

Le droit de *savoir*

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

Sommaire

- 2 Les logisticiens de recherche
- La carrière du PAT
- 3 Le cadastre des métiers
- 4 Les décrets du 10 avril
- 5 Le travail des assistants
- 6 Les pôles académiques
- 8 Le FNRS
- 9 La pension PAT
- 10 L'offensive Randstad
- 11 Les mémoranda 2014
- 12 Le traité transatlantique

LA NÉGOCIATION SOCIALE, UNE AIDE À LA RÉUSSITE !

Comment la négociation sociale peut-elle consonner avec des nouvelles autorités emplies d'enthousiasme et d'ambition pour leur université et soucieuses d'en faire un acteur social responsable?

La concertation se nourrit de dialogue et de confiance réciproque. Les modes de gestion participatifs sont sources d'apaisement et de bien-être. C'est notamment par un dialogue constant avec les représentants du personnel que l'université renforce ses missions. Améliorer les supports administratifs, valoriser toutes les formes de travail, rechercher la qualité plutôt que la densité, remettre en question les critères d'évaluation de l'excellence, veiller au développement personnel, encourager les échanges... autant de défis qui sont au cœur de la concertation sociale.

L'acteur syndical est ainsi un partenaire privilégié pour que les points de vue se conjuguent et servent une vision prospective porteuse de créativité, et empreinte des valeurs de respect mutuel et de solidarité.

Inévitablement influencée par le modèle économique ultra-compétitif ambiant, notre université pourrait être tentée par le profit ou l'arrogance. Ce modèle est pourtant destructeur et inadéquat. Seuls l'investissement humain et la coopération feront de l'UCL un espace unique et exaltant pour son personnel et ses étudiants.

POUVOIRS, CONTRE-POUVOIRS *et concertation sociale dans les universités*

Sous la direction de
Gerard Valenduc

UCL - PRESSES
UNIVERSITAIRES
DE LOUVAIN

Les membres du personnel, affiliés à la CNE, peuvent obtenir l'ouvrage au prix de 10.00 € par virement sur le compte de la CNE-UCL :
BE86 0011 4327 6150
Croix du Sud, 3 - LLN



A LA RECHERCHE DE LOGISTICIENS DE RECHERCHE ...

(Monologue imaginaire dans un service de l'institution, sans aucune relation avec des faits réels)

Mesdames, Messieurs, Oyez, oyez braves gens... qui veut parmi le personnel administratif et technique devenir logisticien de recherche ?

– Bon, vous là, c'est d'office non, vous auriez bien voulu, je sais mais,... vous n'avez pas le titre de docteur. Donc, merci, non, vous ne nous intéressez pas... Oui je sais, le décret prévoyait la possibilité pour les personnes qui n'ont pas de doctorat d'entrer dans cette carrière mais à l'UCL, nous ne prendrons pas ce risque pour que le droit à la pension publique vous soit réservé et certifié.

– Allez, cherchons encore, ... vous là, oui, vous, ... Vous avez bien un doctorat ? oui ? ... Ah ... mais... vous travaillez moins d'un temps plein... ooh dommage. Ca n'ira pas,... Vous savez, on ne peut pas prendre le risque de développer des carrières mixtes. Non vraiment désolé.

– Ha, j'en vois un autre là... oui, ... Vous avez bien un doctorat ? oui ? ... Ah ... vous travaillez à temps plein... oui, bravo ! Mais est ce que vous faites bien le métier de logisticien de recherche ? Prouvez le nous ...

– Je sens qu'on se rapproche. Mais que vois-je ? vous avez plus de 50 ans ? Ah... excusez nous du dérangement, dommage, on est arrivé trop tard ! ... C'est vraiment pas possible. Question d'ouverture du droit à la pension publique ...

– Mais, je vois qu'ici quelqu'un correspond à tous ces critères... j'en tiens un, même plusieurs... allez allez ... Formidable, signez ici... Et hop on n'en parle plus. Et si j'obtiens deux migrations, j'aurai un poste de logisticien de recherche en plus, à coût constant.

Quoi ? Comment ça, vous n'avez rien demandé ? Vous voulez qu'on reconnaisse votre grade et votre ancienneté ? Comment ça, vous voulez négocier un passage au titre de logisticien principal ? Ha bon, euh... ne quittez pas, on cherche une solution...

Le décret Logisticien de recherche est sorti en janvier 2013. Pour rappel, les logisticiens de recherche sont « chargés de la mise en œuvre des projets de recherche, dont, notamment, le conseil, la supervision et le contrôle du déroulement des activités et des expériences scientifiques et qui s'occuperont de la maintenance et de l'utilisation du matériel scientifique pointu. »

Le Conseil d'administration de l'UCL a décidé unilatéralement que la création de cette carrière ne devait rien coûter à l'université. C'est pourquoi, plutôt que de créer d'emblée de nouveaux postes de logisticien de recherche dans le personnel scientifique, les autorités ont privilégié le passage de membres du PAT dans la carrière de logisticien de recherche par *migration* ou – autre solution – par *substitution*, c'est-à-dire par la récupération de morceaux de postes PAT non occupés, et la transformation de ceux-ci en un poste de logisticien de recherche. Ce qui est moins coûteux pour l'institution. En effet, dans la carrière scientifique, le coût patronal d'un poste au cadre est moins élevé que celui d'un poste PAT. Et avec deux transferts, les économies réalisées permettent de créer un troisième poste de logisticien de recherche à coût constant. Mais dans les faits, il y a quelques problèmes. La communication officielle destinée aux personnels concernés ne fait pas référence à l'accord conclu entre les autorités et la délégation syndicale sur ce dossier. De plus, une pièce du dossier a été unilatéralement ajoutée par RHUM à cet accord, mais après la négociation.

En tout cas, il ne semble pas facile de trouver des logisticiens de recherche à l'UCL ! En plus, on n'attire pas les mouches avec du vinaigre. Mais derrière cela, reste un goût amer de la part de certaines personnes PAT qui espéraient avec ce décret avoir, même symboliquement, une valorisation par l'université de leur travail scientifique qu'ils faisaient dans la carrière PAT, sans parler de la reconnaissance de leur titre de docteur. Et pour la délégation syndicale, l'impression que l'on est passé à côté du vrai débat : pourquoi ne pas permettre la réouverture du cadre de scientifique définitif au sein de l'UCL.

UNE MEILLEURE ÉVOLUTION DE LA CARRIÈRE DU PAT !

Suite à la négociation sectorielle « Enseignement » qui se déroule tous les deux ans entre les organisations syndicales et le cabinet du ministre de l'enseignement supérieur, deux améliorations de la carrière du personnel administratif et technique sont acquises pour les personnels dans toutes les universités. Il ne manque plus que la parution au Moniteur belge du texte du décret adopté en séance plénière le 10 avril 2014 pour que cela s'applique concrètement à chaque personne concernée. Cela ne devrait plus tarder !

Deux améliorations dans l'évolution de la carrière du PAT :

1. Le passage du grade d'agent qualifié (300/1) au grade d'agent spécialisé (20/2) après 6 ans d'ancienneté est facilité ; d'un passage par

avancement **avec** examen (les 5 brevets d'avancement à l'UCL), on pourra progresser par avancement **sans** examen ; une seule condition : l'avis positif du chef de service. Il faudra encore régler la question des personnes qui sont à l'heure actuelle dans la procédure des brevets d'avancement et qui bénéficient de formations et de coaching. Il ne faudrait pas que l'accès au barème 20/2 sans examen efface tout le bénéfice qu'apportaient les formations des personnes dans le cadre de ce processus.

