

# LE DROIT

## de savoir

N°129 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Mai-Juin 2006

### DIALOGUE D'EXILÉS



- ◆ Tu ne ressembles guère à un étudiant. Où cours-tu comme ça ?
  - ◆ Je rejoins mes compagnons qui se sont installés à l'Eglise Saint Joseph ; ensuite, j'irai dormir avec d'autres à l'Eglise Saint François...
  - ◆ Tu es donc un *sans-papiers*, comme moi ?
  - ◆ Sans papiers ? Je ne sais pas pour toi mais moi j'ai un passeport : malheureusement le visa temporaire a expiré...
  - ◆ Ben oui, tu es, je suis, nous sommes devenus des *clandestins*, quoi !
- ◆ On dit ça. Pourtant, nous ne nous cachons pas, les églises sont ouvertes et nous sommes même passés à la télé...
  - ◆ Bon, disons que nous sommes des *illégaux*, c'est du pareil au même !
  - ◆ Attends. Le fait de migrer serait-il illégal ? Ne serait-ce pas plutôt les Etats qui qualifient d'illégal la présence de certains étrangers sur leur territoire ? Mon statut n'est peut-être pas régulier mais je ne suis pas un individu illégal !
  - ◆ Au fond, tu as raison. Nous ne sommes ni des illégaux, ni des clandestins, ni des sans-papiers. Mais alors, qui sommes-nous ?
  - ◆ Nous sommes des « citoyens-travailleurs migrants en quête d'autorisation de séjour ».
  - ◆ Et d'autorisation de ... travailler !
  - ◆ Tu veux rire ? Si nous recevions le droit de travailler officiellement, nous devrions être payés selon les barèmes légaux et nous pourrions réclamer des conditions normales de travail. C'est bien mieux, paraît-il, de ne pas nous déclarer car cela coûte moins cher et cela contribue à l'affaiblissement des droits sociaux de l'ensemble des travailleurs du pays...
  - ◆ C'est possible. Et s'il n'y avait pas le risque permanent d'expulsion, nous oserions demander un sort meilleur. Tout le monde n'y gagnerait pas.
  - ◆ Mais enfin, pourquoi es-tu si pessimiste ? Tu sais bien qu'ils ont quand même besoin de nous et puis, « (...) *marcher dans une ville d'Europe, c'est déjà ça, c'est déjà ça (...)* », non ? Comme dans la chanson.
  - ◆ Tu ne vas pas me croire mais j'ai reçu hier les félicitations d'un paroissien de Louvain-la-Neuve qui m'a dit à la blague : « *Grâce à vous, le taux de fréquentation des églises est en train de remonter !...* ». Façon de parler, évidemment, mais ça m'a fait du bien d'en rire. Soudain, mon moral aussi était occupé à remonter !

Pour en savoir plus, voir "Réforme des procédures d'asile" in *Démocratie, Bulletin du MOC*, n° 6, 15 mars 2006

**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](mailto:namurois@desy.ucl.ac.be) [palange@desy.ucl.ac.be](mailto:palange@desy.ucl.ac.be)

## LA CHARTE EUROPÉENNE DU CHERCHEUR AU CONSEIL DE LA POLITIQUE SCIENTIFIQUE

Le 11 mars 2006, la Commission européenne a adopté une recommandation concernant la Charte européenne du chercheur. Pour rappel, cette dernière est un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui spécifie les rôles, les responsabilités et les prérogatives des chercheurs et des employeurs et/ou bailleurs de fond. La Commission a lancé une enquête d'opinion qui sera clôturée au 30 juin 2006 sur les impacts de la mise en œuvre de cette recommandation dans les Etats membres. Dans le cadre de cette consultation, le Conseil de la Politique Scientifique (CPS) de la Région wallonne a souhaité y répondre et a constitué un groupe de travail, composé de représentants des universités, des Hautes Ecoles, des organisations syndicales ainsi que l'Union wallonne des entreprises.

Le groupe de travail a décidé de produire deux documents à l'intention du CPS :

- a) un rapport soulignant les potentialités et les limites de la charte et du code ainsi que les mesures à prendre pour en tirer le meilleur parti;
- b) la réponse au questionnaire en ligne de la Commission européenne : ce questionnaire demande les avantages et les inconvénients que l'adoption de la Charte aurait pour l'institution à laquelle on appartient, sur le plan personnel, ...

Dans les discussions, il est apparu que l'adhésion à la Charte présenterait certains avantages notamment :

- une responsabilisation forte des organismes de recherche, publics et privés, et de ceux qui y occupent des fonctions dirigeantes ;
- une meilleure connaissance, par les chercheurs, du fonctionnement de leur institution ainsi que de leurs droits et obligations ;
- une reconnaissance de la profession de chercheur et de ses droits, notamment sociaux ;
- enfin, une nécessité de la part des employeurs et/ou bailleurs de fond de mettre en place des stratégies de développement de carrière.

