de vie. La pauvreté explose : aujourd'hui, 120 millions d'européens sont pauvres.

A la faveur de la crise, ces politiques vont encore plus loin. Elles s'attaquent au droit du travail et au rôle des syndicats, et notamment à leur droit d'agir et de négocier collectivement. Elles imposent le principe de la compétitivité pour mieux diviser les peuples, diminuer les salaires, augmenter les profits et transformer la nature et les activités humaines en mar-

chandises. Les accords de libre-échange contribuent au dumping fiscal, social et écologique.

Les précaires, qu'ils soient travailleurs ou au chômage, handicapés, retraités, sont les plus touchés. Parmi eux, les femmes, les jeunes et les migrants sont en première ligne. Les femmes sont particulièrement affectées par les attaques sur le droit du travail et doivent aussi en partie compenser la démolition des services publics. Les migrants se voient nier leurs droits fondamentaux et une génération entière de jeunes européens est frappée par une régression sociale sans précédent.

Nous voulons que chaque citoyenne et citoyen dispose de droits démocratiques, économiques, environnementaux et sociaux effectifs.

Revendications communes et urgentes :

1. Restaurer la liberté de négociations et d'actions collectives ; rétablir les conventions collectives et le droit du travail mises à mal par les plans d'austérité. Garantir la démocratie sur les lieux de travail. Respecter les normes de l'OIT et de la Charte Sociale Européenne y compris aux travailleurs migrants. Mettre un terme au travail précaire;
2. Mettre fin au dumping salarial et social en Europe et dans le monde, notamment par le biais d'accords internationaux; construire un socle commun de garanties collectives en Europe, assurant un haut niveau de protection sociale et de droits économiques pour tous et toutes.
3. Augmenter les salaires. Instaurer un salaire minimum suffisant, fixé dans chaque pays par la loi ou par des conventions collectives contraignantes, et un revenu minimum suffisant pour une vie digne. Réduire la durée du travail sans perte de salaire, et assurer un partage équitable des tâches domestiques non-payées. Promouvoir le droit de tous et toutes à un emploi dans des conditions de travail acceptables. Réduire fortement le différentiel de salaires au sein d'une même entreprise.
4. Protéger le droit au logement décent des ménages endettés, et plus généralement de toute la population. Assurer l'accès effectif à des services de santé et de prévention pour tous.
5. Imposer l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de salaires, de pension et de carrière professionnelle. Interdire toute discrimination au travail basée sur le genre, l'origine ethnique, la nationalité, ou l'orientation sexuelle. Prendre des mesures fortes contre les violences faites aux femmes.



6. Renforcer le statut social et politique des migrants. Revenir sur les politiques de criminalisations des migrants et des réfugiés. Assurer les droits des migrants et le droit d'asile, fermer les camps de détention, mettre un terme aux opérations de l'agence FRONTEX.

Pour la démocratie économique : les banques au service de l'intérêt général

L'écroulement du système bancaire privé de 2008 n'était pas un accident, mais la conséquence des errements d'un secteur financier au service exclusif des actionnaires et des spéculateurs au détriment de l'intérêt public. Depuis des décennies, les gouvernements ont non seulement toléré, mais aussi organisé cette logique, en cédant à toutes les exigences des multinationales de la finance ; et en privatisant banques ou caisses d'épargne publiques (ou coopératives), qui étaient jusque-là orientées vers des activités économiques régionales et utiles. L'absence de régulation a par ailleurs permis des organisations criminelles de blanchir leurs profits considérables et les investir librement.

Face à l'écroulement du système bancaire, les gouvernements ont injecté des milliards d'euros pour sauver les banques et leur ont offert des garanties inconditionnelles, sur le dos des contribuables. La suprématie des barons de la finance s'en est trouvée confortée.

Nous exigeons que les banques servent l'économie, la société et l'environnement : les gouvernements et les institutions européennes doivent dès à présent prendre toutes les mesures pour en finir avec le pouvoir démesuré des institutions financières, via une réglementation drastique de la finance et/ou

une mise sous contrôle démocratique des banques.