2. Le passage du grade d'attaché (10/1) au grade d'attaché principal (11/3) qui se faisait par promotion (en nombre relativement limité et dans des délais parfois longs) est

désormais un **avancement sans examen** après 3 ans d'ancienneté avec la seule condition de recevoir l'avis positif du chef de service. Le barème 10/1S qui accordait **automatiquement** après 4 années d'ancienneté, une évolution financière de +/- 100 euros bruts par mois, disparaît au profit du barème 11/3 après 3 ans. Pour les carrières spécialisées (architectes et ingénieurs industriels), ce n'est que partie remise pour la prochaine session qui se déroulera en octobre 2014 et au cours de laquelle les organisations syndicales demanderont une harmonisation.

En pratique, le service des ressources humaines (RHUM) a communiqué à toutes les personnes concernées et à



leurs responsables hiérarchiques, un courrier leur annonçant la mise en œuvre du processus d'avancement au 11/3; le responsable devra réaliser un entretien professionnel avec le membre du personnel et remplir un questionnaire d'appréciation et de développement (dont le contenu doit encore être négocié avec la délégation syndicale). Il y aura pour ces personnes un effet rétroactif (y compris pour les personnes au barème 10/15) à partir du 1er du mois qui suivra la parution du décret au Moniteur belge. A l'avenir, pour les attachés qui n'ont pas encore 3 ans d'ancienneté, la pro-

cédures sera lancée 3 mois avant la date d'échéance des 3 ans d'ancienneté et suivra le même schéma (entretien professionnel, questionnaire et avis positif du responsable).

Si l'entretien professionnel se solde par un avis négatif du responsable de service, ce dernier devra identifier des pistes d'action pour remédier à la situation et remettre un nouvel avis dans un délai de 6 mois. Le refus devra être étayé par des faits suffisamment probants.

Pour les personnes sur ressources extérieures, une démarche a aussi été entamée par RHUM pour les contacter

ainsi que leurs promoteurs afin de leur assurer une progression de barème comme le personnel du cadre.

La délégation CNE a marqué son accord sur cette procédure à condition de pouvoir négocier le formulaire d'appréciation. Enfin, la délégation restera attentive à ce que les responsables ne mettent pas «des bâtons dans les roues» de la progression de carrière des membres du personnel et que les promoteurs de contrats extérieurs n'évoquent pas systématiquement la question financière pour renâcler à payer ces avancements !

LE PROJET RHUM DE CADASTRE DES MÉTIERS SOUS L'ANGLE DE LA CONCERTATION SOCIALE

En 2013, des délégués de la CNE-UCL apprennent de manière détournée qu'un cadastre des métiers est en construction au sein du service RHUM et que ce cadastre permettrait de développer une autre gestion des ressources humaines à l'UCL. La délégation CNE met ce point à l'ordre du jour lors des rencontres mensuelles entre les autorités et la délégation CNE. Voici un historique des allers et retours entre Rhum et la délégation CNE à ce sujet.

En mai 2013 : après une vive protestation face au refus d'être associé à la réflexion sur ce dossier, le Vice-recteur à la politique du personnel indique : «Rhum fait un travail professionnel et articulé à la politique RH ; cette autre méthodologie ne lèse personne, vous serez informé en temps nécessaire.»

En juin 2013 : la délégation CNE apprend qu'un document de synthèse doit être finalisé et présenté à l'administrateur général sur le projet RH. RHUM annonce qu'une rencontre avec la délégation sera prévue à ce sujet en septembre 2013.

En septembre 2013 : «La note politique part de RHUM fin de cette semaine vers l'administrateur général.» «Le dossier est bloqué parce qu'il n'y a pas d'accord politique sur le projet.» Rhum nous dit que tant que l'aval politique n'est pas accordé, il est impossible de présenter le projet à la délégation syndicale.

En novembre 2013 : «Le document de synthèse doit être approuvé par l'Administrateur général.»

En décembre 2013 : «L'accord politique de l'Administrateur général est accepté.»

En janvier 2014 : une note méthodo-

logique passe au Conseil rectoral du 22 janvier. La délégation reçoit le 16 janvier «de manière confidentielle» (sic) ce document intitulé «Professionnalisation de la gestion RH».

Le 13 février 2014 : se tient une première réunion d'information (Rhum insiste, c'est une réunion d'information, pas de négociation) de la délégation CNE sur le projet cadastre métier !

Par ailleurs, un **comité de pilotage** pour l'orientation politique du projet, sans représentation de la délégation syndicale sera mis en place comprenant un expert RH interne, un expert RH externe, trois vice-recteurs de secteur, trois membres du personnel représentant les directeurs administratifs sectoriels, un représentant des directeurs administratifs de faculté, un représentant des instituts, le directeur ADPI pour les fonctions techniques, le directeur ADEF pour les fonctions administratives, le directeur SPER et la directrice RHUM.

Ce comité ne remplacerait pas le comité d'analyse de fonctions (voir encadré page 4) qui continue à travailler en parallèle.

En mars 2014 : la délégation reçoit en réunion (mais sans explication) une fiche métier «support informatique de première ligne», à titre d'exemple. La première réunion de négociation est prévue en juin. Il faut encore :

- clarifier ce qui doit être négocié et ce sur quoi Rhum doit informer ;
- clarifier le rôle du comité de pilotage et du comité de suivi ;
- clarifier les modalités de travail et de concertation sociale pour chaque étape du processus ;
- formaliser le processus en concertation dans un document.

En avril 2014 : la délégation reçoit une proposition patronale de composition du Comité paritaire, à savoir, du côté employeur, 4 représentants (le Vice-recteur à la politique du personnel, la directrice de Rhum, le directeur de SPER et la responsable de projet en Rhum) et, du côté des représentants des travailleurs, 4 représentants de la délégation syndicale (3 CNE et un SEL-SETCa). La question des effectifs et suppléants reste à confirmer.

Le 5 mai, Rhum invite une partie de la délégation limitée aux délégués permanents à (nous citons) : «une séance d'information en vue de la concertation sociale. Il ne s'agit donc ici ni de concertation ni de négociation. (...) Compte tenu de la complexité de ce projet et de ses implications, une réunion en petit comité nous semble beaucoup plus appropriée. L'information à tout le personnel à ce sujet est un point qui sera abordé et qui donnera lieu à des décisions lors du 1er comité de pilotage qui a lieu le 6 mai. Nous vous tiendrons évidemment informés après ce comité de pilotage.»

Une première réunion du Comité paritaire initialement programmée au 16 juin, sera organisée.

Au vu de tout ceci, nous estimons, comme délégation, qu'il convient d'être prudents face à ce processus qui n'a pas pu encore être balisé de manière paritaire. Nous savons qu'il est déjà utilisé de-ci de-là, qu'il est parfois difficile d'accès, qu'il pourrait être réducteur, qu'il pourrait aussi limiter certaines personnes au niveau



barémique dans leur métier actuel, ce qui constituerait une mauvaise réplique d'un autre dossier litigieux, celui de l'analyse de fonctions, que le Vice-recteur à la politique du personnel a pourtant accepté en 2010 de renégocier. A l'inverse, d'aucuns pensent que le projet pourrait être favorable aux membres du personnel parce qu'il permettrait une meilleure mobilité au sein de l'UCL, qu'il permettrait d'harmoniser les procédures de gestion du personnel en décentralisant le suivi des carrières au travers de relais RH proches des entités de travail qui pourraient s'approprier ces outils, qu'il permettrait de comparer les métiers selon des critères plus objectifs.