Les limites de la Charte sont dues à son caractère général. On peut mentionner :

- le sentiment que la Charte s'applique surtout aux assistants financés sur base des allocations de fonctionnement des universités et des fonds analogues. Or, en Communauté française, la part de chercheurs financés par des commanditaires, publics et/ou privés, est plus importante. Il en résulte que des dispositions complémentaires devraient être adoptées pour ces derniers dans le cadre de la Charte et dans la foulée, que le **décret de la Communauté française du 19 juillet 1991 relatif à la carrière des chercheurs devrait être revu de façon à en améliorer l'application** ;
- le peu de prise en compte des questions liées à l'organisation du travail des chercheurs.

Si la Charte présente un grand nombre d'avantages, il sera difficile, pour certains d'entre eux, de les mettre en œuvre dans le contexte actuel de la Communauté française et de la Région wallonne. Par exemple, la Charte consacre quelques paragraphes à la nécessité de veiller à la stabilité et à la continuité de l'emploi. La mise en œuvre d'un tel principe nécessiterait la mise en œuvre urgente du **Fonds de garantie** créé par le Décret du Parlement de la Communauté française

du 19 mai 2004. Elle impliquerait aussi, par exemple, **que tous les bailleurs de fonds institutionnels mettent au point un programmation de leurs financements sur 2 ans minimum**, ce qui permettrait une meilleure stabilisation des équipes de recherche.

De manière plus générale, l'adhésion de la Charte européenne nécessiterait la tenue d'Etats généraux de l'enseignement supérieur en Communauté française.

## UN TAUX D'ÉCHECS ÉLEVÉ AU DOCTORAT EN FLANDRE



Le *Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid* (VRWB), organe consultatif du gouvernement flamand pour la recherche scientifique, a commandé un rapport auprès de l'Université de Leiden sur la finalisation des doctorats dans cinq universités flamandes. Les chiffres récoltés sont accablants, et ont fait quelques bruits dans la

presse en avril-mai 2006. Ainsi, 62,1% des doctorants ayant débuté une thèse entre 1991 et 1994, n'ont pas terminé leur doctorat en 2002 !

Les différences dans le taux d'échec au doctorat sont très variables entre facultés. Ainsi, le rapport constate que seulement 7% des recherches doctorales en pédagogie aboutissent à une défense de thèse, tandis qu'un taux de réussite de 69% est constaté en pharmacie.

Pourtant, le nombre de chercheurs doctorants s'est accru ces dix dernières années en Flandre. Mais l'efficacité de cet investissement se révèle douteuse. Un vrai gâchis. Des conditions de contrat et de rémunération favorables augmentent les chances de réussite au doctorat (contrats à temps plein et mandats pluriannuels). La presse flamande a publié des interviews de doctorants flamands désabusés par le manque de valorisation du doctorat sur le marché de l'emploi. Les docteurs y sont souvent considérés comme trop spécialisés, trop qualifiés et trop coûteux.

De plus, les universités n'hésitent pas à se débarrasser de leurs docteurs ou doctorants dès avant l'âge de 35 ans. Ainsi, le doctorat est, en Belgique, plus un frein à la carrière qu'un tremplin, du moins pour la majorité des docteurs ou doctorants. L'absence de perspectives de carrière universitaire n'incite évidemment pas les thésards à remettre un doctorat, difficilement valorisable au sein de l'université ou sur le marché de l'emploi.

Rappelons qu'il n'existe pas de rapport équivalent en Communauté française. Depuis de nombreuses années, la CNE-UCL, que ce soit au Conseil d'entreprise ou en délégation syndicale du personnel scientifique, insiste auprès des autorités de l'UCL pour l'établissement de statistiques fiables sur le taux de réussite au doctorat. Dans le cadre de la négociation sectorielle « enseignement » 2007-2008 en cours en Communauté française (voir page 3), la délégation CNE demande la réalisation d'une enquête sur les causes d'abandon du doctorat, avec des données classées selon le type de contrats ou de mandats, le sexe, la durée de la thèse, etc.... Nous pensons, en effet, que le taux d'échec de 2/3 enregistré en Flandre trouve son équivalent en Communauté française.

