

# LE DROIT

## de savoir

N°128 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Mars-Avril 2006

## TIRER UN BILAN ET... LA SONNETTE D'ALARME

Qu'en est-il de l'application de l'accord de gouvernement PS-CDH pour la Communauté française, dans le domaine de la recherche scientifique ? Après un an et demi de mandat, il n'est pas trop tôt pour tirer un premier bilan si l'on veut éviter qu'il soit rapidement trop tard pour tirer la sonnette d'alarme.

L'indolence du pouvoir politique est manifeste et regrettable. Sous les quatre titres "Consolider la recherche fondamentale", "Améliorer la carrière des chercheurs", "Renforcer les synergies et les partenariats dans le cadre d'une politique commune entre les Régions wallonne et de Bruxelles-Capitale et la Communauté", et "Améliorer l'environnement du chercheur", le gouvernement promettait d'agir dans le domaine de la recherche scientifique à travers plus de vingt cinq points concrets.

Aujourd'hui, un seul de ces points peut être considéré comme réalisé, à savoir l'augmentation de la dotation du FNRS ; d'une réunion que des représentants de la délégation du personnel scientifique de la CNE-UCL ont pu avoir avec des membres du cabinet de la Ministre Simonet, à la fin janvier 2006, il ressort en effet qu'aucun des autres points de l'accord politique du gouvernement de la Communauté française n'a été réalisé.

Dans l'accord gouvernemental<sup>1</sup>, seules deux des dix prio-

rités énoncées dans le Mémoire du secteur CNE des universités, ont été reprises : revalorisations salariales (augmentation de l'allocation de fonctionnement); revalorisation du rôle de l'administration de l'enseignement supérieur.



Est-il vain d'espérer que dans le cadre de l'actuelle négociation sectorielle (voir page 7) pour tous les personnels de l'enseignement, de la maternelle à l'université, d'autres progrès soient accomplis par nos mandataires politiques dont le texte de l'accord proclamait fièrement en exergue que "Le Gouvernement veut placer la recherche scientifique au coeur de son projet politique" ?

Cette volonté éprouve bien du mal à s'affirmer. On verra si, au bout de l'exercice, le gouvernement mérite que l'on reconnaisse qu'il a effectivement placé la recherche scientifique et les conditions de travail du personnel au coeur de son projet politique.

Pour lors, nous tendons le bras vers la sonnette d'alarme.

1. Tant le texte du Mémoire que celui des accords de gouvernement concernant l'enseignement supérieur et la recherche en Communauté française, ainsi qu'en Région wallonne et en Région bruxelloise, sont disponibles sur demande à la CNE-UCL.

Permanence de la CNE-UCL  
à Louvain-La-Neuve  
Bâtiment Kellner Local D - 113  
Place 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 Woluwe  
Centre Faculté Niveau - 1  
Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles  
Tél. : 02/764.50.99  
(de 12 h 30 à 13h 30)  
Tél. interne : 5099

Pour atteindre la permanence CNE-UCL de l'autre site, former à Louvain-La-Neuve le 77.5099 ou à Woluwe le 49.2602

Courrier électronique : namurois@desy.ucl.ac.be palange@desy.ucl.ac.be

## UNE GRANDE IDÉE ... PERDUE ?

Début janvier, J. Milquet, présidente du CDH, annonce sur « Matin Première » à la RTBF, une **très grande réforme de l'enseignement supérieur** en 2006. Quelle est cette réforme ? Serait-ce la suppression de l'enveloppe fermée ? Au Cabinet de la Ministre Simonet, on cherche toujours quelle fut la grande idée de J. Milquet au début de l'année ...

## PAC ET AUSSI PAPA !

**Congé parental pour tous les académiques** : à la suite de différents contacts avec les Services fédéraux Emploi, Travail et Pensions du secteur public, le rectorat l'a confirmé fin février 2006, le personnel académique a désormais la possibilité de bénéficier du congé parental, qu'il s'agisse du personnel académique nommé à titre temporaire (ce qui était déjà acquis), mais aussi du personnel nommé à titre définitif, ce qui est nouveau... et positif !

## NE CHERCHONS PLUS AILLEURS

Deux sénateurs ont déposé en janvier 2006 une proposition de loi destinée à **attirer les chercheurs étrangers**. Ils ont simplement oublié de proposer **de conserver nos chercheurs** avec doctorat et qui sont demandeurs d'un poste «dans ou hors universités»...

## FACULTÉ DE DROIT ET FACULTÉ DE FUMER...

Nous avons reçu un communiqué daté du surlendemain du 30 mars, indiquant qu'au sein de la Faculté de Droit, une pétition est diffusée aux membres du personnel afin d'obtenir une dérogation à l'interdiction de fumer dans les locaux de cette Faculté. Les initiateurs de cette pétition s'appuient sur le droit du travail, le droit social et sur la loi anti-discrimination pour justifier leur action...

## PLUS ET PLUS LONGTEMPS

Déclaration de **Daniel Janssen, (UCB, Solvay)** : « *Il faut travailler plus et pas moins, 40 heures par semaine et pas 35, jusqu'à 65-70 ans et pas 55.* » (Le Soir, 23 mars 2006)

## OCDE ET CPE

France : le **Contrat Première Embauche (CPE)** est un contrat qui peut être conclu dans les entreprises de plus de 20 salariés avec un jeune de moins de 26 ans. Il est assorti d'une période d'essai de deux ans, au cours la laquelle l'employeur peut licencier sans avoir à justifier sa décision. Cette modification la plus importante – et la plus grave - du Code du travail français depuis longtemps, est inspirée notamment par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui ne cesse de recommander aux gouvernements européens la flexibilisation du marché du travail.

Mais la mobilisation historique des étudiants et des salariés français contre le CPE a donné du fil à retordre à tous ceux qui ont voulu appliquer à la lettre les conseils de l'OCDE. Le CPE est maintenant remplacé par des projets d'insertion pour les jeunes. Belle victoire.

## TOUT SAVOIR SUR LA FIN DE CARRIÈRE

La CSC a publié un excellent document résumant « **Votre fin de**

*carrière selon le Pacte de solidarité entre les générations* »

Cette publication explique les mesures de fin de carrière telles que connues fin mars. Elle donne un aperçu des nouveaux systèmes et des nouvelles dispositions relatives aux restructurations, à la prépension, au crédit temps, etc. suite aux décisions du Gouvernement fédéral.

## SGSI - ENQUÊTE ET GOUVERNANCE

En juillet 2005 – et donc *in tempore non suspecto* –, bien avant les décisions soudaines de la fin mars 2006 du Recteur et de l'Administrateur général concernant la direction du **Service général du système d'information**, la délégation syndicale CNE du personnel avait demandé d'entamer une première évaluation du Plan directeur. La délégation avait proposé aux Autorités une longue liste de critères et d'indicateurs pouvant servir à cette évaluation. Nous n'avons encore reçu aucune réponse des Autorités à ce sujet.

En 2003, il était apparu évident que la personnalité du directeur pressenti et finalement choisi, constituait une pierre d'achoppement pour une partie du personnel. La délégation syndicale avait reflété le point de vue de cette partie du personnel aux Autorités.

Par la suite, la délégation est entrée dans un processus d'évaluation et d'analyse.

Par ailleurs, la délégation syndicale a lancé début de l'année 2006, une enquête sur les conditions de travail au sein du personnel informatique. Les enquêtes sont rentrées fin février. Le dépouillement est en cours.