Mais, ce qui est certain – et ce n'est pas faute de l'avoir demandé – c'est qu'il ne s'agit pas d'un projet issu de la négociation ni de la concertation. D'où l'importance de la première réu-

nion de négociation qui permettra (ou non) de démêler les fils de ce éche-

veau. Suite au prochain numéro et/ou en assemblées du personnel.

L'analyse de fonctions

En 1989, les autorités ont lancé une opération dénommée « analyse des fonctions » pour le personnel PAT. Présentée comme une description détaillée du travail effectué par chaque membre du personnel, cette opération camouflait en réalité une classification des fonctions, en affectant à chaque poste de travail une « amplitude barémique », qui, de ce fait, bloque l'évolution de la carrière des membres du personnel. Cette opération continue toujours aujourd'hui de contaminer les décisions, notamment en matière de promotions.

La délégation syndicale CNE a toujours jugé cette opération inacceptable. En effet :

- outre la dissimulation des véritables objectifs par les autorités, il n'y a jamais eu de négociation sur les tenants et aboutissants de cette opération. Or, dans toutes les professions où sont effectuées des classifications de fonctions, cela se fait toujours dans le cadre d'un accord collectif entre la direction et les représentants syndicaux du personnel ;
- mais surtout, la limitation du déroulement de la carrière via une amplitude barémique décidée unilatéralement – et de plus, arbitrairement – est totalement contraire au statut (légal !) du personnel du PAT des universités, en particulier, du tableau de hiérarchie repris dans le décret du 22 octobre 2003 sur le statut du PAT.

PLUSIEURS DÉCRETS CONCERNANT LES UNIVERSITÉS VOTÉS LE 10 AVRIL

Le Parlement de la Communauté Française a mis les bouchées doubles début avril pour adopter une montagne de décrets, avant de clôturer ses travaux de législation.

Décret portant assentiment à l'accord de coopération relatif à la création et au développement de structures collectives d'enseignement supérieur dédiées aux activités de formation continue et d'apprentissage tout au long de la vie.

Dans le numéro précédent du Droit de Savoir, d'importantes questions étaient posées sur ces « structures collectives » en projet et sur leur financement.

Au Parlement, le Ministre Marcourt déclare que cet accord peut se résumer à un appui logistique (locaux, secrétariat, etc.) par la Région wallonne et la Fédération Wallonie Bruxelles en vue d'accueillir les équipes pédagogiques des établissements d'enseignement supérieur sur des sites où ils sont peu présents et où la demande est avérée, tous les établissements ne disposant pas des moyens pour organiser les formations en dehors de leurs implantations existantes.

Ce sera la Commission permanente existante au sein de l'Académie de re-

cherche et d'enseignement supérieur (ARES) qui assurera la concrétisation de cet accord, et qui, pour ce faire, s'élargira à d'autres partenaires issus notamment du monde de la formation.

Lors de la séance plénière, l'opposition a demandé si les pôles académiques n'avaient pas pour fonction principale de soutenir et d'inciter toutes les formes de collaboration entre ses membres. Il n'a pas été répondu à cette question.

Décret finalisant le transfert des études de traduction et interprétation à l'université

Le Ministre a rappelé que les établissements organisant la formation des traducteurs et interprètes revendiquent depuis des années le statut d'études universitaires. Les discussions particulières avec tous les acteurs concernés se sont déroulées en parfaite adéquation avec celles qui ont finalement mené à la réforme du paysage de l'enseignement supérieur.

Du point de vue de l'organisation des études et des habilitations, le décret – qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016 – définit essentiellement une situation transitoire pour permettre aux étudiants en cours d'études d'achever leur cursus selon les anciennes formes

d'organisation des études. Ainsi, les étudiants continueront à payer les droits d'inscription pour leur cursus entamé.

Par ailleurs, le décret définit successivement le statut du personnel concerné après intégration qui constituera un cadre d'extinction – une première version du cadre d'extinction sera établie un an avant l'intégration effective –, le transfert des droits, obligations et patrimoines, ainsi que les allocations de fonctionnement. En terme financier, il prévoit un statu quo, avec strict transfert des moyens humains, matériels et financiers correspondant à cette catégorie d'études, des hautes écoles vers les universités.

Lors de la discussion générale, à une question au sujet du remplacement à l'avenir du personnel intégré dans les universités qui bénéficiera des barèmes universitaires, ce qui nécessitera donc des moyens supplémentaires pour les universités, la réponse du Ministre a été d'assurer que les moyens nécessaires seront garantis.

Décret adaptant le financement des établissements d'enseignement supérieur à la nouvelle organisation des études

La portée de ce décret, déjà évoqué



dans le numéro précédent du Droit de Savoir est limitée puisqu'il ne porte pas sur la révision du financement de l'enseignement supérieur. Il a pour objet de définir l'étudiant « finançable ». Il adapte la situation existante à la nouvelle organisation des études. Cette organisation est désormais fondée sur le programme annuel de l'étudiant et l'acquisition progressive de crédits par celui-ci, et non plus sur la réussite d'une année d'études du programme. Sur proposition des organisations syndicales, la pondération à 120% des étudiants inscrits en codiplo-

mation a été supprimée du projet de décret par le ministre.

Un amendement, introduit par les quatre principaux partis du parlement, spécifie que le décret entre en vigueur « pour l'année 2014-2015 » et non « à partir de l'année académique 2014-2015 ». Ainsi, tout acte relatif à cette année académique se fera en application directe du décret.

En conclusion de ce débat au parlement, au-delà de l'objet de ce décret, a été évoqué un enjeu important, à savoir l'avenir du financement

de l'enseignement supérieur après l'échéance de 2016. Le système de financement par enveloppe fermée se craquèle, alors que les établissements accueillent chaque année un public étudiant toujours croissant. Cette enveloppe fermée amène certains des établissements à des économies douloureuses et à des problèmes de gestion. Si la réforme du paysage de l'enseignement supérieur est une pièce du puzzle, il faudra donc y ajouter demain la fin de l'enveloppe budgétaire fermée !

Le temps de travail des assistants dédié à la recherche enfin défini légalement

Les délégations du personnel des universités avaient demandé en 2013 au Gouvernement que soient fixées des normes légales concernant le travail des assistants, afin de garantir que la moitié au moins de leur temps de travail soit effectivement affectée à la réalisation de leur thèse de doctorat et de veiller en conséquence à ce que les tâches d'encadrement et administratives ne dépassent en aucun cas 50% d'un temps plein.

Cette question a été abordée lors de la négociation Enseignement de 2013 et le Gouvernement s'était engagé à poursuivre la réflexion à ce sujet.

Cette réflexion a été menée à bien et a fait l'objet d'un accord social en février 2014. Cet accord est repris dans le décret concernant l'enseignement supérieur, voté au Parlement de la Communauté française le 10 avril 2014, qui édicte que :

« Ils [les assistants] consacrent, en outre, au moins la moitié de leur temps à mener des travaux de recherche scientifique relatifs à la préparation d'une thèse de doctorat ou, s'ils sont porteurs du grade académique de docteur, contribuant à leur perfectionnement scientifique postdoctoral. »

Conclusion totalement positive et approuvée unanimement.