## LA NEGOCIATION « ENSEIGNEMENT » EN COMMUNAUTE 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 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 sur les années 2005-2006. C'est aussi la première fois que les représentants des toutes les catégories de personnels 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 acquis de la négociation de 2004 pour les personnels des universités

Le PATO des niveaux 4, 3 et 2 ont reçu de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2003 une augmentation de 1% des traitements. Tous les autres personnels (PATO de niveau universitaire, scientifiques et académiques) se sont vus appliquer la même augmentation de 1% au 1<sup>er</sup> décembre 2004.

Une augmentation forfaitaire annuelle représentant 0,5 % de la masse salariale de tout l'enseignement est accordée au 1<sup>er</sup> décembre 2005. Ce qui équivaut à une augmentation mensuelle brute d'environ 13,50 € à l'index actuel. Cette augmentation doit encore être effectuée. La même augmentation forfaitaire sera accordée au 1<sup>er</sup> décembre 2006. Ces augmentations concernent autant le personnel sur allocation de fonctionnement (académique, scientifique, PATO) que le personnel sur ressources extérieures et que le personnel FNRS.

L'amélioration de la carrière PATO a été finalisée dans le cadre de cette négociation.

Il a été également convenu de supprimer le paiement à l'heure et la rétribution au forfait des membres du personnel scientifique chargé de cours (disposition confirmée légalement par l'article 53 du décret du 4 mai 2005). Il convient d'ailleurs de vérifier comment cette mesure est appliquée dans les différentes institutions universitaires.

### La négociation actuelle de 2006 : quelques priorités pour les personnels des universités

**Savez-vous...**

... que deux augmentations forfaitaires d'un montant de 13,50 € bruts par mois, comme en 2005 et en 2006, sont déjà acquises pour 2007 et 2008 ?

**Ces augmentations pourraient être plus importantes. Mais le secteur CNE des universités privilégie un volet salarial « prudentiel » afin que d'autres demandes qualitatives puissent être rencontrées.**

... que les membres du personnel scientifique temporaire n'ont pas tous le même traitement et qu'il y a deux échelles barémiques différentes ?

**Le secteur CNE des universités revendique, en fonction du**

**décret « Bologne », l'alignement des barèmes du personnel scientifique temporaire sur celui des ingénieurs et des docteurs en médecine, quel que soit le nombre d'années de formation.**

... que, lorsque le doctorat est obtenu, il n'y a pas toujours une valorisation financière à la clef ?

**Le secteur CNE des universités demande pour le personnel scientifique et plus particulièrement pour les assistants sur allocation de fonctionnement, l'octroi du barème de docteur dès l'obtention du titre.**

... que le PATO, payé par l'allocation de fonctionnement, ne bénéficie pas de la pension d'Etat ?

**Le secteur CNE des universités espère toujours l'octroi de la pension d'Etat pour le PATO payé par l'allocation de fonctionnement. C'est déjà le cas pour les académiques et les scientifiques définitifs des universités subventionnées. A défaut, il réclame la prise en charge par la Communauté française du financement de l'assurance de groupe du PATO, assurance qui compense en partie l'absence de pension d'Etat.**

... qu'il n'existe pas de données statistiques complètes sur le taux de réalisation du doctorat ?

**Le secteur CNE des universités souhaite la réalisation, sous la responsabilité de l'administration de l'enseignement supérieur, d'une étude sur les causes d'abandon du doctorat en Communauté française.**

... que si vous poursuivez votre carrière dans un ministère, une école, un service public, votre ancienneté acquise à l'université risque de repartir à zéro ?

**Le secteur CNE des universités demande la valorisation dans la carrière publique de l'ancienneté pécuniaire acquise à l'université.**

... que des post-doctorants se retrouvent sans perspectives d'emploi dans la recherche publique ou privée, après l'acquisition du doctorat ?

**Le secteur CNE des universités souhaite la création d'emplois dans les universités et au FNRS, à partir du retour du précompte professionnel des chercheurs, notamment à l'intention des doctorants qui ont fait tout le parcours requis pour débiter une carrière académique et qui, en l'absence de vacance de poste académique, pourraient être engagés à durée indéterminée comme chercheur.**

... que les délégués du secteur CNE des universités sont seulement « invités » à la négociation Enseignement ?

**Le secteur CNE des universités demande d'être négociateur à part entière et d'inclure légalement les universités subventionnées dans le cadre de cette négociation.**



*Le document présentant l'ensemble des revendications des secteurs CNE et CCSP des universités est consultable sur le site : [www.desyucl.ac.be](http://www.desyucl.ac.be)*

# 2005 : L'UCL À BONS COMPTES !

Les comptes 2005 de l'UCL sont bons.

Cette fois, ce n'est plus seulement nous qui le disons.

Voyez ce qui figure au rapport de gestion de l'UCL pour l'exercice 2005, signé par Mme A.M. Kumps, Administratrice générale et Mr J.J. Viseur, Président du Conseil d'administration, et communiqué au Conseil d'entreprise, en mai 2006, lors de l'examen de ces comptes.