Le fonctionnement du système d'information est peut-être perturbé par les décisions peu expliquées des Autorités. Sur le plan du respect des procédures et des droits de recours, qui sont valables pour quiconque, il semble qu'il y ait de grandes lacunes. Voilà pourquoi la vigilance de la délégation syndicale est et reste parfaitement nécessaire.

En outre, la décision des Autorités de démandater deux dirigeants du SGSI ne fait que rajouter aux questions que le personnel se pose sur la gouvernance de l'université.

## DES ESCALIERS SANS MAINS COURANTES

### LETTRE AU MÉDIATEUR URBAIN

*Anouveau je souhaite attirer votre attention sur les escaliers de la Grand'Place suite à un des multiples accidents qu'on peut inscrire à l'histoire de ceux-ci. Je signale que ces escaliers sont rendus particulièrement glissants lorsqu'ils sont exposés à la pluie et au gel et je pense qu'un parallèle assez instructif est à faire avec d'autres escaliers situés non loin de là. Il s'agit de la sortie de la Bibliothèque des Sciences Economiques, Politiques et Sociales (BSPO), où on a installé depuis un certain nombre d'années de multiples mains courantes. Concrètement, le dernier accident sur les escaliers de la Grand'Place date du 22 mars 2006. Ce cas m'interpelle particulièrement, puisqu'il s'agit d'une collègue de travail qui s'est cassé un doigt dans la chute.*

*En espérant avoir pu attirer votre attention sur cette source constante d'accidents et dans l'attente d'une réponse positive, je vous remercie d'avance, Monsieur le Médiateur urbain, de l'attention que vous porterez à la solution de ces problèmes.*

Une déléguée du personnel au Comité Prévention Protection au Travail (CPPT)

# LA VIE A L'UCL N'EST PAS UN LONG FLEUVE TRANQUILLE

Fin novembre 2005.

Petit échange dans un parking, après 17h00.

*Ça va, Sophie ?*

*Oui. Enfin, comme ça peut.*

*Fatiguée ?*

*Oui...*

*Tu ne prends pas quelques jours de congé ?*

*Pas possible. Je fais déjà des heures supplémentaires.*

*Si je prends congé, je culpabilise.*

*Et quand je reviens, il y a encore deux fois plus.*

À cette date, on aurait pu avoir les mêmes réponses dans de nombreux secrétariats facultaires. On bossait et on bossait ferme. Et parfois même, pardonnez l'expression, « on pétait les plombs » tant le travail s'accumulait. Parti le vendredi soir sur les genoux, on retrouvait le lundi matin sa boîte remplie de nouveaux messages, son bureau encombrés de dossiers non traités et à ne pas mal traiter, urgents et plus urgents encore.

En cause, la surcharge habituelle des mois de rentrée mais avec en plus, cette année, la gestion des mineures. Un vrai casse-tête chinois pour combiner les horaires, les locaux, les profs, les étudiants. Réunions sur réunions. Malgré les heures et l'énergie consacrées à tenter toutes les combinaisons possibles, on a jeté le gant. La prorectrice à l'enseignement a même été contrainte de descendre dans l'arène pour dire comment il fallait tirer son épingle du jeu : pas de présence aux cours, syllabus à lire, travail personnel, etc. « Mineures : un départ chaotique », titrait La Savate (31.10.05). Conclusion : l'an prochain, on remet sur le métier pour faire mieux.

Un clou chasse l'autre. A peine ce problème était-il « réglé », si l'on peut dire, qu'une note était envoyée précisant les modalités d'organisation des examens, séparant les dates d'examen des cours de mineures et de majeures... même s'il s'agissait du même cours. Rebelotte dans les secrétariats facultaires. Imagination au pouvoir et bricolage maison sont à l'ordre du jour pour faire des miracles. Janvier, on évalue. Ça a marché, plus ou moins, mais faudrait quand même remettre ça sur le métier pour l'an prochain.

Tout ça sur fond d'implémentation des bacs et de réflexion sur les masters. Faut préparer les dossiers, les rentrer à la Commission Avella dans les temps. On s'active, on relit ses « balises » pour ne pas être à côté de la plaque. On rentre le dossier. Ouf ! On peut souffler. Penses-tu ? Bardaf ! Y en a un qui pense là-haut, « au cinquième », que tout compte fait, peut-être que, il serait mieux que, compte tenu de la concurrence internationale, et bazar et machin, qu'on revoie le nombre de crédits ECTS et qu'on ne descende

pas en-dessous de 5 crédits par cours. Ben oui, pourquoi pas ? Une fois encore, faut tout remettre sur le métier. Et si demain, quelqu'un d'autre du cinquième vient dire que, tout compte fait, la balise une telle ne tient plus la route because... Pénélope, au secours ! Comment t'as fait pour pas t'énerver ?

Février et mars sont des mois un peu plus calmes dans les secrétariats. On panse les plaies, on attend la suite. En se disant qu'on ne veut plus revivre une telle saga. Mais en se disant aussi, à part soi, que cela risque bien de recommencer en septembre. Car en plus, il y aura les masters qu'il va falloir bichonner pour attirer le client et le plan de développement qu'il va falloir digérer. Ma foi, on n'en est plus à un près, nous disait récemment une personne, ça ne fait jamais que le 10<sup>ème</sup> depuis que je suis à l'univ.<sup>1</sup>

Tiens, le dernier, « UCL 2012 », vous savez ce qu'on en a fait ? Aux oubliettes de l'histoire ? Aussi à remettre sur le métier ? Qui parlait d'efficacité et d'efficience ?

Pour le dernier plan en date, appelé plan de « développement », paraît qu'on peut faire des suggestions. Alors, pourquoi ne pas créer une nouvelle faculté : la Faculté des sciences de l'Adaptation au Changement. La FAC par excellence.

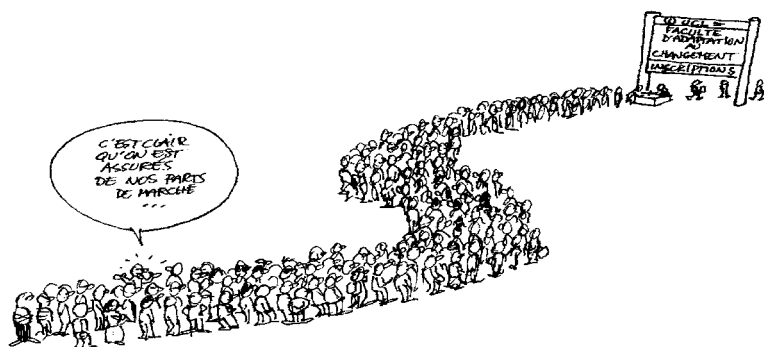
Côté enseignement : Changement et jeux de pouvoir – Adaptation et réadaptation : la loi du mouvement perpétuel - Le mouvement brownien et ses incidences - La gestion de l'incertitude – Structure matricielle et (in)efficacité - etc. (Chaque cours ne pourra pas faire moins de 5 ECTS, bien entendu !). Côté TP : comment tout changer en même temps ? Comment ne rien faire quand tout s'agite autour de soi ? Comment anticiper les défis de demain quand on n'est pas prêt pour ceux d'aujourd'hui ? Etc.

Côté recherche : les relations causales entre la variable dépendante qu'est le changement et les variables indépendantes... à chercher, évidemment.

On peut alors penser que le pôle d'excellence que constituerait cette superFAC permettrait de faire face avec une expertise renouvelée, efficace et efficiente, aux surcharges de travail générées par la superposition des différentes couches de changement.

(PS. Vous êtes invités à alimenter le programme de cours et de recherche de la nouvelle FAC, en veillant à leur différenciation et leur coordination dans le cadre d'une structure matricielle. Avis aux amateurs de Sudoku.)