Revendications communes et urgentes :

1. Renégocier les garanties disproportionnées accordées aux banques privées, et exercer un contrôle public sur les faillites des banques pour éviter les effets négatifs sur la société. Les actionnaires et créanciers de ces banques doivent être mis à contribution. Les banques ainsi sauvées doivent être mises sous contrôle social ;
2. Imposer une régulation stricte et effective des banques et des institutions financières. Séparer complètement les banques de dépôts et les banques d'affaire. Interdire le recours aux paradis fiscaux et à toutes activités hors-bilan. Abolir le secret bancaire. Taxer les transactions financières et restaurer le contrôle des mouvements de capitaux. **Les banques « trop grandes pour tomber » doivent être démantelées.**
3. Mettre en place un contrôle démocratique et social des banques et institutions financières. Orienter le crédit vers des activités créatrices d'emplois qui participent du développement écologique et social. Prioriser et encourager les établissements de crédit publics, mutualistes ou coopératifs.

Mobilisons-nous pour la démocratie !

Les politiques actuellement mises en œuvre en Europe représentent une menace pour la démocratie. Le débat démocratique est muselé, les répressions se multiplient contre les mouvements sociaux et les divisions entre les peuples et les pays s'accroissent. La conséquence prévisible est la montée des mouvements racistes, d'extrême droite voire fascistes

qui exploitent le ressentiment, en le dirigeant contre les migrants, les précaires, les minorités, les étrangers ou les autres peuples européens. Pour défaire ces mouvements, il faut d'abord en finir avec l'austérité.

Les alternatives existent : nous devons créer le rapport de force pour les imposer, et pour réinventer une véritable démocratie économique et sociale en Europe ; c'est notre responsabilité.

Parce que nous refusons d'être gouvernés par une oligarchie auto-proclamée de dirigeants européens ; parce que nous refusons l'exploitation des peuples et de la nature en Europe comme dans le reste du monde ; parce que nous refusons que l'Europe contribue à la militarisation et aux conflits armés ; parce que nous voulons mettre fin à l'oppression et à l'exploitation des femmes et en finir avec le patriarcat ; parce que nous voulons une véritable démocratie, une vraie participation et la souveraineté du peuple ; parce que nous voulons une société qui donne la priorité aux besoins écologiques et sociaux ;

Nous construisons un mouvement unitaire pour une Europe démocratique, sociale, écologique et féministe ! Pour soutenir et renforcer les luttes des peuples nous rassemblons nos forces et nous battons ensemble pour faire de nos revendications des réalités par des actions nationales et européennes.

calendrier et informations : www.altersummit.eu

UNE AUTRE BANQUE EST POSSIBLE

Face à la crise financière, l'idée de remettre en question le système bancaire a été portée par plusieurs organisations et personnes qui ont fait le pari fou d'imaginer créer une autre banque ; une banque coopérative qui soit participative, transparente, sobre et simple et qui investisse dans l'économie réelle, locale et durable.

Depuis lors, plus de 80 organisations (ONGs, syndicats, associations, coopératives), dont la CNE, et plus de 40.000 membres individuels se sont rassemblés au sein de la coopérative New B autour de 12 valeurs qui sont inscrites dans les statuts de la coopérative :

1. **Insertion sociale** : à travers des dizaines d'associations et des dizaines de milliers de coopérateurs.
2. **Simplicité** : les produits et services proposés aux clients sont simples à comprendre.
3. **Sécurité** : à travers des investissements dans l'économie réelle. Le gain n'est pas un objectif en soi.

4. **Durabilité** : la banque exclut tout produit ou projet nuisible à l'environnement et à la société.
5. **Transparence** : dans toutes les activités de la banque.
6. **Innovation** : solutions innovantes pour une économie sociale et écologique.
7. **Participation** : le client a son mot à dire.
8. **Honnêteté** : partage équilibré des bénéfices entre les dépôts et les coopérateurs.
9. **Inclusion** : accès au service pour tous.
10. **Sobriété** : par une gestion économique et appropriée.
11. **Diversité** : attention pour les différences entre les personnes.
12. **Proximité** : proche des gens.