Il restera à s'accorder, soit dans chaque université, soit de manière générale pour toutes les universités, sur des dispositifs permettant de déterminer au mieux la charge de travail des assistants pour la partie autre que celle dédiée à la recherche.

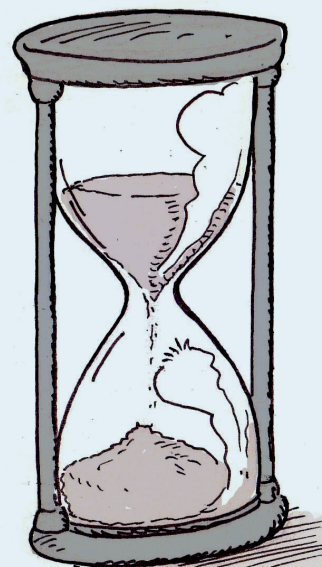
A titre d'exemple, sachant que le temps de travail étant sur une base annuelle d'environ 1680 heures pour un assistant à temps plein, la nouvelle règle pourrait être mise en œuvre de la manière suivante : l'assistant consacre un **maximum** de 840 heures pour l'encadrement dont 720 heures pour la partie encadrement stricto sensu (240 heures d'encadrement, 240 heures de préparation et 240 heures de corrections) et 120 heures pour les tâches administratives, logistiques, de services ou de représentation ; les 840

heures restantes étant exclusivement dédiées à la recherche.

Une modulation peut être apportée à cette formule après l'épreuve de confirmation au doctorat pour autant que l'éventuel dépassement du temps consacré aux tâches d'encadrement et administratives d'une année soit compensé l'année suivante au profit de l'activité de recherche.

Par ailleurs, à l'UCL, les balises communes pour les assistants du cadre, telles que celles adoptées en 2013 dans le secteur des sciences humaines, peuvent également être utiles pour ce débat, mais elles doivent en tout cas être validées par un accord formel entre les autorités et la délégation syndicale du personnel, afin de constituer une norme qui soit équitable pour tous les assistants de l'université.

DES NORMES LÉGALES
POUR LE TEMPS DE TRAVAIL
DES ASSISTANTS



C'EST SIMPLE :

RECHERCHE
DOCTORALE
OU
POST-DOCTORALE

AUTRES
TÂCHES



Le paysage de l'enseignement supérieur (2) LES PÔLES ACADEMIQUES

Dans le précédent numéro du *Droit de savoir*, les compétences et les instances de gestion de l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) – structure faîtière du nouveau paysage de l'enseignement supérieur – ont été largement exposées.

Dans ce numéro, c'est le deuxième niveau de la structure qui est examiné : celui des pôles académiques.

Selon le décret du 7 novembre 2013, un pôle académique est une association sans but lucratif de droit public dont les membres sont les établissements d'enseignement supérieur – parmi lesquels au moins une Université – fondée sur la proximité géographique de leurs implantations. Tout établissement d'enseignement supérieur appartient à un ou plusieurs pôles académiques, selon le lieu de ses implantations. Cette appartenance est déterminée par la liste des habilitations à organiser des études initiales de premier et deuxième cycles telles que précisées dans l'annexe II du décret.

Cinq pôles sont constitués : le pôle de Liège-Luxembourg, le pôle Louvain, le pôle de Bruxelles, le pôle hainuyer et le pôle de Namur.

Les 144 établissements qui constituent l'enseignement supérieur francophone (6 Universités, 20 Hautes écoles, 16 Ecoles supérieures des arts et 102 Instituts d'enseignement supérieur de promotion sociale) font donc partie d'un pôle. En outre, 9 de ces établissements (2 Universités – l'ULB et l'Université de Namur – et 7 Hautes écoles) sont membres de deux pôles. Enfin, deux autres universités (l'ULG et l'UCL) sont membres de trois pôles.

Les compétences des pôles

Un pôle académique est un lieu de concertation et de dialogue entre établissements d'enseignement supérieur. Il a pour mission principale de promouvoir et soutenir toutes les formes de collaborations entre ses membres et d'inciter ceux-ci à travailler ensemble en vue d'offrir des services de qualité aux étudiants.

Ainsi, selon les termes de l'article 53 du décret, le pôle académique :

- favorise et accompagne la mobilité des étudiants et des membres du personnel, dans le respect de leur statut et sur base volontaire, entre les différentes implantations et les établissements ;
- offre des services collectifs destinés au personnel et aux étudiants, notamment des bibliothèques et salles d'études, des restaurants et lieux conviviaux, des services médicaux, sociaux et d'aide psychologique, des activités sportives et culturelles, et peut gérer les recettes et dépenses associées ;
- fédère ou organise le conseil et l'accompagnement aux parcours d'études personnalisés, ainsi que le support pédagogique pour les enseignants ;
- coordonne l'information et l'orientation des futurs étudiants à propos des diverses études organisées et la représentation de ses membres lors de toute activité d'information sur les études supérieures ou en relation avec l'enseignement obligatoire ;
- coordonne des formations préparatoires aux études supérieures et toute autre activité susceptible de favoriser le passage entre l'enseignement obligatoire et l'enseignement supérieur ;
- favorise les relations entre tous ses

établissements membres, leur personnel et leurs étudiants avec les acteurs locaux, tant publics que privés ;

- suscite la création à son niveau de centres disciplinaires fédérés de recherche, d'enseignement ou de services, rassemblant les compétences et équipes des établissements membres du pôle ;
- encourage un usage partagé des infrastructures, équipements et biens mobiliers ou immobiliers destinés prioritairement aux missions d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité.

Le Gouvernement a demandé à chacun des pôles d'élaborer pour fin 2014 un plan stratégique.

Les instances de gestion des pôles

a) L'Assemblée générale du pôle (article 58 du décret)

L'Assemblée générale des établissements membres d'un pôle académique en établit les statuts.

Ces statuts définissent notamment : la mise en œuvre des missions du pôle ; son mode de fonctionnement ; son siège social ; les compétences, la composition, le mode de désignation de ses membres et le mode de fonctionnement de son Conseil d'administration, ainsi que des autres organes de gestion ou d'avis constitués au sein du pôle pour accomplir ses missions.

Au sein de l'Assemblée générale, chaque établissement dispose d'un nombre de voix proportionnel à son nombre de diplômés de formation initiale de brevet d'enseignement supérieur, de bachelier et de master issus d'études suivies sur le territoire du pôle en vertu d'une habilitation détenue par l'établissement sur ce territoire.