<sup>1</sup> Plan de 5 ans, plan de 3 ans, plan de 7 ans, plan de redéploiement, plan stratégique, UCL 575, 2002-2007, plan stratégique de l'administration centrale, UCL 2012, plan de développement et, au milieu de tout cela, tire-ton-plan.



# FORUM

Comme vous le savez, un «Forum de Discussion» a été mis en place en décembre 2005 pour échanger sur le plan de développement de l'UCL. Comme le Recteur l'a lui-même reconnu dans sa conférence du 23 février, le forum est loin d'avoir rencontré le succès escompté. Une explication est sans doute qu'un forum de discussion, c'est un peu comme le Lotto : quand on n'a jamais joué et qu'on ne connaît pas bien les règles, on est un peu intimidé et on n'ose pas vraiment se lancer. Alors, pour que vous soyez plus à l'aise, le DROIT DE SAVOIR a décidé de publier ci-dessous un extrait significatif et instructif de la version beta du forum qui nous est parvenu grâce à un vent favorable. C'est un enregistrement qui n'a pas été rendu public et qui a été effectué lors de la phase de test avec un échantillon représentatif d'étudiants et de membres du personnel.

Doyen31 said:  
Je pense bon différencier entités de recherche et enseignement

Gnakmaniak said:  
Pas d'accord. Je pense ke ça va appauvrir les 2 activités eu détriment de l'université

Boston said:  
FOK avec Gnakmaniak. L'enseignement se nourri de research et vice-versa

Doyen31 said:  
les moyens seront mieux réparti et on pourra faire 1 politik + rationnel

Doyen31 said:  
les moyens seront mieux réparti et on pourra faire 1 politik + rationnel

Doyen31 said:  
pardon, j'ai cliqué deux fois sur "send"

McGyver\_10 said:  
il me sembl que Doyen31 n'a pas pensé à tous le aspects du problème 😊  
Si on continue de compresser les moyens (et c ce ki se fait), kil soi mieux répartis ou pas ne changera rien à notre possibilité de mener correctement recherche et enseignement

Paulo said:  
je suis d'accord avec McGyver\_10 mais aussi un peu avec Doyen31. fo voir 😊 ca dépend de ki fait la politique et comment. Moi je pense que C les entités de recherche qui devraient faire la politique à la base

Boston said:  
tout le temps pris par l'enseignement nous empêche de travailler à la recherche, on est pénalisé

Boston said:  
pénalisés

Boston said:  
😞

Mickey Mouse said:  
je pense que la professionnalisation des métiers du P&To est une nécessité

Rector said:  
le plan je suis pour et Boston s'avis mixer de s'y-pour d'ce révis

McGyver\_10 said:  
"Rector", c'est pour quoi ton pseudo? T'est quand meme pas le VRAI rector? :-p

Admin said:  
>je pense que la professionnalisation des métiers du P&To est une nécessité  
Il y a déjà un topic sur le sujet ailleurs, 2° lien

Doyen31 said:  
d'accord

Mickey Mouse said:  
>d'accord  
quoi? le pato ou la recj et l'enseignement?

Paulo said:  
Pour les parkings, il y a aussi un topic?



## ACHETER “SUR PLAN” OU ATTENDRE LA FIN DES TRAVAUX ?

Rappelons que les groupes de réflexion « Enseignement » et « Recherche » mis en place dans la foulée de la réflexion rectorale sur le Plan de « développement » se sont achevés par le dépôt en février 2006 de deux rapports, soumis au Conseil académique et au Conseil d'administration de l'UCL. Par contre, le groupe « Allocations des moyens et gestion des ressources humaines » voit sa mission désormais limitée à la fourniture de données chiffrées sur la répartition des ressources budgétaires.

Le 6 février, l'AGL a décidé de s'abstenir au Conseil académique, estimant que les rapports des groupes de travail étaient « loin d'être finalisés » et que de nombreuses questions « restaient en suspens ». Le même jour, les doyens ont déposé une note collégiale marquant leur accord de principe sur la gestion sectorielle ainsi que sur la gestion différenciée et coordonnée de l'enseignement et de la recherche. Cependant, ils émettent quatre conditions : respect de la décentralisation et de l'autonomie des trois secteurs (SH, SE, MD), nécessité d'une réflexion sur la bonne gouvernance de l'université, nécessité d'une réorganisation de l'administration centrale, prise en compte dans la réforme des développements futurs au sein de l'Académie Louvain.

Une première décision a été prise au Conseil académique du 6 mars 2006 : l'approbation de la division de l'UCL en trois secteurs (SH, SE, MD) et du principe d'une « gestion différenciée et coordonnée » de l'enseignement et de la recherche. On ménage ainsi la chèvre et le chou, pour éviter une polarisation entre des enseignants désignés pour donner cours à la masse des étudiants du Bac et les chercheurs désormais concentrés dans quelques instituts ou centres d'excellence.

A la suite de quoi, en mars 2006, les Autorités ont constitué trois groupes sectoriels (SH, SE, MD), chapeautés par un « groupe de pilotage » et chargés de rédiger des propositions de synthèse sur la réforme structurelle envisagée. Il est prévu qu'un premier rapport intermédiaire sera discuté au Conseil académique du 3 juillet 2006.

D'août à décembre 2006, des consultations seront effectuées, en ce compris des délégations syndicales et du Conseil d'entreprise, à propos des réformes structurelles envisagées. A la fin de l'année, le Conseil académique statuera sur la date de mise en oeuvre du plan de développement : la rentrée de septembre 2007 ou celle de septembre 2008.

Entre-temps, le recteur a pris son bâton de pèlerin en présentant son plan à la communauté universitaire, lors de plusieurs assemblées tenues à LLN et à Woluwé. Il a sans doute pu constater par lui-même les sentiments dominants au sein du personnel : attentisme, scepticisme, découragement, fatalisme, méfiance. Beaucoup se souviennent en effet des « plans » précédents (UCL 575, rapport UCL 2012, etc...) qui sont restés en bonne partie lettre morte, car les décisions et les moyens n'ont pas suivi les constats et les promesses, bien au contraire.

La CNE-UCL a déjà souligné au Conseil d'entreprise plusieurs conditions indispensables à la réussite de ce plan :

- le plan de développement fait table rase du passé et ne contient pas d'analyse critique des structures passées, des

réformes déjà réalisées, et du fonctionnement actuel de l'UCL ;

- le divorce entre recherche et enseignement doit être évité. La réforme de Bologne et les mineures causent déjà une surcharge administrative au niveau facultaire dans la gestion de l'enseignement. Or, le plan risque d'aboutir à un transfert budgétaire de l'enseignement vers la recherche ;

- la mise en oeuvre du plan doit viser une simplification des structures de l'UCL, et non leur complexification, évidente pour ce qui est de l'enseignement (Bologne, mineures, écoles doctorales, etc...) ;

- la nécessité de rassurer le personnel sur son sort futur face aux économies budgétaires ;

- le plan contient des silences : l'avenir de la formation pour adultes, le rôle de l'Académie, l'importance de la pédagogie universitaire, la représentation et l'élection démocratique des responsables (les doyens sont élus, procédure qui n'est pas prévue au niveau des responsables de secteurs), l'amélioration de la carrière des chercheurs et des académiques par des contrats à durée indéterminée, la nécessaire amélioration de la gouvernance de l'université et de son administration centrale.

Le plan de développement ne pourra réellement devenir réalité dans sa mise en oeuvre sur le terrain que si ses objectifs sont sincèrement partagés par l'ensemble de la communauté universitaire. On est encore loin du compte.