## Extraits de ce rapport officiel :

« Globalement, l'exercice 2005 fait apparaître une amélioration de la plupart des postes des comptes de résultats de l'Université. L'exercice dégage **un solde positif de 7,3 millions €** qui est en partie expliqué par les résultats exceptionnels, combinés avec une légère augmentation du résultat financier, qui, en 2005, intègre d'importantes reprises de réductions de valeur.

L'évolution des charges de personnel aboutit à une réduction de l'importance de ce poste dans l'ensemble des charges. »  
(p. 2)

« L'analyse du bilan de l'Université fait apparaître les éléments significatifs suivants :

- une structure financière stable grâce à un fonds de roulement largement excédentaire ;
- un niveau important de couverture des investissements par les subsides en capital résultat de l'intervention des pouvoirs publics dans le financement des immobilisations ;
- un actif net en croissance en 2005 après un exercice déficitaire en 2004 ;
- un coefficient d'endettement très faible qui garantit une indépendance financière importante ;
- une excellente solvabilité.

Les immobilisations financières recèlent d'importantes plus-values latentes estimées, à la clôture de l'exercice, à 4 millions €. Par ailleurs, les placements de trésorerie comportent à cette même date des plus-values latentes estimées à 9 millions €. » (p. 5)

« Une rapide analyse financière fait ressortir un fonds de roulement positif très important et une trésorerie confortable. Les ratios de base confirment l'existence d'une structure financière saine. » (p. 7)

Et cela, malgré les éléments négatifs suivants, survenus en 2005 :

- la libération de 1,5 million € d'une partie du capital de la S.A. Aula Magna et, en parallèle, la réduction de valeur de ce nouvel apport ;
- la couverture d'une perte du Lycée Martin V de 113.000 € ;
- la hauteur des provisions pour pertes sur contrats extérieurs, établie à 503.000 € dans les comptes (alors qu'au budget, ce poste était fixé à 120.000 €) ;

- la dotation à la provision pour prépensions pour un montant de 4,9 millions € (montant qui n'est évidemment pas décaissé dans l'année).

Cela étant, les autorités continuent d'insister sur le fait que le résultat des budgets classiques (budgets ordinaire, social et patrimoine non affecté) serait négatif de 1,8 millions €, si on ne tient pas compte de la partie des bonnes nouvelles qui sont « exceptionnelles ».

A quoi, nous faisons remarquer qu'il y a depuis de nombreuses années des recettes exceptionnelles « moyennes » !

Mais les autorités veulent réserver ces recettes exceptionnelles pour des « coups durs » ou pour le financement de nouveaux projets.

Il n'y a pas de désaccord sur une telle option. Avec deux bémols :

- 1) le budget ordinaire et le budget social ne doivent pas être par principe équilibrés. Ce qui doit être équilibré, c'est la totalité des trois budgets (ordinaire, social et patrimoine non affecté), le patrimoine venant compenser le mali des deux premiers budgets ; en outre, les fonds affectés en capital (dont la Fondation Louvain) peuvent aussi contribuer à cet équilibre ;
- 2) les litanies des autorités académiques sur la situation financière « dramatique » de l'université doivent être nuancées. Elles ont un effet démobilisateur sur le personnel, voire, par ricochet, sur le recrutement des étudiants.



## APERÇU DES RÉDUCTIONS DE COÛTS DONT BÉNÉFICIE L'UCL

• Restitution de la modération salariale	7,9 millions €
• Réductions structurelles ONSS	6,7 millions €
• Restitution du précompte professionnel des chercheurs	5,3 millions €
<b>Total des réductions</b>	<b>19,9 millions €</b>

Rapportées au montant global des allocations de base et des conventions de recherche, soit au total 265 millions €, les réductions représentent 7,5 % de ces produits.

Sources : Comptes UCL 2005 - Documents du Conseil d'entreprise



# L'UCL ET SA PÉRIPHÉRIE

La délégation CNE-UCL au sein d'un groupe de travail du Conseil d'entreprise, a été récemment informée, de façon complète et détaillée, de la situation statutaire et financière des nombreuses asbl, fondations et sociétés commerciales qui dépendent plus ou moins directement de l'UCL. Il nous semble dès lors intéressant de donner une information sur l'état actuel de ces « entités périphériques » de l'université.

## Les entités non commerciales

Rappelons que les asbl, associations internationales, fondations et associations de fait sont classées, à l'UCL en quatre groupes : A, B, C et D.