L'Assemblée générale statue à la majorité simple, avec une majorité simple parmi les représentants respectivement des Universités, des Hautes Écoles, des Écoles supérieures des Arts et des Établissements de promotion sociale.

b) Le Conseil d'administration du pôle (article 57 du décret)

Un pôle académique est géré par un Conseil d'administration composé de 30 membres au maximum, issus de ses

PÔLES	Nombre d'établissements d'enseignement supérieur par pôle				
	Universités	Hautes écoles	ESA	Promotion sociale	Total
Liège - Luxembourg	1	6	3	25	35
Louvain	1	5	1	4	11
Bruxelles	3	9	8	27	47
Hainaut	5	3	3	36	47
Namur	2	4	1	10	17



établissements membres. Il est coprésidé par les Recteurs des Universités qui ont leur siège social sur le territoire du pôle et par un Directeur-Président d'une Haute École qui a son siège social sur le territoire du pôle. La composition du Conseil d'administration d'un Pôle académique reflète la taille relative des établissements en nombre de diplômés de formation initiale, obtenus sur le territoire du pôle. Elle y garantit la présence de chaque forme d'enseignement et des différentes catégories de sa communauté académique, dont au moins 20% de représentants du personnel et au moins 20% d'étudiants. À l'exclusion des membres ex officio, un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum des membres du Conseil d'administration doivent être des personnes de genre différent des autres personnes, sauf impossibilité dûment justifiée.

Les moyens financiers

La Communauté française alloue à chaque pôle une allocation annuelle de 250.000€, destinée à couvrir ses besoins de personnel propre et de fonctionnement.

En outre, le Ministre Marcourt a indiqué, le 14 janvier 2014, au Parlement de la Communauté française, avoir « apporté une aide ponctuelle à chacun des pôles pour supporter en partie les coûts de rédaction des statuts et la mise en place de ces structures. »

La gestion financière des pôles académiques est assurée conformément aux dispositions concernant les organismes d'intérêt public de catégorie B de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public.

Les questions de l'heure

Fin mars 2014, les cinq pôles avaient élaboré leurs projets de statuts ; ces textes doivent encore faire l'objet d'une approbation par le Gouvernement (avant fin juin 2014).

Les projets de statuts des différents pôles sont généralement assez similaires. Les disparités portent essentiellement sur le nombre de membres dans le Conseil d'administration de chaque pôle (30 administrateurs pour les pôles de Liège-Luxembourg, de Bruxelles et du Hainaut ; 15 pour le pôle de Namur ; 10 pour le pôle Louvain) ainsi que sur les modalités de représentation du personnel et des étudiants dans ce Conseil.

En ce qui concerne la représentation

des étudiants au sein du Conseil d'administration, les pôles de Bruxelles et du Hainaut indiquent que ces étudiants seraient désignés par les organisations représentatives des étudiants au niveau communautaire. Avec, pour le Pôle hainuyer, une clef supplémentaire par forme d'enseignement.

Dans le Pôle de Liège-Luxembourg, les étudiants administrateurs seraient désignés par les conseils étudiants de ces établissements.

Pour le Pôle Louvain, les deux étudiants administrateurs seraient choisis par les étudiants inscrits à un cursus d'études organisé sur le territoire du pôle.

Le Pôle de Namur indique que les trois administrateurs représentant les étudiants seraient élus sur proposition des étudiants du Pôle réunis en assemblée générale.

En ce qui concerne la représentation du personnel au sein du Conseil d'administration, les pôles de Liège-Luxembourg et du Hainaut indiquent qu'ils seraient proposés par les organisations syndicales représentatives. Le pôle hainuyer demande en outre de veiller à une représentation des différentes formes d'enseignement et des différentes catégories de personnel.

Pour le Pôle de Bruxelles, les 6 représentants du personnel seraient désignés, pour moitié par les organisations syndicales, les 3 autres étant proposés, un par les Universités, un par les Hautes Ecoles et un par les Ecoles supérieures des Arts.

Dans le Pôle de Louvain, les deux administrateurs représentant le personnel seraient désignés, l'un par les organisations syndicales parmi les membres effectifs du Conseil d'entreprise et l'autre par les associations du personnel.

Le Pôle de Namur indique que les trois administrateurs représentant le per-

sonnel seraient élus sur proposition des personnels des membres réunis en assemblée générale.

On le voit, à ce stade, les différences en ce qui concerne les modalités de désignation des membres du personnel dans les Conseils d'administration des pôles sont importantes.

Ainsi, on trouve des dispositions difficilement réalisables, comme, dans le pôle Namur, la réunion des membres du personnel du pôle en assemblée générale ; on trouve aussi des prescriptions excessives, comme, dans le pôle Louvain, l'imposition d'un choix parmi les membres effectifs d'une représentation du personnel au Conseil d'entreprise – alors que, par ailleurs, aucune exigence n'est formulée pour le choix du représentant désigné par les associations du personnel.

Autre contradiction : dans le pôle Bruxelles, alors que les représentants étudiants seraient désignés par les organisations représentatives des étudiants au niveau communautaire – ce qui est cohérent –, la même logique n'est pas complètement suivie pour la désignation de la représentation du personnel.

C'est pour cette raison qu'en avril 2014, les trois centrales de la CSC compétentes pour l'enseignement supérieur (la CNE, la CSC-Enseignement et la CSC Services publics) ont attiré l'attention du Ministre Marcourt sur la nécessité d'avoir des règles harmonisées dans tous les pôles sur la représentation du personnel et que celle-ci y soit dès lors assurée par les organisations syndicales représentatives des personnels de l'ensemble de l'enseignement supérieur, comme c'est d'ailleurs le cas au sein de l'ARES, en adéquation avec l'avis du Conseil d'Etat sur le décret paysage.

Sans réactions, jusqu'au moment du bouclage de ce numéro.

De brèves nouvelles de l'ARES

- Après examen par le Conseil d'administration de l'ARES des huit candidatures déposées pour le mandat d'Administrateur de l'ARES et sur proposition de ce Conseil, le Gouvernement a désigné comme Administrateur de l'ARES Monsieur Julien Nicaise, qui a pris ses fonctions le 1^{er} juin 2014.
- Le Gouvernement a désigné Monsieur Tony Pelosato comme Commissaire du Gouvernement auprès de l'ARES.
- Le projet de règlement d'ordre intérieur du Conseil d'administration de l'ARES est établi et a été transmis au Gouvernement pour approbation.
- Les commissions permanentes de l'ARES sont constituées et installées.
- Un protocole précisant les compétences et les missions respectives de la Direction Générale de l'Enseignement Non-Obligatoire et de la Recherche Scientifique (DGENORS) et de l'ARES doit être approuvé par le Gouvernement.



L'ÉVALUATION DES CHERCHEURS PERMANENTS DU FNRS

La proposition non motivée du FNRS d'évaluer ses chercheur-e-s permanent-e-s tous les cinq ans, sur la base de critères essentiellement quantitatifs et d'experts externes (3 experts devant classer en A ou B l'activité des chercheurs !), en lien avec des sanctions éventuelles (y compris en termes d'emploi), a entraîné une réaction massive de ces dernier-e-s. Leur contestation porte moins sur le principe de rendre des comptes sur leur travail auprès du FNRS et de leur université d'appartenance, que sur les procédures envisagées, leur contenu et leur effet sur l'insécurisation de la carrière scientifique.

Fondamentalement, ils dénoncent un risque de rupture du contrat moral et de confiance qui les lie au FNRS et à l'université. En effet, ils sont entrés dans la carrière FNRS sur la base d'un tel contrat où le FNRS, en relation étroite avec l'université (qui les sélectionne en dernière instance), leur octroie des conditions d'emploi stable pour réaliser leurs recherches en contrepartie desquelles ils s'engagent à produire et transmettre des connaissances, à contribuer à leur circulation, à prendre des responsabilités académiques, éventuellement à avoir une parole publique au nom de leur champ d'expertise...