### UNE BOUTEILLE À LA MER...

Quelques suggestions qui permettraient d'éviter que le personnel ne reste sur la défensive par rapport au plan de développement. Ce dernier devrait comporter les engagements suivants :

- adopter après négociation avec les représentations syndicales du personnel, des orientations quant à la politique du personnel de l'université ;
- avancer de manière négociée vers un statut harmonisé du personnel des universités en Communauté française, et dans un premier temps, au sein de l'Académie Louvain ;
- améliorer le bien-être au travail du personnel et donner une impulsion forte au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au travail pour détecter et résoudre efficacement les situations à problèmes ;
- nommer une pro-rectrice à l'égalité des chances et à la démocratisation des études ;
- apporter une solution à la situation des post-doctorants, qui ont accompli tout le parcours exigé du thésard (y compris le séjour hors institution) et qui, une fois ce parcours terminé, sont démunis face aux perspectives d'emplois dans une université ou dans la recherche publique ou privée ;
- rendre publics les PV du Conseil d'administration et du Conseil rectoral ;
- engager un débat en vue de la détermination de modalités de désignation démocratique des dirigeants de l'UCL, y compris du Recteur.

# LE PLAN MARSHALL

## QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

• En juillet 2004, a été signée une déclaration commune entre les organisations sociales et le formateur du gouvernement wallon, E. di Rupo. Dans cette déclaration, trois plans (économie, recherche-formation et inclusion sociale) étaient à égalité.

Le plan Marshall se préoccupe de l'économie.

• Le Plan Stratégique transversal de juillet 2005 « Recherche – Formation : développer les connaissances et les savoir-faire en Wallonie » comprenait des mesures concernant à la fois la Communauté française et la Région wallonne. Dans le plan Marshall, les mesures ne concernent que la Région wallonne.

• Le 13 septembre 2005, douze titulaires du prix Francqui, indiquent dans le Soir que le plan Marshall oublie la recherche fondamentale.

• Le 22 septembre, dans la Libre Belgique, M. E. Pirard, professeur à l'ULG indique que la recherche appliquée ne signifie pas nécessairement une recherche à finalité économique. Il écrit : « *Il est essentiel de développer des recherches au service du bien-être social, des activités non-marchandes, des technologies pour les plus défavorisés. De ce point de vue, le vocabulaire omniprésent de valorisation de la recherche doit être adapté et inclure des indicateurs d'une valorisation sociale. La course aux brevets et à la propriété intellectuelle ne peut venir se substituer à une recherche scientifique qui a toujours porté très haut les idéaux de la publication (rendre public) et du partage des connaissances.* »

• Le 23 septembre, la CSC et la FGTB wallonnes demandent l'organisation d'une réelle concertation lors de la mise en œuvre du plan (choix principaux, suivi, évaluation). R.Coumont (CNE-CSC) indique : « *Nous avons des craintes quant à l'effet d'aubaine que représenteront les « aides » octroyées aux entreprises.* »

• Les pôles de compétitivité seront pilotés par les universités : les pôles aéronautique-spatial et logistique-transport seront pilotés par l'ULG ; le pôle agroalimentaire par l'Académie liégeoise ; les sciences du vivant par l'ULB ; l'ingénierie mécanique par l'UCL et la Faculté polytechnique de Mons. Un jury de 12 experts industriels ou en économie régionale, dont la composition a été approuvée par le Gouvernement wallon, devra juger avant le 30 juin 2006 des projets présentés dans le cadre de ces pôles.

## LES ACTIONS PRIORITAIRES POUR L'AVENIR WALLON

Fin août 2005, le gouvernement wallon a adopté un plan de relance de l'économie wallonne, en ciblant des actions prioritaires pour l'avenir wallon. Il a été décidé de dégager un budget additionnel d'un milliard d'euros sur quatre ans.

Depuis lors, le projet, d'abord dénommé « plan Marshall » est devenu le décret programme du 23 février 2006 relatif aux actions prioritaires pour l'avenir wallon.

## LES CINQ AXES DU PLAN

« **Créer les pôles de compétitivité** » vise à identifier les secteurs d'activités dans lesquels la Wallonie est susceptible

de devenir leader au niveau européen voire mondial et de concentrer sur eux des moyens exceptionnels, soit 280 millions d'euros.

Un pôle de compétitivité consiste en la collaboration entre entreprises, centres de formation et unités de recherche pour développer des projet communs innovants.

Cinq secteurs prioritaires ont été identifiés :

- les sciences du vivant (pharmacie – santé)
- l'agroalimentaire
- l'ingénierie mécanique
- le transport-logistique
- l'aéronautique et l'aérospatial.

Chaque pôle regroupera, à l'échelle du territoire wallon, des entreprises de toutes tailles, des centres de formation et des unités de recherche (publiques et privées).

Pour chacun des cinq secteurs ou pôles de compétitivité, des enveloppes budgétaires spécifiques sont mises à disposition. Cela, pour atteindre un seuil de compétitivité et une visibilité internationale et générer un effet d'entraînement sur l'ensemble du tissu économique wallon. Celles-ci devront permettre la mise en œuvre des différentes actions du pôle en fonction de ses besoins et de la nature de ceux-ci.

« **Stimuler la création d'activités** » cherchera à stimuler la création et l'extension d'entreprises, à favoriser l'investissement et l'emploi privés et à mobiliser l'ensemble des dispositifs régionaux d'aides et d'encadrement des entreprises et d'attractivité du territoire, par l'injection et la mise en œuvre rapide de moyens exceptionnels. Cela implique de rationaliser les intercommunales d'investissement, ce qui est déjà en bonne voie.

« **Alléger les fiscalités sur l'entreprise** » vise à alléger la taxation communale, provinciale et fluviale, afin de favoriser l'implantation d'entreprises en Wallonie. Le plan va même plus loin en proposant la création de zones franches, où seraient combinées des suppressions de taxes et des aides, dans certaines communes uniquement.

« **Doper la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise** » a pour objectif d'augmenter la compétitivité des entreprises par une recherche à la fois plus performante et mieux intégrée dans le tissu économique. La volonté du gouvernement est d'intégrer la recherche de haut niveau dans le tissu industriel.

« **Susciter des compétences pour l'emploi** » dont la volonté est de répondre rapidement aux offres d'emplois dans les métiers en pénurie, de renforcer les compétences linguistiques des Wallons et de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de la formation qualifiants.

## LE PLAN MARSHALL EN CHIFFRES

(en millions d'euros)

<b>Axe 1 : créer les pôles de compétitivité</b> .....	<b>280</b>
Investissements publics	
en actifs et participations (SRIW) .....	50
Recherche .....	120
Aides à l'investissement .....	45
Formation des pôles de compétitivité .....	55

Accueil des investisseurs étrangers .....	4,5
Soutien aux exportations .....	5,5
<b>Axe 2 : stimuler la création d'activité .....</b>	<b>372</b>
Rationaliser et coordonner la stimulation économique .....	14,3
Optimaliser les aides à l'expansion économique.....	85
Renforcer le soutien aux exportations .....	20
Accroître la disponibilité pour l'emploi .....	84
Favoriser l'emploi des jeunes et développer de nouvelles fonctions dans les PME et TPE.....	94
Assainir les sites d'activités économiques désaffectés.....	44,5
Equiper les zones d'accueil des activités économiques .....	30,5
<b>Axe 3 : alléger les fiscalités sur l'entreprise.....</b>	<b>92,5</b>
Alléger la fiscalité régionale, provinciale et locale	
Créer des zones franches	
<b>Axe 4 : doper la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise .....</b>	<b>150</b>
Financer la recherche de base (bourses FRIA) .....	5
Mettre en place des programmes d'excellence .....	22,5
Intensifier les programmes mobilisateurs.....	25
Renforcer la politique en matière de spin-off.....	90
Rationaliser et coordonner la stimulation technologique.....	7,5
<b>Axe 5 : susciter des compétences pour l'emploi .....</b>	<b>160</b>
Répondre aux métiers en pénurie .....	75
Lancer un plan langues .....	60
Renforcer l'enseignement qualifiant .....	25

## QUELQUES QUESTIONS ET OBSERVATIONS

On soulignera l'absence de propositions dans trois domaines :

- Les sciences humaines ;
- Les questions énergétiques ;
- les conditions de travail du personnel de la recherche, notamment la question du moment de l'octroi d'un contrat à durée indéterminée aux chercheurs.