- Les entités du groupe A sont créées à l'initiative du Conseil d'administration de l'UCL, ont un Conseil d'administration composé d'une majorité de délégués de l'UCL, ont un objet social qui est dans la continuité de celui de l'UCL, et sont financées de manière importante par l'UCL. Le groupe A comprend : le Centre Placet, le CERTECH, l'ICP, l'INESU, Le Relais, les Restaurants Universitaires, l'Université des Aînés, Univers Santé, Louvain-Développement et l'asbl Innovation Sociale et Animation.

• Les entités du groupe B ont leur siège social à l'UCL, travaillent dans les locaux de l'UCL, ont des délégués de l'UCL dans leur Conseil d'administration et un objet social proche de celui de l'UCL. Dans le groupe B figurent, notamment, le Centre sportif du Blocry, le Théâtre Jean Vilar, le CLL, le Centre de Santé UCL, ...

• Les entités du groupe C sont des associations de type universitaire ayant des liens moins étroits avec l'UCL. L'on y trouve, notamment, l'APSY-UCL, le CECOM, le Centre Neurologique W. Lennox, le CETIC, la Fondation Triffin, ...

• Enfin, la catégorie D rassemble des entités se situant à l'extrême périphérie de la galaxie UCL : les Amis du musée de LLN, Louvain Médical, le réseau des Maisons de la mémoire, etc... Dans ce dernier groupe, plusieurs asbl sont en veilleuse ou en voie de dissolution.

Si ces entités constituent des entités juridiques distinctes de l'UCL, le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que, pour certaines d'entre elles, la délégation syndicale, sont néanmoins compétents pour les entités du groupe A.

La délégation syndicale CNE-UCL souhaite que toutes les entités du groupe A soient dans la sphère de compétence de la délégation syndicale, afin de rendre les conditions de travail de ce personnel dans la "continuité" des conditions de travail de celles du personnel de l'UCL.

Pour les entités des groupes B et C, le Conseil d'entreprise reçoit leurs statuts ainsi que les conventions conclues avec l'UCL.



## Les sociétés anonymes, principalement la SOPARTEC

Outre les associations à visées non lucratives, l'UCL est impliquée dans de nombreuses sociétés à vocation commerciale, ayant généralement le statut de sociétés anonymes. Il s'agit souvent de « spin-off », c'est-à-dire des sociétés chargées d'exploiter commercialement des brevets développés au sein de l'UCL, souvent avec l'aide de capitaux extérieurs, publics ou privés.

La société qui chapeaute l'essentiel des investissements technologiques valorisables de l'UCL est la SOPARTEC, une

société de participation chargée de lancer les « spin-off » et dont le Conseil d'administration comprend 11 membres en commun avec celui de l'UCL. En 2004, la SOPARTEC détenait des participations, souvent minoritaires, dans le capital de 23 sociétés anonymes, la plupart actives dans la haute technologie. On peut tenter un classement de ces sociétés en fonction de leurs résultats financiers en 2004. **Le premier groupe** rassemble les sociétés bénéficiaires : Femagsoft (modélisation numérique), IBA (imagerie médicale et cancer), ISW (stress au travail), Neurotech (prothèse visuelle), Reacfin (actuariat), Telemis (imagerie médicale), Xylowatt (énergie renouvelable). **Le second groupe** rassemble les sociétés déficitaires : Alterface (divertissement), Aula Magna (complexe culturel de LLN), Brucells (thérapie cellulaire), Cediti (e-business), CEI (incubateur technologique de LLN), Cissoid (circuits électroniques), Diatos (traitement du cancer), E-Montaigne (édition électronique), E-Xstream (simulation numérique), IBT (cancer, brachythérapie), Mic6 (contrôle des ondes électro-magnétiques), N-Side (aide à la décision), Octalis (logiciels de sécurité), Telelingua (logiciels de traduction), Vives (investissements).

Outre que la plupart de ces sociétés filiales de SOPARTEC sont dotées de dénominations « tendance », elles sont également, dans leur majorité, déficitaires. Là réside l'inquiétude, même si l'on peut comprendre que le démarrage d'une activité de haute technologie implique de sérieux risques financiers et un temps d'incubation variable avant d'enregistrer les premiers résultats positifs. Si l'on excepte de brillants exemples, tels qu'IBA, la SOPARTEC possède dans son portefeuille une majorité de canards boiteux, dont plusieurs ont, soit épuisé leur capital social, soit sont à vendre, soit sont en faillite ou en cours de liquidation. Le solde bénéficiaire du bilan de la SOPARTEC doit d'ailleurs beaucoup aux bénéfices engrangés par la seule IBA.