Tout comme pour le statut d'académique, ce contrat moral et de confiance relève d'une estimation réaliste considérant que la recherche fondamentale est par nature marquée par une forte indétermination, et que la stabilité constitue la meilleure manière d'assurer une production et créativité scientifiques. Autrement dit, ce contrat s'appuie sur la vision suivante : « Vous, scientifiques, vous avez besoin de stabilité et de sérénité pour donner le meilleur de vous-même et donc faire progresser la Science dans ces différents aspects et ses diverses missions (recherche, enseignement, services) ». C'est donc un pari que

la société fait sur des personnes, car elle croît dans la nécessité de soutenir le développement scientifique en tant que bien commun. Ce pari contient inévitablement une part d'incertitude, néanmoins raisonnable, raisonnée et assumée au départ en réduisant le risque par une procédure de sélection très exigeante qui vise à garantir la qualité des chercheur-e-s sur lesquels la société mise en leur octroyant ce type de mandat.

Du côté des chercheur-e-s, il y aurait rupture de contrat s'ils/elles commettaient des fautes graves (déontologiques ou autres) ou s'ils/elles n'accomplissaient pas leur mandat (donc les missions qu'il contient). Les fautes graves relèvent d'un autre registre. En revanche, le FNRS (comme l'université et la société en général) peut en effet vouloir s'assurer que le mandat rémunéré sur fonds publics n'est rempli et pas détourné à d'autres fins. Le FNRS ne peut toutefois pas directement juger de la qualité et de la quantité de leur travail, sous peine de lui-même rompre le contrat moral et de confiance. En outre, soumettre les chercheur-e-s à la mesure à court terme de leur productivité et de leur notoriété internationale (telle que présente dans la proposition du FNRS) constituerait un dangereux précédent pour toute la communauté scientifique et académique (il y a peu de doute que si le statut de FNRS permanent devait être fragilisé, celui d'académique pourrait être une deuxième cible) avec des effets pervers potentiels : une centration sur des projets de recherche à la mode ; une stratégie de publication ou de visibilité se faisant au détriment de la recherche patiente, parfois à l'ombre des projecteurs ; une mainmise des « seniors » inquiets sur les dispositifs de leur propre valorisation plutôt que le soutien au développement des recherches et des carrières des jeunes chercheurs ; un refus de prise en charge de responsabilités institutionnelles

pourtant indispensables pour le bon fonctionnement des universités ; un épuisement professionnel ou des insatisfactions qui pousseraient les chercheurs à démissionner (ce qui s'observe déjà dans les universités) et à se faire valoir ailleurs ; une perte d'attractivité pour la profession et une accentuation de la fuite des cerveaux vers des lieux plus hospitaliers ; une augmentation des erreurs scientifiques voire des fraudes (voir sur ce sujet la News Letter n° 93 du FNRS parue en 2013)...

Les chercheur-e-s permanent-e-s du FNRS ne sont cependant pas opposé-e-s à rendre-compte de leur travail. Ils/elles sont d'accord de mettre à jour leur CV exprimant à travers lui leurs projets de recherche, leur participation à des événements scientifiques, leur contribution à l'enseignement et à la formation, leur prise en charge de responsabilités institutionnelles et académiques, leurs publications, leur présence dans des réseaux scientifiques... Bref, de souligner une configuration de qualités diverses associées à leur mandat, ce qui permet à quiconque de voir ce qu'ils/elles font. Il ne s'agit donc pas de mesurer une productivité et une notoriété (qui revient souvent à vouloir quantifier l'incommensurable) mais de manifester un engagement professionnel à travers différentes dimensions qui contribuent à faire vivre la Science.

Ils/elles en appellent à un peu de sagesse et de bon sens, à une régulation plus sereine de l'activité scientifique et des carrières, à la restauration d'un rapport de confiance, à la reconnaissance d'une pluralité de manières de faire de la Science et de s'y impliquer. Ils/elles invitent le FNRS à la prudence, en anticipant bien les effets pervers que sa proposition peut avoir sur le fond de la recherche scientifique et sur celles et ceux qui la réalisent au quotidien ou qui y aspirent.



Lettre envoyée le 6 mai 2014 aux membres du Conseil d'administration du FNRS par les délégations syndicales du personnel des universités :

A Monsieur Bruno Delvaux,
président du FNRS
A Madame Véronique Halloin,
secrétaire générale du FNRS

Madame, Monsieur,

En dépit des délais très courts, les délégués syndicaux ont tenu à communiquer aux chercheurs le contenu de la proposition du CA. Toutes les nombreuses réactions qui nous ont été communiquées convergent dans leur appréciation très négative du fond et de la forme de la proposition du CA du FNRS, même si personne ne conteste l'idée que des chercheurs rétribués par des fonds publics sont naturellement tenus de justifier leur activité auprès de leur employeur. La proposition constitue une modification substantielle du contrat de travail des chercheurs puisque, pour la première fois, on introduit un lien entre une évaluation quinquennale et la permanence du poste de chercheur. Cette précarisation potentielle pose de nombreux problèmes techniques, juridiques et éthiques.

Vu l'irrecevabilité du document actuel, le banc syndical s'engage à formuler une proposition alternative à l'évaluation quinquennale des chercheurs pour la prochaine réunion de l'OCN en automne. A cette fin, un premier état des observations et des souhaits des chercheurs que nous avons consultés est joint à ce message. Ces premières réactions devraient vous permettre de proposer un autre document plus acceptable sur lequel nous pourrions débattre avec les chercheurs concernés afin de vous proposer d'autres procédures pour la prochaine réunion de l'OCN. D'ici là, le banc syndical demande aux Autorités du FNRS de s'en tenir aux procédures actuelles et d'appeler les chercheurs au dépôt de leurs rapports dans les procédures normales. Des réformes qui ont un impact important sur le statut et le contenu du métier de chercheur ne peuvent être adoptées dans la précipitation...

Le document joint à cette lettre est disponible à l'adresse : www.desy.ucl.ac.be (onglet FRS-FNRS)

LE BARÈME 8A ET LE FNRS

Entre septembre 2009 et septembre 2012, certains aspirants du FNRS auraient été rémunérés erronément au montant inférieur de la bourse (équivalent au barème 8L ou 501) alors qu'ils auraient pu prétendre au montant supérieur de la bourse (équivalent au barème 8A ou 503) parce qu'ils avaient obtenu un diplôme de deuxième cycle d'au moins 120 crédits qui n'a pas été pris en considération par le FNRS pour diverses raisons.

Aujourd'hui, il est possible pour ces personnes d'obtenir la différence entre les deux montants rétroactivement (grâce à l'intervention de la CNE auprès du FNRS et des autorités gouvernementales) pour autant qu'elles remplissent les conditions suivantes :

- avoir été mandataires au FNRS à un moment donné entre le 1^{er} septembre 2009 et le 30 septembre 2012
- avoir obtenu un diplôme sanctionnant des études de deuxième cycle d'au moins 120 crédits
- introduire une demande de remboursement entre le 1^{er} juillet 2014 et le 31 décembre 2014.

La procédure de remboursement sera communiquée sur le site du FNRS à partir du 1^{er} juillet 2014. Elle sera valable 6 mois. Après cela, il ne sera plus possible d'introduire une demande de revalorisation. Soyons donc attentifs !