Signalons aussi la question que posent dans la Libre Belgique du 27 mars 2006, trois professeurs d'informatique des Facultés Notre-Dame de la Paix à Namur : pourquoi le secteur des technologies de l'information a-t-il été oublié dans le Plan Marshall ?

On peut aussi se demander si les pôles de compétitivité ont tous besoin d'aides publiques supplémentaires ?

Enfin la question se pose du lien entre Université et Entreprise » ? Peut-on réduire l'Université au Conseil des Recteurs ? Et l'entreprise, à ses dirigeants ? Ce n'est pas malheureusement pas dans les deux pages finales du Plan Marshall évoquant la « nouvelle gouvernance » que la réponse sera trouvée...

D'où l'attention aux réalisations concrètes que porteront les représentants du personnel élus dans les Conseils d'entreprise de Wallonie au cours des prochains mois.

Voir aussi : Le plan Marshall, de la communication aux réalisations, par L. Simar, Service d'études CSC, dans « Démocratie », bimensuel du MOC, avril 2006.

## NEGOCIATION SECTORIELLE EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

En février 2006, le Cabinet de la Ministre Présidente du Gouvernement de la Communauté française a ouvert avec toutes les représentations syndicales des personnels de l'enseignement, de la maternelle à l'université, la nouvelle négociation qui se déroule désormais en Communauté française tous les deux ans et qui porte sur les années 2007-2008.

C'est au début de l'année 2004 que cette nouvelle formule de négociation a été inaugurée et portait alors sur les années 2005-2006. C'est aussi en 2004 que les représentants de toutes les catégories de personnel des universités, dont le secteur CNE des universités, ont pu participer à cette négociation. Et toute modestie gardée, l'apport du secteur CNE des universités dans cette négociation, est loin d'être négligeable !

### LES DEMANDES DÉPOSÉES DANS LA PRÉSENTE NÉGOCIATION

Deux augmentations forfaitaires du même montant qu'en 2005 et en 2006 (13,50 EUR bruts par mois) sont déjà acquises pour 2007 et 2008. Elles pourraient être plus importantes. Mais nous privilégions un volet salarial « prudentiel » afin que d'autres demandes qualitatives puissent être rencontrées.

Les délégations syndicales du personnel des universités ont déposé pas moins de 76 revendications qui sont actuellement traitées par le Cabinet Simonet<sup>1</sup>.

Quelques-unes de celles-ci, à titre d'illustration :

- La suppression du niveau barémique le plus bas pour le PATO et son intégration dans le niveau 300/1 (enseignement secondaire inférieur) ;
- L'octroi du barème de docteur aux assistants du cadre dès l'obtention du diplôme de docteur ;
- La suppression du paiement à l'heure du personnel académique et le calcul de ce traitement au prorata du barème à temps plein, avec évolution de ce barème en fonction de l'ancienneté et l'ajout du bénéfice d'un pécule de vacances et d'une prime de fin d'année ;
- Pour les personnels PATO du cadre organique des universités subventionnées qui ne bénéficient pas d'une pension à charge du Trésor public, le financement d'une assurance de groupe par la Communauté française garantissant un montant équivalent à la pension publique ;
- La mise en œuvre du Fonds de garantie pour les chercheurs, en élargissant ce Fonds à tout le personnel de la recherche ;
- Une analyse concertée des causes d'abandon en cours de doctorat ;
- Une évaluation concertée du décret du 19 juillet 1991 sur la carrière du chercheur en communauté française.

Enfin, et il est essentiel de le rappeler, ce qui est obtenu par les délégations syndicales l'est pour tous les membres du personnel, affiliés ou non ! Au moment où les augmentations salariales ou autres avantages arrivent, tout le monde est d'accord de les prendre ! Il faut aussi reconnaître comment et par qui cela a été obtenu.

1. Le document présentant les revendications des secteurs CNE et CCSP des universités est consultable sur le site : [www.desy.ucl.ac.be](http://www.desy.ucl.ac.be)

# UN HOMME ET UNE FEMME

Récemment, le Conseil d'entreprise a eu l'occasion de rencontrer deux personnes de la KULeuven qui ont pour mission de veiller à l'égalité des chances dans notre institution sœur. La rencontre était bien intéressante. Nous y avons appris que là, la question était prise à bras le corps par les responsables de l'université depuis un certain temps déjà. Nous vous invitons à visiter le site de la KU-Leuven (<http://www.kuleuven.be>) et vous verrez que, sur la page d'accueil, figure en bonne place le thème « Gelijke kansen en diversiteit ».

Un Centre pour l'égalité des chances a été créé en 1999. Il est rattaché directement au rectorat, comprend un conseiller au recteur -académique choisi pour un mandat de trois ans à tour de rôle dans chaque faculté- une responsable administrative, une secrétaire à mi-temps et des chercheurs-euses engagé-es sur des contrats extérieurs. Ce centre a un budget de fonctionnement variable selon les projets de l'année (plus ou moins 10.000€/an). Dans un premier temps, ce Centre a fait un état des lieux, au départ de statistiques et de diverses enquêtes auprès du personnel, principalement du personnel académique. Il a ensuite établi ses priorités et sa stratégie selon plusieurs axes.

L'accent est mis sur l'implication des responsables de l'institution, tant académiques qu'administratifs. C'est ainsi que des sessions de formation sont organisées pour le Conseil rectoral et les directions administratives. Les actions se déploient ensuite comme une « toile », sur l'ensemble de l'université. Dans chaque faculté, le Centre dispose de deux personnes-relais (un homme et une femme, comme dans le film !). Les priorités sont établies avec le doyen, en fonction des problématiques de chaque faculté. Ainsi, chez les ingénieurs, une action est dirigée vers les jeunes filles des Hautes écoles ; en médecine, c'est la problématique de la carrière académique avec prestations à l'hôpital universitaire qui est à l'ordre du jour. Les facultés remettent chaque année un rapport qui est rendu public. Même chose dans les administrations. Le centre offre le support nécessaire à chaque entité qui entreprend une action.

Le Centre lui-même fait des recommandations en vue, par exemple, d'une plus grande transparence des procédures

et des critères d'attributions, de nominations, d'engagements, de promotions, etc. Il a produit un manuel de bonnes pratiques (horaires des réunions compatibles avec la vie privée, etc.)

Un rapport annuel est déposé au Conseil académique ce qui permet de visibiliser les actions, de mesurer l'ampleur des efforts accomplis et à accomplir et de donner les impulsions nécessaires.

L'approche est donc structurée, soutenue par le sommet. Elle tient compte des réalités locales et se réalise tant par des femmes que par des hommes. Car ces derniers ont aussi à gagner à plus d'égalité en la matière. La sensibilisation est constante, forte, et aboutit à ce que la question soit prise en considération comme un réflexe.