A l'égard de plusieurs « spin-offs » en difficulté, l'UCL a décidé de transformer ses créances en augmentation de capital, de manière à permettre la reconstitution des fonds propres de ces sociétés en difficulté. En clair, l'UCL bouche les trous de ses parfois encombrantes filiales ! Le cas le plus problématique est l'Aula Magna, dont la gestion journalière est confiée à une société sous-traitante. Il est notoire que cet équipement - peut-être mal dimensionné pour une ville comme LLN - est loin de connaître la fréquentation culturelle espérée lors de son lancement. En 2003 et en 2004, les pertes annuelles se sont élevées à plus d'un million d'euros ! En raison de ces difficultés, la SOPARTEC s'est désengagée, en décembre 2004, du capital de l'Aula Magna, en n'y conservant qu'une action. Parallèlement, l'UCL a repris le contrôle direct de l'Aula Magna et a décidé d'y injecter 5 millions d'euros, sous forme d'une augmentation de capital, condition mise pour assurer la continuité des activités.

En matière de politique budgétaire, il est désolant de devoir constater que, d'une part, l'UCL dramatise sa situation budgétaire avec des impacts sur le personnel et sur le fonctionnement des services, mais que, d'autre part, elle n'hésite pas à octroyer des financements extraordinaires envers des entités périphériques qui ne peuvent en aucun cas être considérées comme le « core business » d'une université.

## PARKINGS - MOBILITÉ : RAPPORT DU GROUPE DE SUIVI DE L'ACCORD

Tout d'abord, le site de l'UCL [www.uclouvain.be/parkinglln.html](http://www.uclouvain.be/parkinglln.html) a été réorganisé avec une excellente qualité d'information.

Le dépliant « 2 ans et 3 temps » est mis à jour et sa diffusion sera effectuée durant les vacances.

Il a été demandé que le personnel de Gespark gère avec souplesse chaque situation à problème, notamment en cas de mauvais fonctionnement des barrières à l'entrée ou à la sortie des parkings. Car il y a eu des manques évidents de courtoisie en réponse à certains appels « de détresse » au dispatching. Sachant aussi qu'il revient à la société Gespark elle-même d'être attentive aux conditions de travail de ses opérateurs (8 heures par jour devant micros et caméras).

Il a été également suggéré de transformer la partie des places du parking Sablon qui sont à ciel ouvert (et cependant, actuellement en zone A1 à 180 €), en un parking A2 (25 €). Il est en effet incongru de voir que cette partie de parking reste vide, en plein centre ville !

La délégation CNE du personnel demande avec instance que l'employeur augmente sa participation dans les frais de déplacements **en tram, bus et métro** : actuellement de 50%, elle passerait ainsi à 80%. Le montant de cette dépense complémentaire est évalué à environ 17.000 €. Il est également demandé d'avancer sur les incitants au covoiturage.

Le Conseil d'entreprise a reçu une information datée du 9 mars 2006 sur les éléments financiers de l'opération « Parkings » de LLN. Il a également reçu, datée du 28 mars, une information statistique sur le taux d'occupation des parkings et sur la situation des abonnements pris par les membres du personnel et par les étudiants. Ainsi, il y avait, au 21 mars, 469 membres du personnel abonnés dans les parkings de la zone A1 ; et 575 abonnés dans les parkings de la zone A2. Et les parkings de la zone B ne sont pas saturés. (*Documents disponibles au secrétariat CNE-UCL*).

*Vos observations, réclamations, suggestions, peuvent être transmises aux autorités, au médiateur urbain (M. Jacquet), ainsi que, bien évidemment, à la délégation syndicale.*

## CINQ LEÇONS DE MARC VERVENNE (RECTEUR DE LA KUL) LORS DE SA CONFÉRENCE À L'UCL

- Il ne faut pas changer pour changer, mais pour faire mieux;
- Faire mieux, cela vise le bien-être des étudiants et du personnel;
- Il faut faire le changement avec les gens et sans les forcer, mais en les écoutant;
- Il y a moyen de fonctionner avec des structures différentes par secteur;
- Il faut libérer les professeurs d'un maximum de tâches de gestion pour qu'ils puissent se consacrer à la recherche et à l'enseignement.



## LANDESK : PRÉCISION

Dans l'article sur Landesk, paru dans le Droit de Savoir N° 128, manquait une précision importante. Car la documentation fournie au Conseil d'entreprise sur ce logiciel faisait bien référence au respect par l'UCL des dispositions de la Convention Collective de Travail N° 81 sur le contrôle des données de communication électronique en réseau. Cela n'était pas explicitement dit. Et comme l'article qui suivait était un rappel explicatif cette convention N° 81, cela a pu être interprété dans un sens négatif.

Nous vous prions de nous en excuser.