Il est possible de devenir coopérateur. Pour plus d'informations : www.newb.coop/fr/



ECHOS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Le travail à distance

Relayant des demandes provenant du personnel, les délégués CNE ont souligné combien la mise à disposition d'un ordinateur portable devenait un outil essentiel de travail pour toutes les catégories de personnel, en raison notamment de la généralisation du wifi et du caractère multisite de l'UCL, alors qu'il est encore loin d'être généralisé notamment au sein du PAT. Il a été proposé de créer un « coworking space » dans le centre de LLN, permettant aux membres du personnel de l'UCL en déplacement ou qui n'ont pas accès à un bureau, de travailler. Contrairement à l'Université de Namur qui a installé ce centre à proximité, le « Louvain Coworking Space » a été installé dans le parc scientifique, ce qui le rend plus difficile d'accès. Par ailleurs, l'administration fiscale devient de plus en plus sourcilieuse dans le contrôle des avantages en nature. Ainsi, les membres du personnel disposant de plus d'un ordinateur portable, d'un gsm et d'une connexion ADSL payés sur des budgets de l'UCL sont concernés par les avantages en nature tels que définis par l'administration fiscale.

Une communication a été réalisée au CE quant aux demandes de télétravail à l'UCL, basées sur la convention collective. 23 demandes ont été enregistrées en 2012 provenant du PAT. Pour le PS, aucune demande n'a été enregistrée, sans doute parce que bon nombre de scientifiques le font en réalité, notamment pour achever une thèse ou la rédaction d'une publication, mais n'introduisent pas une demande formelle. Le télétravail officiellement introduit offre quelques avantages ainsi qu'un cadre juridique. Nous sommes en attente d'une évaluation concertée pour reconduire la convention collective.

La recherche scientifique

En matière de recherche scientifique, la délégation du personnel s'est inquiétée de la communication externe de l'UCL qui valorise beaucoup l'obtention de financements européens et régionaux basés sur des macroprojets (Région wallonne, PAI fédéraux, fonds européens). Il est suggéré que l'UCL prenne l'initiative aussi de financer des microprojets pour les recherches ne trouvant pas ou peu de fonds extérieurs, alors même que des enseignements doivent être assurés dans tous les domaines scientifiques. Cette situation crée de profondes inégalités entre membres du personnel académique. Le programme FRESH lancé par la Fédération Wallonie-Bruxelles tente d'ailleurs de corriger le tir en favorisant les sciences humaines et sociales,

branches où de nombreux étudiants sont inscrits.

L'évolution de l'emploi à l'UCL

La CNE a remis un avis positif, en février, à propos du cadre PAT 2013, qui a légèrement augmenté. Non sans avoir posé des questions sur le PAT considéré dans certains services en surnombre par rapport au cadre, ce qui les place dans une situation pénible. Alors même que d'autres services sont manifestement structurellement sous-staffés, ce qui pèse sur les conditions de travail du personnel. En ce qui concerne le cadre scientifique, la CNE continue à déplorer fermement l'absence de nouvelles nominations dans le PSD, catégorie de personnel en voie d'extinction. Notre délégation est encore plus inquiète quant au cadre PAC, qui n'augmente guère, et ce malgré l'accroissement du nombre d'étudiants dans certaines facultés, où l'on constate une détérioration des conditions de travail des enseignants. L'UCL accroît uniquement le nombre d'APH, destiné à compenser les postes académiques non pourvus et renforcer le cadre permanent qui, lui, reste stable. L'attractivité internationale de la carrière PAC à l'UCL a été également discutée, démontrant que notre université reste attrayante pour des académiques de haut niveau.

La délégation CNE a relayé les inquiétudes du PST provoquées par le rejet de quelques demandes de renouvellement exceptionnel de mandats d'assistants, pour la plupart, causés par des thèses non terminées. Après 6 ans de mandat, il est possible en effet pour des assistants d'obtenir du conseil d'administration des renouvellements exceptionnels d'une année renouvelables trois fois au plus pour des raisons objectives (congé de maternité ou maladie par exemple). Le formulaire actuel de demande de renouvellement ne comporte aucune rubrique informant l'assistant de ce caractère exceptionnel. Ainsi, certains assistants ne se rendent pas compte, en raison de la suspension pour une raison ou une autre de leur mandat, qu'ils sont déjà dans la 6^e année de thèse. A la suite de cette intervention, plusieurs dossiers d'assistants ont fait l'objet d'une révision par les autorités.

La délégation CNE a pris connaissance d'une note des 6 doyens du secteur SH sur les besoins d'encadrement auxquels les facultés sont confrontées. Elle souhaite que les solutions proposées soient compatibles avec le règlement administratif du personnel scientifique, qui prévoit notamment l'engagement à 33% d'assistants pour des encadrements pédagogiques.