A l'UCL, les choses bougent. Le groupe Actions positives du Conseil d'entreprise se mobilise sur différents plans : propositions pour ouvrir de nouvelles places de crèches, actions de sensibilisation à propos du congé parental, recueil et traitement de statistiques, articles dans La Quinzaine, constitution d'une documentation et projet de création d'un site. Les projets ne manquent pas. Mais le groupe se trouve parfois confronté à un principe de réalité : comment faire tout cela sans moyen complémentaire ? Les membres sont volontaires, toutes et tous ont des charges de travail importantes. Et cela vient en plus.



Il serait utile que, à un moment donné, une structure spécifique comme celle du « Centre pour l'égalité des chances et la diversité culturelle » de la KUL soit mise en place pour soutenir et promouvoir cette égalité au sein de l'institution, qu'un-e conseiller-e au recteur soit nommé-e et, pourquoi pas, fasse partie du Conseil rectoral. Qu'une stratégie soit élaborée et évaluée régulièrement. Le rapport UCL 2012 était prometteur. Il soulignait l'importance de la question (voir p. 32 à 36) et, parlant des femmes académiques, il concluait par ceci : « Pourquoi est-ce tellement important ? A l'évidence, d'abord pour des raisons d'équité. La plus grande difficulté qu'éprouvent des femmes à commencer une carrière académique et surtout à la poursuivre est une injustice. Elle doit être combattue. » Où en est aujourd'hui ce combat à l'UCL ? Une ardeur d'avance... ou de retard ?



# MOBILISER LES CERVEAUX

La « stratégie de Lisbonne » promue par l'Union Européenne a déjà fait beaucoup parlé d'elle. Récemment, la Commission européenne a produit un document de travail d'évaluation de cette politique, décidée à Lisbonne en 2000, et censée favoriser d'ici 2010 une économie plus dynamique et plus compétitive en Europe, basée sur les connaissances. Une « économie de la connaissance » est promue et valorisée.

Mais la Commission européenne constate que les universités européennes ne sont pas, dans l'état actuel, en mesure de participer pleinement à l'émergence de la « société de la connaissance » souhaitée par la stratégie de Lisbonne. Un rapport d'évaluation réalisé sur base d'une consultation des milieux universitaires, et qui reflète sans doute principalement l'opinion des directions des universités, met en évidence que, en matière d'enseignement supérieur, l'Europe se situe bien en deçà d'autres régions du monde. Au sein de l'UE et par rapport aux Etats-Unis et au Japon, il y a moins de travailleurs ayant accompli des études supérieures, une progression moindre des inscriptions dans l'enseignement supérieur, et un taux d'emploi de chercheurs salariés moins élevé ! Il n'y a plus d'universités de l'UE dans le classement mondial des vingt meilleures universités. Les universités asiatiques rivalisent désormais avec l'UE et les USA en ce qui concerne le nombre de doctorants.

La note distingue quatre obstacles :

- le souci d'uniformité et « d'égalitarisme » des systèmes universitaires nationaux, considéré comme une « source de faiblesse » car il ne favorise pas l'émergence en Europe de « centres d'excellence » de niveau mondial. Le caractère monodisciplinaire et traditionnel des programmes « entraîne l'exclusion de ceux qui ne se fondent pas dans le modèle standard ».
- la fragmentation de l'enseignement supérieur européen, divisé en de nombreuses réglementations et en différentes langues, et son isolement de l'industrie, ont pour effet que de trop nombreux diplômés « ne possèdent pas l'esprit d'entreprise ».
- l'excès de réglementation des universités est un obstacle à leur modernisation, à l'interdisciplinarité, à la mobilité des étudiants et des chercheurs.
- le sous-financement de la recherche et de l'enseignement supérieurs est jugé « énorme » et conduit à une « paupérisation relative » du secteur. D'où des difficultés à préparer les étudiants au marché du travail, à offrir des emplois aux chercheurs et à attirer les talents.

Pour éliminer ces obstacles ainsi que le retard constaté, la Commission prône la concentration des moyens sur des centres et réseaux d'excellence avérés ou ayant un potentiel élevé.

Pour attirer davantage les étudiants vers le supérieur, la Commission souhaite une révision des programmes universitaires au profit de diplômes professionnalisants, répondant aux besoins du marché du travail. L'accès sera facilité aux étudiants moyennant l'amélioration de la mobilité en Europe, des programmes, des taux de réussite, de l'accompagnement, de l'orientation. La note cite également le système des bourses et la disponibilité de logements abordables.

Du côté des enseignants et chercheurs, beaucoup reste à faire en matière de « ressources humaines », jugée comme « facteur déterminant ». La publication des postes vacants, le respect de procédures transparentes et concurrentielles de nomination favorisent « l'excellence ». « Les chercheurs devraient être considérés comme des professionnels dès le début de leur carrière ». La rémunération devrait être liée à la qualité de la recherche, y compris « sous forme d'une participation aux revenus provenant des contrats de recherche, des services de conseil, des brevets, etc... ».

Tout en préservant la diversité des langues, des cultures et des traditions, la Commission estime indispensable la compatibilité des réglementations nationales. Cette voie a déjà été tracée par le processus de Bologne.

La Commission propose également d'améliorer la gouvernance des universités. Les ministères de l'Education doivent réduire les contrôles et octroyer plus de responsabilité aux universités. L'autonomie des universités doit être favorisée, au détriment de réglementations nationales trop contraignantes. La Commission dénonce, dans certains pays, la durée trop longue des études, le taux élevé de décrochage et le taux élevé de chômage des diplômés. Sans changement réglementaire, un financement supplémentaire ne peut se justifier.

La Commission plaide pour des moyens financiers supplémentaires octroyés aux universités, pour accompagner les réformes prioritaires. En matière de financement, deux pistes sont signalées : l'augmentation des droits d'inscription des étudiants (afin d'augmenter la qualité de l'enseignement et d'alimenter un fond d'aide aux étudiants boursiers) et la participation de l'industrie si besoin est par des incitations fiscales.

En conclusion, la Commission dégage des « priorités d'action » telles que :

- réduire le contrôle de l'Etat et responsabiliser les universités
- encourager les dirigeants des universités à dégager des priorités stratégiques
- lier les financements publics conditionnels à des accords pluriannuels stratégiques des universités
- accroître l'investissement total d'au minimum 2% du PIB dans le secteur de l'enseignement supérieur en privilégiant le financement privé au moyen d'une fiscalité attrayante
- instaurer des droits d'inscription dont une partie devrait être redistribuée sous forme de bourses/prêts/aides
- rémunérer les chercheurs en début de carrière qui accomplissent un doctorat
- au niveau européen, réorienter les fonds structurels européens et les prêts de la BEI vers les investissements en faveur de l'enseignement et de la recherche
- favoriser la formation continuée et la mobilité entre l'université et l'industrie
- favoriser la création de réseaux postuniversitaires de niveau européen et mondial
- aider les régions moins développées à parvenir à un niveau plus élevé de qualité.

(voir suite page 10)

## MOBILISER LES CERVEAUX (suite)

La Commission annonce un « plan d'action relatif à la recherche universitaire » pour la période 2007-2013. Elle invite le Conseil à adopter une résolution dans le domaine de la modernisation de l'enseignement supérieur.