SUR LA PENSION DU PAT DES UNIVERSITÉS LIBRES SUBVENTIONNÉES

Une question a été posée le 8 avril en Commission Enseignement Supérieur au Ministre J.C. Marcourt concernant l'absence de pension d'Etat pour le personnel administratif et technique employé par les universités libres, alors que le statut de ce personnel doit être équivalent à celui du personnel des universités organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles (Ulg et U-Mons).

Dans sa réponse, le Ministre rappelle que cette question fait l'objet d'un litige pendant devant la Cour d'appel de Bruxelles entre la Fédération Wallonie-Bruxelles et les universités libres. Ce litige porte sur un montant de près de 88 millions d'euros. La Fédération a gagné en première instance.

Pour le Ministre, la Fédération Wallonie-Bruxelles n'est donc pas tenue d'aligner le régime de pension du personnel administratif, technique et ouvrier des universités de la Fédération sur celui des universités libres, même si leur statut est équivalent. Le Ministre indique que cette différence de traitement entre les membres du personnel découle du lien contractuel et non statutaire unissant les universités libres à leur personnel.

Au-delà de l'aspect juridique, le Ministre dit que la situation étonne et ne participe pas à l'harmonisation des statuts du personnel de l'enseignement supérieur. Même s'il le déplore, il constate que la situation budgétaire difficile de la Fédération ne permet pas de répondre à cette revendication.

Cette réponse du Ministre est une dérobade ! Les délégations syndicales CNE continuent de réclamer cette pension d'Etat pour le personnel administratif et technique des universités subventionnées ou – à défaut – soutiennent l'action en justice des universités libres en vue de la prise en charge par la Fédération du financement de l'assurance de groupe de ce personnel.



L'OFFENSIVE DE CHARME DE RANDSTAD

Fin mars et début avril 2014, les médias ont fait largement écho à l'obtention par l'Université de Namur d'un «Randstad Award» consacrant «l'entreprise la plus attractive du pays» dans la catégorie «non marchand», sur base d'une enquête en ligne. L'enquête menée par Randstad évalue l'entreprise sur base de différents critères: sécurité de l'emploi, package salarial, santé financière, ambiance de travail, contenu de la fonction, possibilités de carrière internationale, perspectives d'avenir.

Au total, sur 36 grandes organisations du «non marchand» (universités, hôpitaux universitaires, ONG, organisations syndicales, mutualités...), c'est donc l'Université de Namur qui obtient la première place quant à «l'attractivité relative des employeurs du non-marchand en Belgique». Suivent, dans le classement final établi par Randstad, mais avec une fourchette de scores très restreints (compris entre 51 et 49% d'opinions favorables): les cliniques St-Luc, l'Université de Liège, l'Université Saint-Louis, l'UCL, et l'Université d'Anvers. Quatre universités francophones, un hôpital universitaire, et une université flamande se classent donc dans le Top6 tel que définis par Randstad. Dans le secteur privé, l'Award est octroyé à GSK.

Comment Randstad parvient-elle à distinguer le «meilleur employeur de Belgique»? En réalité, le classement ne se base pas sur l'analyse de critères objectifs caractérisant les entreprises analysées ou sur le ressenti des personnes qui y travaillent, mais sur les représentations qu'en a le grand public. Toute l'enquête est axée sur «l'image de marque de l'employeur» telle que perçue à l'extérieur de l'entreprise. Randstad dit avoir interrogé au cours de l'automne 2013 par Internet 15.000 Belges en âge de travailler (sans qu'on sache si ce nombre recouvre le nombre de gens sollicités ou les réponses effectives) afin de collecter l'image que ceux-ci ont des avantages salariaux, du management ou de

l'ambiance au travail dans des entreprises dans lesquelles l'immense majorité d'entre eux ne travaille pas ou n'a jamais travaillé, et que pour une bonne partie, ils ne connaissent même pas. Votre voisin est interrogé; il pense qu'à l'UCL on a 3 mois de congé par an, car il est bien connu que l'université n'est ouverte que de septembre à juin? Hop, un point en plus pour l'UCL et son rythme de travail supposé, même si cette représentation est totalement erronée... Cette enquête mesure avant tout les représentations dominantes qui existent dans le public et non la réalité des choses.

Le secteur non-marchand est abordé à travers de grosses structures qui y sont plutôt des exceptions (Croix-Rouge, universités et hôpitaux universitaires). L'enquête s'est limitée aux 36 organisations du non marchand comptant plus de 1000 employés, ce qui limite quelque peu son intérêt sachant que ce secteur comporte justement une multitude de petites structures. La méthode ne serait simplement pas applicable à l'ensemble du secteur dont les structures sont trop nombreuses et trop peu connues, ne permettant pas l'établissement d'un tel classement.

Randstad reconnaît que cette méthode pose problème dans la mesure où elle a tendance à mettre en avant les marques les plus connues, et vient nuancer ce classement en ne prenant en considération que les représentations relatives aux entreprises que les répondants connaissent. Le problème est que cette «connaissance» des entreprises n'est jamais définie et on ne sait pas comment elle est contrôlée. Comme en outre les qualificatifs que doivent associer les répondants à ces entreprises sont à choisir dans une liste fermée et clairement orientée et qu'aucune mesure de significativité des résul-

tats n'est effectuée (alors que les écarts sont infimes et dépendent vraisemblablement de la notoriété des entreprises concernées dans les différents sous-groupes de répondants), la seule conclusion qui s'impose est que cette enquête, sous des oripeaux scientifiques, est en réalité un pur classement d'image, par ailleurs assez mal réalisé, débouchant sur des clichés facilement explicables découlant directement du secteur: la Croix-Rouge serait attentive aux personnes, les universités seraient soucieuses de la formation ou permettraient une articulation facile de la vie professionnelle et de la vie privée. Au final, cette enquête ne nous permet pas de savoir si l'Université de Namur est effectivement le meilleur employeur de Belgique, mais nul doute que Randstad y aurait trouvé les compétences nécessaires à une enquête plus sérieuse et mieux réalisée!

La question sous-jacente est de comprendre pourquoi, pour la première fois, Randstad s'intéresse aux gros établissements belges du non-marchand. S'agirait-il d'une offensive de charme à l'égard d'employeurs susceptibles de faire appel à des intérimaires fournis par Randstad qui, depuis 30 ans, cherche à promouvoir l'intérêt de l'intérim sur le marché de l'emploi? Il faut en déduire que les universités, qui relèvent d'un financement public, sont particulièrement courtisées par Randstad, alors même que tout recours au personnel intérimaire requiert, selon les statuts actuels, une négociation avec les délégations syndicales des universités. Les délégations syndicales du personnel des universités devront donc se montrer vigilantes dans un proche avenir pour éviter un contournement du personnel statutaire au profit d'intérimaires.

<http://nouvelles.unamur.be/upnews.2014-03-28.5823915654/view>

<http://www.randstad.be/fr/a-propos-randstad/qui-est-randstad/award>



LA SAISON DES MÉMORANDA 2014

Les élections du 25 mai 2014 se sont accompagnées d'une floraison de mémoranda adressés au monde politique. Celui rédigé par la CNE et la CSC/Services Publics sur les universités, inséré dans le précédent *Droit de Savoir*, a été diffusé auprès des partis politiques démocratiques, des parlementaires, ainsi qu'auprès des médias.

D'autres organisations préoccupées par le devenir des universités francophones ont également déposés des mémoranda, qui rejoignent souvent nos constats et partiellement nos propositions : la Fédération des étudiants francophones (FEF), le Conseil des recteurs des universités francophones (CReF), et le FNRS.