Des questions ont été posées également sur les modalités de mise en œuvre d'Europass au sein de l'UCL.

La mobilité et la gestion des parkings

La question de la mobilité du personnel et de la gestion des parkings préoccupe également notre délégation. Un groupe de travail du CE y réfléchit. La gestion des cartes d'accès aux parkings A et B par Gespark pose problème dans la mesure où certaines d'entre elles sont peu ou pas utilisées, ce qui empêche de nouveaux utilisateurs d'obtenir une carte. L'overbooking pour ces parkings payants a pourtant déjà atteint 200%. Par ailleurs, beaucoup de places de parkings sont utilisées par des étudiants motorisés, phénomène qui a pris une plus grande ampleur ces dernières années. Une restructuration des parkings de la zone B est envisagée. La convention collective négociée paritairement sur les parkings devra sans doute faire l'objet d'une mise à jour.

La gouvernance de l'université

La délégation CNE s'interroge sur la création d'une commission ad hoc de révision du règlement électoral pour l'élection du nouveau recteur en 2014, approuvée par le Conseil académique du 4 mars 2013 puis par le CA. Cette commission sera présidée par J. Hilgers, président du CA. Elle déplore l'absence d'un observateur de la délégation du personnel au CE dans cette commission, alors même que la CNE avait remis un avis détaillé sur cette question lors du CE du 29 avril 2008. Cet avis, qui repose sur un large échange de vues entre délégués et membres du personnel, reste globalement toujours valable aujourd'hui. A priori, notre délégation reste attachée au principe d'un scrutin au suffrage universel et pondéré en fonction des catégories du personnel.

Autres points abordés

La Conseil d'entreprise a continué à échanger sur les conséquences du paysage Marcourt pour l'UCL (voir le DDS n° 152 à ce propos). En interne, des exposés ont été donnés sur l'Université des Aînés, sur la sécurité du système d'information de l'université, sur le plan de développement durable et la responsabilité sociale de l'UCL, sur l'évolution du nombre d'étudiants par site, sur l'activité du Conseil de l'enseignement et de la formation (CEFO).

Site du Conseil d'entreprise :
<http://www.uclouvain.be/ce.html>

JEAN-CLAUDE MARCOURT ET L'ÉGALITÉ DES GENRES

Il y a au moins une parlementaire au sein du Parlement de la Communauté française qui a lu le numéro précédent du Droit de Savoir, car Mme De Coster-Bauchau a posé le 24 avril 2013 au Ministre J.-C. Marcourt les questions suivantes que le Droit de Savoir posait déjà :

Au mois de février, vous indiquez qu'un arrêté de 1987 portait des mesures en vue de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et qu'il y aurait des plans d'égalité. Les conseils d'entreprise des universités devaient recevoir au moins un rapport par an sur l'égalité des chances dans chaque établissement. Les universités francophones remplissent-elles ces obligations? Les commissaires du gouvernement veillent-ils au respect de cette obligation? Un plan d'égalité a-t-il été mis en place dans toutes les universités francophones?