Comme on peut le constater, le point de vue adopté par ce rapport de la Commission européenne est essentiellement économique. Il n'hésite pas d'ailleurs à considérer l'enseignement et la recherche scientifique comme un « secteur économique et social » (p.12). La privatisation est favorisée comme solution, tandis que les Etats nationaux doivent réduire leur emprise réglementaire sur les universités. Selon la Commission, l'université ne doit servir qu'à fournir des travailleurs dont « l'industrie » a besoin. D'où l'insistance sur les filières professionnalisantes et la réforme des programmes universitaires dans un sens plus utilitaire. La compétitivité des universités européennes doit être améliorée par des méthodes économiques : privilèges accordés aux réseaux et centres d'excellence (au détriment de qui ?), mise en concurrence des universités, fin de « l'égalitarisme ». Cette perspective purement économique gomme l'humanisme, l'approche sociale, le rayonnement culturel et spirituel des universités. Le discours de la Commission sur l'enseignement et la recherche universitaires, tout en partant de constats alarmants et en soulevant de réels problèmes, n'est en aucun cas mobilisateur pour la communauté universitaire car les valeurs qui y sont promues et les solutions préconisées entrent en conflit avec l'orientation d'esprit nécessaire au déploiement d'un enseignement et d'une recherche universitaire de haut niveau. Le sens pédagogique ainsi que le plaisir de la découverte sont escamotés par la Commission, au profit d'un discours ne pouvant plaire qu'aux milieux industriels. Elle se fait le porte-parole de l'idéologie néo-libérale dominante.

*Mobiliser les cerveaux européens : permettre aux universités de contribuer pleinement à la stratégie de Lisbonne. Communication de la Commission des Communautés européennes. COM(2005) 152 final. 20 avril 2005.*

## PREPENSION

Chacun sait que le sujet des fins de carrière a préoccupé beaucoup de monde ces derniers mois. Le Gouvernement fédéral est en train de mettre en oeuvre le prétendu «pacte» des générations qui rendra sans aucun doute plus difficile la sortie de la vie professionnelle.

Auparavant (jusqu'au 31 décembre 2005), la prépension complète et la prépension mi-temps étaient possibles à l'UCL ; à présent, seule subsiste la prépension complète et c'est bien dommage!

A ce sujet, nous demandons aux Autorités de l'UCL deux choses :

1. De prolonger la convention collective de prépension complète à 58 ans jusqu'à la date du 31 décembre 2007. Le principe de cette prolongation est acquis. En pratique, il faut simplement signer une nouvelle convention couvrant la période du 1/6/2006 au 31/12/2007. Cette convention sera identique à celle qui est en vigueur actuellement.

2. De signer une nouvelle convention de prépension à mi-temps à 55 ans jusqu'au 31/12/2007 également.

A cette demande, nous avons jusqu'à présent reçu une réponse négative de la part des membres du Conseil d'Administration. Ce refus est basé sur le coût que représente

la prépension mi-temps et sur une difficulté à organiser le travail des prépensionnés mi-temps. A ce dernier argument, nous pouvons répondre que le travail à temps partiel a souvent été demandé par les employeurs qui y trouvaient plus de flexibilité et que le passage de flambeau vers les plus jeunes est une nécessité ; à l'argument du coût, nous pouvons rétorquer que les dépenses sont décaissées au fil des ans et qu'en contrepartie de ce coût, il y a une reconnaissance de l'institution pour le travail accompli par ses travailleurs tout au long de leur carrière.

La prépension mi-temps est aussi une facilité pour passer en prépension temps plein au vu du préavis réduit qui reste alors à prester. Autant de bonnes raisons de continuer le système à l'UCL, tant que c'est permis sur le plan légal.

Nous confirmons ces demandes aux Autorités, avec l'espoir d'une réponse, sinon pour Pâques, au moins avant la Trinité !

## DE RETOUR AU TRAVAIL

Témoignage d'un membre du personnel de l'ADAE

*« Comment ai-je vécu cette expérience ?*

*Lorsque vous décidez de faire une pause dans votre carrière pour élever vos enfants, la reprise de vos activités professionnelles n'est pas toujours facile.*

*Pour ma part il y a d'abord eu la souffrance de confier mes enfants pour une longue journée. Je n'étais pas encore certaine de pouvoir gérer une double organisation. Comment assumer sa vie professionnelle et sa vie familiale ? Je n'avais pas encore eu le temps de me poser trop de questions, que déjà des soucis d'intendance arrivent au galop :*

- Comment garer son véhicule sans carte de parking ?*
- Comment entrer dans votre service, les clefs de celui-ci ayant été changées ?*

- Comment vais-je m'y retrouver dans mon propre bureau après le passage de ma remplaçante ?*

*Ces petites choses paraissent à priori sans importance, mais elles vous rendent étranger(ère) à votre histoire.*

*Cette première étape passée, vous plongez dans l'essence même de votre travail. Et là, vous réalisez que de nombreux changements ont été effectués. Vous avez à ce moment le sentiment de ne plus pouvoir les assimiler. Vous doutez un instant de vos capacités professionnelles et de vos capacités d'adaptation. Comment rattraper le train en marche ? J'ai pu dissiper ces doutes grâce à la bienveillance et le soutien de mes collègues. Mais qu'en est-il pour tous ces hommes et femmes qui travaillent de manière isolée ? Qu'en est-il lorsque l'entente avec les collègues est tendue ? Qu'en est-il lorsque vous n'êtes pas attendu(e) au sein de votre service ou de votre unité ? »*

**Bienvenue sur le site**

de la délégation



du personnel  
de l'U.C.L.

Le site de la CNE-UCL est à peu près à jour ; visitez-le et faites nous part de vos commentaires : <<http://www.desy.ucl.ac.be>>

# LANDesk

De nombreux membres du personnel s'interrogent sur LANDesk et en particulier sur les implications de sa mise en oeuvre en relation avec le respect de la vie privée dans le cadre professionnel. Voici quelques éléments d'information à ce sujet.

LANDesk est un logiciel spécialisé dans la gestion des parcs informatiques permettant à des informaticiens autorisés d'intervenir directement sur chaque ordinateur de l'université pour effectuer à distance des opérations de gestion et de maintenance. Le fonctionnement de LANDesk nécessite l'installation d'un programme spécifique sur chaque machine (appelé programme «client»). Le Conseil Académique a donné son aval à cette opération le 9 janvier 2006. Il y a actuellement déjà plus de 2500 postes de l'UCL qui sont équipés du logiciel «client» et prêts à être gérés sous LANDesk.

Au Conseil d'entreprise du 20 mars, à la demande des délégations du personnel, nous avons reçu une information abondante concernant LANDesk. Il semblerait que cette documentation n'avait pas été communiquée au conseil académique du 9 janvier qui n'aurait dès lors pas eu connaissance de l'ensemble du dossier pour prendre sa décision. Cette documentation contient notamment un projet de «Code d'éthique et de déontologie applicable aux utilisateurs du système d'information de l'UCL» (c'est-à-dire essentiellement aux membres du personnel et aux étudiants). Ce code précise avec beaucoup de détails toutes les obligations que nous sommes supposés respecter en utilisant notre ordinateur dans notre bureau à l'UCL. Ce projet de code est accompagné d'une «Procédure en matière d'infractions aux règles ou d'abus des services informatiques de l'UCL», qui décrit à quelle sauce nous serons mangés si nous commettons des «infractions» ou des «abus» avec notre ordinateur. La délégation CNE du personnel a clairement indiqué que, selon elle, il n'y a aucune raison de mettre en place une procédure supplémentaire et que ce projet de procédure devrait être immédiatement retiré : les dispositions disciplinaires prévues au règlement de travail et dans les différents statuts du personnels<sup>(1)</sup> suffisent amplement quelque soit l'activité professionnelle exercée à l'UCL.