Cela étant, nous attendons toujours des autorités la réponse à notre demande de retirer du code d'éthique et de déontologie, le projet de procédure supplémentaire avec une commission adhoc, en cas d'infractions ou d'abus de la part de membres du SGSI. Nous avons indiqué qu'il n'y avait aucune raison de prévoir pour le personnel informatique d'autres sanctions que celles qui sont prévues par les dispositions disciplinaires générales au règlement de travail et dans le statut du PATO.

## DOUBLE PECULE DE VACANCES 2006

Pour le **personnel ouvrier**, le double pécule fait l'objet du chèque de vacances, soit 15,38 % de 108 % des rémunérations perçues en 2005.

Pour le **personnel employé et pour le personnel scientifique temporaire**, le double pécule est 1/12 de 92 % du traitement mensuel (du mois de juin) à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés en 2005.

Pour le **personnel académique et scientifique définitif**, le montant du pécule est égal au traitement annuel brut (sur base du mois de mars) multiplié par 1,1%, auquel s'ajoute un montant forfaitaire de 980,72 €.

## RENCONTRE ANNUELLE AVEC LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

De nombreuses questions sont abordées lors de la rencontre annuelle entre la délégation syndicale CNE du personnel et la délégation du Conseil d'Administration.

A titre d'illustration de quelques-unes de ces préoccupations, voici les thèmes des groupes de travail qui ont été constitués lors de la réunion du 11 mai 2006 :

- augmentation du nombre de places de crèches pour les enfants du personnel - et des étudiants - (en rapport avec le groupe Actions positives du Conseil d'entreprise);
- plan de déplacement et mobilité : intervention augmentée de l'employeur pour les déplacements en tram, bus et métro;
- clarification et uniformisation des avantages (par exemple : soins aux Cliniques, assurances, primes de naissance et de mariage,...) pour toutes les catégories et sous-catégories du personnel;
- la prépension à l'UCL après le 1<sup>er</sup> janvier 2008;
- la convention collective ouvrier-employés;
- et enfin un groupe de suivi de toutes les questions de suivi (!) et ... en souffrance, tout particulièrement au Cabinet du Recteur.

## NUAGES GRIS SUR LES DONS DE LIVRES À L'UCL

La délégation CNE-UCL a été informée récemment des menaces qui pèsent sur le service qui gère, depuis 35 ans, le don de livres et de périodiques destinés aux bibliothèques et centres de recherche universitaires à l'UCL.

Il s'agit du Centre Cerfaux-Lefort, asbl fondée en 1969 à l'initiative de Mgr Massaux, à la suite de la division linguistique des bibliothèques de l'UCL. Situé 2, chemin du Cyclotron, son emplacement actuel a attiré l'attention des pompiers, qui ont remis un rapport négatif sur la sécurité incendie des caves où est stockée la documentation récoltée par le Centre. Très malheureusement, les autorités de l'UCL ne font pas pour l'instant preuve de beaucoup d'imagination pour sauver ce service indispensable à la communauté universitaire, et ce, dans l'indifférence presque générale...

Rappelons que cette asbl ne coûte rien à l'UCL, bien au contraire. Le personnel engagé est sous contrat TCT, Prime, puis APE depuis 1984, suite à la décision de l'UCL de retirer du Centre ses employés. De plus, le Centre, qui se finance partiellement à l'aide du mécénat, paye un loyer à l'UCL pour l'usage des locaux d'entreposage et de tri ! Or, la contribution du Centre Cerfaux-Lefort à l'enrichissement documentaire des bibliothèques de l'UCL a été considérable au fil des années. Entre 1969 et 1980, 500.000 livres et périodiques ont été collectés et triés. Entre 1980 et 1990, le Centre a fourni gratuitement environ 5000 livres et périodiques par an aux bibliothèques de l'UCL, et entre 1990 et 2005, la moyenne est de 2000 ouvrages par an. Parmi ceux-ci, figurent également des archives et des documents rares. Ce qui représente entre 20 et 30.000 euros par an en valeur...

De plus, le Centre a développé un programme d'envoi de livres en faveur de bibliothèques universitaires situées principalement en Afrique et en Europe centrale et orientale. Enfin, rappelons que les membres du personnel de l'UCL et les étudiants ont libre accès au Centre, où ils peuvent acheter, à un prix souvent plus modique que chez les bouquinistes, des ouvrages utiles à leur recherche.