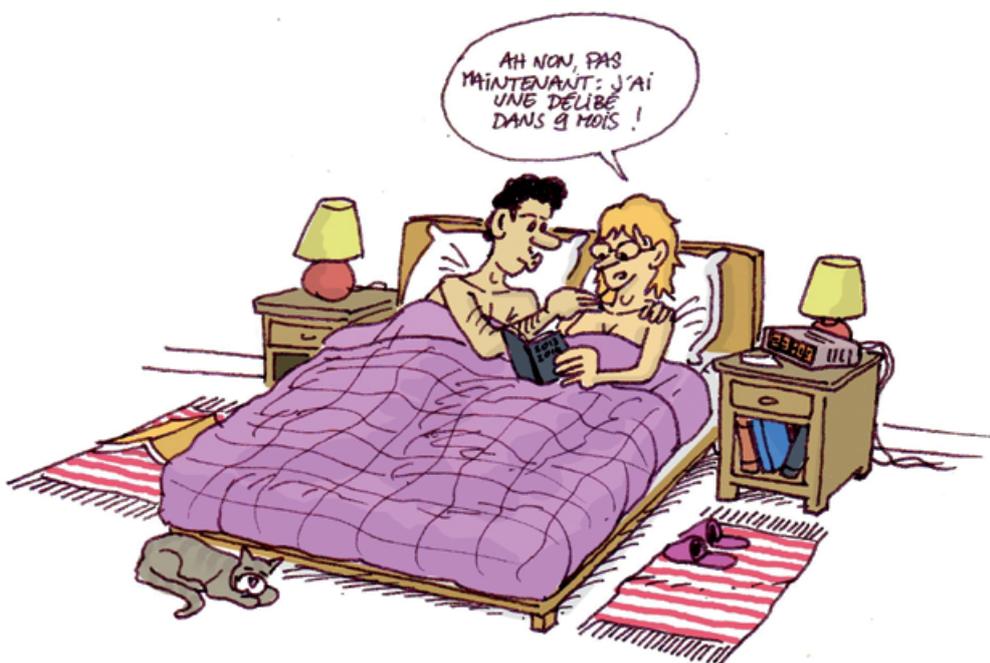
Par ailleurs, il semblerait que lors de la récente négociation avec le secteur de l'Enseignement, une demande de financement visant à pourvoir au remplacement du personnel académique en congé de maternité ait été refusée par le gouvernement alors que 150 000 euros ont été accordés à la création d'un réseau de personnes de contact «genre». J'estime que les femmes en congé de maternité doivent pouvoir être remplacées. Il ne faut pas culpabiliser les femmes enceintes qui occupent un poste à responsabilité et qui doivent s'absenter pendant trois, quatre ou cinq mois. Il y va de l'avenir de notre société, messieurs, et les enfants constituent cet avenir!

Extraits de la réponse du Ministre J.-C. Marcourt :

Texte complet de la question et de la réponse: <http://archive.pfwb.be/1000000010c1012>

Les quatre universités subventionnées, l'UCL, l'ULB, Saint-Louis et l'Université de Namur, établissent l'ensemble des rapports légaux annuels qui sont soumis à leur conseil d'entreprise. L'ULB vient en outre de réaliser un fascicule très intéressant sur l'égalité des femmes et des hommes à l'ULB. Les universités publiques d'État, l'ULg et l'UMons, rédigent aussi, sans y être contraintes, des rapports similaires pour leur comité de concertation et/ou leur conseil d'administration.

Le gouvernement a octroyé le 13 décembre dernier une subvention de 150 000 euros aux trois personnes de contact «genre».



L'objectif de ce réseau est d'harmoniser les pratiques et les rapports d'égalité entre les femmes et les hommes dans les carrières académiques. Les personnes de contact «genre» se concerteront régulièrement avec le comité «femmes et sciences». Le Cref centralisera les informations sur les personnes désignées par les universités et sur les activités qu'elles mèneront dans le cadre de ce réseau.

Le gouvernement n'a jamais refusé aux universités de financer du personnel académique en congé de maternité. Toutefois, au vu des contraintes budgétaires auxquelles sont soumis tous les organismes d'intérêt public, il leur a été demandé d'utiliser leurs allocations de fonctionnement pour compléter le coût de remplacement qui ne serait pas déjà couvert. Celui-ci reste en effet marginal et est pris en charge de façon variable selon le statut de la personne et l'université.

Notre point de vue

Sur le premier point, la réponse du Ministre Marcourt n'est pas exacte. Si des informations statistiques sur l'emploi dans les universités sont communiquées chaque année, aucun des conseils d'entreprise des quatre universités subventionnées ne reçoit cependant de rapport annuel sur l'égalité et sur les actions positives, comme c'est pourtant prévu par l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances. Un rapport similaire n'est pas transmis non plus aux comités de concertation de l'ULg et de l'UMons.

Sur le second point, M. Marcourt esquivé. Si le gouvernement ne refuse effectivement pas de financer du personnel académique en congé de maternité, il est cependant très clair que, lors de la récente négociation Enseignement, le gouvernement n'a pas accepté de financer le remplacement du per-

sonnel académique en congé de maternité ! Alors que c'est le cas pour le remplacement des enseignantes en congé de maternité en Hautes Ecoles.

Enfin, plutôt que dans des lieux comme le comité Femmes et Sciences, le réseau de contact genre, voire le Cref, pourquoi cette question de l'égalité n'est-elle pas traitée dans une instance de concertation/négociation où les délégué-e-s du personnel sont présent-e-s ?

Rebondissement ?