(1) voir [http://www.sper.ucl.ac.be/ucl/reglements/intro\\_reglement.html](http://www.sper.ucl.ac.be/ucl/reglements/intro_reglement.html)

Voir aussi les dispositions de la convention collective de travail CCT n°81 sur le contrôle des données de communications électroniques en réseau ci-contre.

## PROCHAIN CONGRÈS DE LA CSC

Un congrès de la CSC peut sembler un exercice abstrait, loin des soucis et des urgences. Cependant la CNE sait que, dans les moments où l'action syndicale est difficile, il est important de prendre part aux débats qui préparent l'avenir. Le thème de ce congrès 2006 est «LA SOLIDARITÉ, C'EST CAPITAL». Il nous appartient de donner à cette valeur un contenu clair : la défense des intérêts collectifs de tous les travailleurs, hommes ou femmes, avec ou sans emploi, en Belgique et ailleurs. Et donc le maintien et l'extension de notre Sécurité sociale par un financement structurel durable.

## LE CONTRÔLE DES DONNÉES ÉLECTRONIQUES

Cette importante convention collective sur le contrôle des données de communication électronique en réseau peut se résumer comme suit :

Le contrôle doit avoir un but précis, être proportionné et transparent.

« La Convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002, rendue obligatoire par Arrêté royal du 12 juin 2002 encadre le contrôle des “données de communication électronique en réseau”, c'est-à-dire les courriels, les usages d'internet, intranet, extranet, les SMS, le chat, les forums de discussion, le wap... Le contrôle est permis mais il ne peut porter atteinte à la vie privée et aux libertés individuelles ou collectives.

Les conditions de ce contrôle doivent rencontrer trois principes: le principe de finalité, le principe de proportionnalité, le principe de transparence.

**Le principe de finalité** stipule les situations dans lesquelles le contrôle est permis, elles sont au nombre de quatre :

- La prévention de faits illicites ou diffamatoires, contraire aux bonnes moeurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui (par exemple, la prévention des actes de piratage, la consultation de sites illicites).
- La protection des intérêts économiques et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires (par exemple, prévenir la divulgation de fichiers, la publicité dénigrante, les secrets d'affaires).
- La sécurité et/ou le bon fonctionnement techniques des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, ainsi que la protection des installations physiques de l'entreprise (par exemple, le téléchargement de fichiers volumineux qui ralentissent le réseau ou présentent des risques de virus).
- Le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise (contrôle pour vérifier le respect des règles fixées en matière d'accès et d'utilisation des ressources informatiques).

**Le principe de proportionnalité** stipule que le contrôle ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur et que s'il y a une ingérence, elle doit être réduite au minimum. Le contrôle doit être adéquat, pertinent, non excessif et nécessaire au regard des finalités poursuivies. Il ne porte dans un premier temps que sur des données globales, c'est-à-dire qu'on ne peut procéder d'emblée à un contrôle visant à identifier l'usage particulier qu'un travailleur déterminé fait du réseau.

**Le principe de transparence** prévoit une information des travailleurs à la fois collective, via les organes de représentation (conseil d'entreprise, délégués syndicaux...) et individuelle, via par exemple le règlement de travail. »

*Ce commentaire de la CCT N° 81 est repris de l'excellente « Lettre EMERIT », n°43, 3ème trimestre 2005, « La cybersurveillance au travail ».*

# UNE FEMME À L'HONNEUR

Pour mieux rendre compte du rôle des femmes dans le monde universitaire, féminisons le nom des bâtiments académiques.

La place des femmes à l'université est pour la délégation CNE du personnel, un objet d'attention majeure. La délégation CNE du personnel recommande d'adopter une politique du personnel permettant tant aux hommes qu'aux femmes de concilier travail et vie privée : crèches, accueil extra-scolaire, horaires des réunions, gardes d'enfants malades... Nous revendiquons aussi (entre autres choses) une composition équilibrée des jurys d'examens, des commissions de nomination et de promotion et de tous les groupes de travail ou de réflexion ; il faut veiller à une réelle mixité.

Associer le nom d'une femme à un bâtiment qui incarne une science, donne de la visibilité à ses revendications.

L'Université, est encore trop peu attentive à cette place mais un petit pas positif vient d'être franchi par la faculté de médecine et les Cliniques St Luc : une tour du site de Woluwé vient d'être baptisée tour « ROSALIND FRANKLIN ».

Dans ce Droit de Savoir 128, nous vous présentons brièvement cette biophysicienne.

Rosalind Elsie Franklin est l'une des figures importantes qui participèrent à l'élucidation de la structure de l'acide désoxyribonucléique (ADN), bien que son rôle dans cette aventure ait souvent été minimisé.

Née à Londres en 1920, Rosalind Franklin veut, dès ses 15 ans, être scientifique. Son père décourage activement son intérêt sous prétexte qu'il est difficile pour une femme d'embrasser une telle carrière. Malgré cela, avec l'excellente

formation qu'elle obtient à la St. Paul's Girls' School (une des rares institutions qui à l'époque enseigne la physique et la chimie à des filles). Rosalind entre à la Cambridge University en 1938 pour y étudier la chimie. Elle en sort diplômée en 1941. Elle rejoint ensuite le Laboratoire central des services chimiques de Jacques Méring, à Paris. Jusqu'en 1950, elle y participe à divers travaux sur la structure du charbon et d'autres composés carbonés. Et surtout, elle se familiarise avec les techniques de diffraction par rayons X qu'elle appliquera bientôt à l'étude de l'ADN.

En effet, entrée au King's College en 1951, Rosalind Franklin se concentre sur la fameuse molécule de l'hérédité. Elle effectue des clichés de l'ADN d'une très grande qualité, détermine sa densité et découvre l'existence de la forme B (compactée). Maurice Wilkins, qui travaille avec elle, est en contact avec l'américain James Watson et le britannique Francis Crick du laboratoire Cavendish ; il leur fournit un cliché de Franklin grâce auquel les deux compères finalisent en 1953 le modèle de la double hélice. Ils obtiendront pour cette découverte, conjointement avec Maurice Wilkins, un prix Nobel en 1962. Rosalind Franklin quant à elle ne récoltera pas les lauriers qui auraient pu lui revenir. Le comité du Nobel ne donne pas de prix posthumes !

À partir de 1953, elle entre au Laboratoire de cristallographie du professeur Bernal, au Birkbeck College et s'y consacre à l'étude du virus de la mosaïque du tabac. Elle découvre notamment la configuration en hélice simple brin de ce virus. Elle meurt prématurément d'un cancer en 1958, à l'âge de trente-huit ans seulement.

## BULLETIN D'AFFILIATION EMPLOYÉS ET CADRES CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS

A REMETTRE A VOTRE DELEGUE SYNDICAL

Centrale (nom, code)	Reservé à l'Administration	Matricule
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nom et prénom	Homme / Femme (*)
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Rue	Numéro	App.	Bte
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

C.P.	Commune	Nat.	N° de tél.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Date de naissance	Numéro registre national	Numéro de compte
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### COTISATIONS MENSUELLES

#### Membres actifs

Ordinaires temps plein **13,39 €**  
Mi-temps **10,42 €**

Date : ..... / ..... / .....

Temps de travail : .....

Signature :  
.....

Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur un ordinateur. Si vous souhaitez plus d'informations sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée. (000404628).

Si vous êtes déjà affilié-e à la CNE ou à la CSC (par une autre centrale professionnelle ou par une fédération régionale), merci de le signaler à la délégation syndicale CNE du personnel de l'UCL

Formulaire à renvoyer à : Délégation CNE-UCL - Croix du Sud, 3 - 1348 LOUVAIN-LA NEUVE