Le mémorandum publié par la FEF est détaillé et assez remarquable. Il rejoint assez largement les positions défendues par la CNE et la CSC/SP, tout en soulignant bien entendu les préoccupations majeures du monde étudiant. Il est structuré de manière transversale en fonction des niveaux de pouvoir, au niveau européen, fédéral et communautaire. La FEF critique l'Union européenne quant aux barrières financières liées à la mobilité dans le cadre du programme Erasmus, quant au coût des études et quant à l'absence de soutien européen à un enseignement supérieur public et accessible à tous. Au niveau belge fédéral, la FEF attire l'attention du politique sur les conséquences de l'enveloppe fermée du financement public, sur le contingentement des numéros INAMI pour les étudiants en médecine, et sur l'impact des allocations familiales (prochainement régionalisées) et des revenus d'intégration du CPAS pour l'accès d'une partie des étudiants aux études supérieures. Au niveau communautaire, la FEF milite en faveur d'une harmonisation, voire d'une gratuité du montant du minerval demandé aux étudiants. Elle constate l'insuffisance des budgets consacrés aux allocations d'études et s'oppose à la généralisation des prêts d'étude qui conduirait au surendettement des étudiants. La FEF prône un investissement dans le développement des compétences linguistiques des étudiants, soutient la gratuité d'accès aux supports de cours obligatoires, souhaite des investissements publics dans la construction de kots. La FEF soutient le décret sur le paysage de l'enseignement supérieur dans ses dispositions sur l'aide à la réussite et sur l'accès à toutes les infrastructures (notamment les bibliothèques) pour tous les étudiants du supérieur. Elle demande une amélioration du statut des étudiants, des jobistes et des stagiaires. Elle attire l'attention sur l'usage des budgets sociaux par les établissements, qui ne sont pas toujours entièrement épuisés. Elle se montre sceptique quant à l'usage des nouvelles technologies (vidéoconférence, cours en ligne) qui risquent de remplacer l'enseignement direct par un professeur ou un assistant. La FEF plaide

en faveur de budgets spécifiques pour le développement durable, l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments, et pour l'entretien et la rénovation des infrastructures existantes.

Le mémorandum du CReF est consacré en bonne partie à une série de constats et est, à cet égard, un peu décevant. Le rapport commandé à l'Académie Royale de Belgique sur le financement des universités lui sert en effet de source d'inspiration. Une partie des revendications rejoint le mémorandum de la CNE et de la CSC/SP, notamment en ce qui concerne le grand entretien et la suppression de l'enveloppe fermée. Le mémorandum consacre proportionnellement beaucoup d'espace au financement de la recherche et beaucoup moins à celui de l'enseignement, ce dernier aspect reposant sur le plus petit dénominateur commun entre les recteurs, ce qui constitue une faiblesse. On trouve, par ailleurs, dans ce mémorandum, peu de propositions concrètes quant à la réforme de la loi de financement actuelle, probablement en raison d'un manque de consensus entre les recteurs à ce propos. La dernière partie du mémorandum demande une exonération fiscale partielle, élargie au personnel académique et aux techniciens de recherche, tout en demandant plus de subsides publics. Cela ne sera pas forcément bien reçu par tous les milieux. La CNE et la CSC/SP plaident en faveur d'un Maribel fiscal dans leur mémorandum.

Le mémorandum diffusé par le FNRS, pour sa part, plaide en faveur d'un plan de refinancement de la recherche scientifique pour la période 2015-2019, dans le cadre de PHARE II. Il se termine par une liste d'évaluations chiffrées des priorités définies par le conseil d'administration du FNRS.

Le gouvernement francophone ne pourra ignorer cette mise à l'agenda par tous les acteurs de l'enseignement universitaire de l'urgence d'un refinancement global selon de nouvelles modalités.

Les documents évoqués sont disponibles en ligne :

<http://www.desy.ucl.ac.be/CSCUniversités/ElectionsMai2014>

<http://www.fef.be/2014/05/bilan-mitige-de-la-declaration-de-politique-communautaire/>

<http://www.cref.be/Communications.htm>

http://www.fnrs.be/uploaddocs/docs/COMMUNIQUER/FRS-FNRS_PHAREII_Memorandum.pdf



Le grand marché transatlantique : pourquoi la CNE est contre ?

Depuis une quinzaine d'années, les principales multinationales d'Europe et des USA préparent, en toute discrétion, le plus grand accord « commercial » de tous les temps: un marché unique UE-USA... Et depuis quelques mois, la Commission Européenne, représentée par le belge Karel De Gucht, négocie avec Washington. Nous devons arrêter ces négociations, et nous allons le faire.

Comment ?

Le projet de Grand Marché Transatlantique semble formidablement puissant: il est porté par les deux plus puissantes économies du monde, soutenues par les principales multinationales. Il souffre pourtant de trois faiblesses fondamentales.

Primo, les grands requins qui s'entendent si bien contre nous ne s'entendent pas si bien entre eux. Ce soi-disant « partenariat » UE-USA est en réalité une foire d'empoigne où s'affrontent les multinationales des deux rives de l'Atlantique.

Seconde faiblesse, il n'a pu grandir qu'à la faveur du secret. Nous allons le soumettre au test du vampire: en l'exposant à la lumière, une grande partie des mesures les plus antidémocratiques ne survivront pas.

Enfin, ce projet menace tout le monde: la culture, les services publics, les agriculteurs, l'alimentation et l'écologie, les droits sociaux fondamentaux. Il facilite donc la coalition contre lui de toutes les forces qui veulent défendre (et reconquérir) notre modèle social.

Comprendre le traité transatlantique en 12 minutes sur le site de la CNE, qui a édité également une brochure explicative téléchargeable : <http://www.cne-gnc.be/index.php?m=151&n=2556>



UCL

Le *Droit de Savoir* est une publication de la délégation CNE (Centrale nationale des employés) du personnel de l'Université Catholique de Louvain.

Contacts

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

CNE-UCL à Woluwé

Centre Faculté - Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu - 1200 Bruxelles
Tél. : 02 764 50 99

CNE-UCL à Mons

Bâtiment B, 2^e étage, local B216
151, Chaussée de Binche - 7000 Mons
Tél. : 065 32 32 40

Courriels

agnes.namurois@uclouvain.be
catherine.delbar@uclouvain.be
thierry.grosbois@uclouvain.be
catherine.letocart@uclouvain.be

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCL, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur(s).

Tirage

6.700 exemplaires imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m². La version électronique du *Droit de Savoir* est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCL.

BULLETIN D'AFFILIATION

à renvoyer à la CNE - UCL



Réservé à l'administration

Centrale (nom, code)

N° ONSS de l'UCL : 75 - 0408690 - 09

Matricule

Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille) Homme / Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal Localité

Nat.

Téléphone

E-mail

Date de naissance

N° registre national

N° compte bancaire

Je souhaite payer mes cotisations par : **Mandat** (domiciliation) OU par **Virement** (biffer ce qui ne convient pas)

Temps de travail

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer la mention inutile

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

Membres actifs

Ordinaires temps plein 16,04 €

Crédit-temps complet 6,88 €

Mi-temps 10,93 €

A l'UCL, une prime syndicale a été négociée, qui permet d'être remboursé chaque année d'une partie des cotisations.