Dans le rapport du 21 mai 2013 de la Commission Recherche du Parlement de la Communauté française, le Ministre Nollet indique que « nous avons demandé à l'administration de rédiger un avant-projet de décret permettant à tous les membres du personnel des universités de bénéficier équitablement et uniformément des avantages des congés circonstanciels. Ce travail est bien entendu réalisé en étroite collaboration avec mon collègue, Jean-Claude Marcourt. Ces mesures répondent notamment aux actions prévues par le « Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses ». Dans son volet « Égalité Hommes-Femmes », cet accord précise que la Fédération « s'engage à promouvoir l'égalité [...] dans les carrières scientifiques et à intégrer cette dimension dans l'ensemble des outils existants en matière d'égalité des chances. »

Cet avant-projet de décret - dont nous n'avions pas jusqu'ici pas connaissance - reviendra-t-il sur la position du gouvernement concernant le financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité ? Heureusement, le texte de cet avant-projet de décret devant être soumis à la négociation sociale, les déléguées et délégués du personnel pourront intervenir !





QUELLE PLACE POUR LES DOCTORANTS ?

2^e PARTIE : VALORISATION DE LA RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Dans le numéro précédent, nous avons présenté des mesures pour améliorer les conditions de réussite des doctorants : quiconque commence une thèse devrait arriver au bout, ou du moins ne pas abandonner à cause de ses conditions de travail. Mais en amont, il convient aussi d'interroger le projet de thèse lui-même. Une thèse qui ne débouche sur rien, qui isole ou qui enferme dans une voie professionnelle sans issue a vraisemblablement moins de chance d'être terminée dans des conditions satisfaisantes.

Les universités forment chaque année des centaines de chercheurs très compétents, mais à quel prix et pour quoi faire ? Toute réflexion sur le doctorat présente un caractère fondamental tant elle interroge les universités sur la place de la recherche en leur sein et dans la société. En particulier en sciences humaines et sociales où le doctorat est peu reconnu en-dehors du monde universitaire. Résultat, le doctorant est tôt ou tard confronté à une contradiction : plus sa recherche sera pointue, plus il augmente ses chances de pouvoir poursuivre une carrière à l'université, mais où il y a bien peu d'élus, augmentant une certaine image d'« inemployabilité » hors du monde académique, qui compliquera d'autant son avenir professionnel. Quelle entreprise estime avoir besoin d'un spécialiste des chevaliers-paysans de l'an Mil au lac de Paladru ?

« Un plan B ? »

Beaucoup de doctorants en SHS savent parfaitement que la plupart d'entre eux ne poursuivront pas leur carrière à l'université, mais semblent pourtant avoir du mal à imaginer pour eux-mêmes un « plan B ». La question de l'emploi post-thèse semble parfois un sujet difficile voire tabou parmi les doctorants et les académiques qui les encadrent. Soit que travailler hors de l'université est considéré comme une trahison de l'idéal de recherche ou n'est pas envisagé (contrairement à ce qui peut se faire en sciences exactes ou médicales), soit que c'est simplement un sujet dont on ne parle pas. Les compétences des doctorants sont

encore peu visibles (même si des programmes comme Prodoc y contribuent), et surtout sont parfois peu travaillées en tant que telles dans les formations doctorales, dont la qualité est inégale selon les disciplines.

Il est pourtant nécessaire que la réflexion sur la finalité de la thèse soit présente, pour permettre au doctorant en SHS de se construire un projet professionnel. Il est nécessaire que les formations doctorales, à côté de l'apprentissage de la recherche elle-même, ouvrent les doctorants à ces questions et à leur rôle social en tant qu'experts susceptibles de contribuer activement à l'évolution de nos sociétés. Plus les thèses seront en prise avec leur environnement social, tout en contribuant pleinement au développement du domaine de recherche dans lequel elles sont entreprises, moins l'après-thèse sera problématique. Mais cela nécessite dans une certaine mesure une (r)évolution culturelle : dans le chef des promoteurs et des laboratoires qui doivent accepter la légitimité de ces questionnements (ce qui n'est pas toujours évident), et dans le chef des bailleurs de fonds de recherche (notamment le FNRS) qui doivent intégrer cette dimension sociale dans la sélection des projets. La mise en place du FRESH va assurément dans ce sens, mais ses moyens restent très limités. Mais cette (r)évolution doit se faire de manière douce et encadrée : il convient d'éviter de sombrer, à l'inverse, dans un pur utilitarisme à court terme qui mettrait les doctorants au service des entreprises en abandonnant leur rôle critique d'universitaire au nom de l'« employabilité ».

Construire l'avenir

Pour la délégation CNE du personnel, deux axes d'action doivent être poursuivis simultanément. D'une part, il est nécessaire que le rapport au doctorat évolue dans certaines entités, et se traduise par une plus grande ouverture à la société. Développer l'engagement social des doctorants, favoriser les contacts interdisciplinaires et entre le monde universitaire et la société civile, accepter des partenariats

de recherche moyennant des balises solides et claires permettant d'éviter les dérives que la CNE a maintes fois dénoncées au sujet de l'intervention du privé dans l'enseignement et la recherche. Les écoles doctorales et les instituts de recherche sont en première ligne et doivent être particulièrement attentifs à ces aspects, jusqu'ici trop souvent négligés.

D'autre part, il est nécessaire de continuer à développer une véritable carrière des chercheurs, de sorte à permettre à ceux qui poursuivent leur parcours dans le monde académique de le faire dans de meilleures conditions qu'actuellement. Pour l'heure, cette carrière est largement insatisfaisante. L'après-thèse est une période très difficile, qui s'accompagne souvent d'une grande précarité. Le fait que la plupart des docteurs ne feront pas carrière à l'université ne justifie pas un système de précarité pour ceux qui y restent dans l'attente d'un hypothétique poste de professeur. Il faut réintroduire une réelle progressivité, en ne faisant pas du poste académique le seul emploi stable dans la recherche universitaire. Il faut augmenter le nombre de postes de post-doctorants, qui manquent cruellement dans différents lieux des sciences humaines alors qu'ils sont indispensables au développement des équipes et, singulièrement, à l'accompagnement des doctorants qui se sentent parfois abandonnés de leur promoteur. Il faut développer des mécanismes structurels pour assurer la jointure entre deux contrats lorsque c'est nécessaire, ainsi que des postes hautement spécialisés à même de soutenir les instituts de recherche pour beaucoup sous-staffés en personnel de soutien. C'est ce rôle que jouait notamment le personnel scientifique définitif (PSD), aujourd'hui supprimé à l'UCL, et qui devrait être une des missions des futurs logisticiens de recherche en création.



« M'AFFILIER À UN SYNDICAT ? ÇA JAMAIS ! »

Voici ce que nous dit une collègue partie récemment en prépension et qui percevra donc ses allocations de chômage via la CAPAC et un complément de l'UCL.

Pourtant, si elle a pu bénéficier de cette prépension, c'est dans le cadre d'une convention collective de travail reconduite en décembre 2011 par une signature conjointe de l'employeur et des représentants syndicaux.

Pourtant, si elle a passé les dernières années de sa carrière dans le cadre d'un crédit-temps à mi-temps c'est grâce à l'action syndicale qui a permis de telles formules préalables à la (prépension).

Pourtant, si elle a bénéficié du remboursement de son abonnement aux transports en commun, c'est grâce à la convention collective de l'UCL sur les parkings et la mobilité et grâce aux accords sectoriels « enseignement » négociés par les organisations syndicales auprès de la Communauté française.

On pourrait encore citer bien d'autres choses comme les congés payés, la prime de fin d'année, l'indexation des traitements, le double pécule de vacances, la semaine de 38 heures etc, qui, au fil du temps, ont amélioré les conditions de travail de tous les employés et pas seulement de ceux qui sont affiliés à un syndicat.

Alors, même si les syndicats n'ont pas toujours la cote, ayons l'honnêteté de reconnaître les résultats de leur action qui comprend incomparablement plus d'heures de réflexions, débats et négociations que de manifestations ! Pour que cette action puisse se poursuivre (il y a encore tellement de chantiers en cours, tant au sein de l'université que dans un contexte plus global !) apportons-leur notre soutien en nous affiliant. S'affilier ne signifie évidemment pas accorder un « chèque en blanc » aux représentants des travailleurs mais bien plutôt s'impliquer pour travailler à un monde plus juste pour tous. Merci donc à tous et à chacun !



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

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 01/01/2013

Membres actifs

Ordinaires temps plein	16,04
Crédit-temps complet	6,88
Mi-temps	10,93