Contrairement à l'UCL, la KUL a compris depuis longtemps l'intérêt du recueil d'ouvrages et d'archives extérieures à la communauté universitaire : le KADOC, fondé en 1977 à Leuven, compte actuellement une quarantaine de membres du personnel et représente aujourd'hui un centre de référence en matière documentaire. A l'UCL, on est loin du compte. Situation à comparer avec l'ARCA, censé recueillir la documentation du monde catholique francophone à LLN, mais qui est en veilleuse faute de personnel. La fermeture définitive pour des raisons de sécurité du Centre Cerfaux-Lefort, faute de réactions pro-actives de la part des autorités de l'UCL, constituerait une fausse économie, du fait de la sérieuse perte engendrée pour l'enrichissement documentaire des bibliothèques néo-louvanistes, qui souffrent déjà depuis de longues années de restrictions budgétaires empêchant l'achat de nombreux ouvrages pourtant nécessaires aux étudiants (surtout en 2e et 3e cycles) et aux chercheurs. Une politique volontariste et imaginative permettrait de sortir le Centre de la trop grande discrétion qui entoure ses activités de récolte et de dons. Une meilleure communication interne, un soutien logistique, l'usage d'internet et de moyens informatiques, la mise à disposition de locaux mieux sécurisés, le souci de la préservation du personnel, devraient figurer en tête des préoccupations des autorités de l'UCL dans un tel cas de figure.

## LA PRÉPENSION À L'UCL

Les membres du PATO peuvent se réjouir : la convention collective du travail relative à la prépension complète vient d'être résignée pour une période courant du 1/6/2006 au 31/12/2007.

Si on souhaite bénéficier de cette convention, il faut bien évidemment remplir certaines conditions (qui n'ont d'ailleurs pas changé par rapport à la convention précédente) :

- Avoir 58 ans avant la date du 31/12/2007 ;
- Compter 25 années de carrière comme salarié ;
- Prester un préavis légal de 3 mois par tranche de 5 années de travail à l'UCL.

Les modes de calcul de la prépension n'ont pas changé non plus : le salaire net à 95% devient le brut de la prépension, les primes d'assurance de groupe continuent à être payées comme si vous continuiez à travailler ainsi que les allocations familiales complémentaires.

Autre bonne nouvelle : la délégation syndicale négocie une convention de prépension MI-TEMPS.

Le texte de cette convention n'est pas encore définitivement arrêté, mais l'accord porterait sur une prépension mi-temps accessible de juillet 2006 (?) au 31 décembre 2007, à l'âge de 57 ans avec un engagement moral de passer à la prépension complète dès que les conditions de passage sont acquises. Il existe encore pas mal d'incertitudes quant au contenu exact de cette convention à mi-temps mais le principe est acquis. Les personnes concernées ne pourront que s'en réjouir même si la délégation CNE du personnel aurait bien sûr préféré garder un accès à cette prépension mi-temps à 55 ans comme auparavant ! Mais nous n'avons pas senti de la part du personnel concerné, une volonté de se battre pour arriver à un meilleur résultat !



### LE RETOUR DU PRÉCOMPTE CONTRE LA STABILISATION DE CHERCHEURS ?

Les universités bénéficient depuis 2003 d'une restitution (à hauteur de 65 % actuellement) du précompte professionnel des chercheurs. A l'UCL, comme indiqué page 4, le montant de cette rentrée est de 5, 3 millions €.

Le Conseil rectoral vient d'indiquer dans une lettre adressée à la délégation syndicale du personnel scientifique qu'il ne souhaitait pas utiliser cette rentrée pour financer des emplois de chercheurs à **durée indéterminée**, car cela « *lui semble contenir un risque de « privilégier » certains chercheurs – en leur garantissant, à partir de la restitution du précompte – un financement à long terme au détriment d'autres chercheurs qui échapperaient inévitablement à un tel financement* ».

Cette position n'est pas acceptable. Parce que le but de la loi instituant ce retour du précompte consiste à créer de l'emploi. On peut imaginer que la création d'emplois stables n'est pas interdite. Or, si on interprète à la lettre la position du Conseil rectoral, le retour du précompte – qui, par ailleurs, est déjà utilisé à d'autres objectifs que la créations d'emplois directs – ne pourrait servir qu'à de l'emploi à durée déterminée.

Inacceptable, deux fois !

## JOHN KENNETH GALBRAITH (1908-2006) :

### L'ÉCONOMIE À VISAGE HUMAIN

L'économiste américain Galbraith est décédé le 29 avril 2006, à l'âge de 97 ans. Adeptes de Keynes, professeur à l'Université de Harvard, il fut le conseiller écouté de plusieurs présidents des Etats-Unis de tendance démocrate : F.D. Roosevelt, H. Truman, J.-F. Kennedy et B. Clinton. Il a aidé L. Johnson à concevoir le programme de la « Great Society », la Grande Société, destiné à lutter contre la pauvreté dans les années 60. Il doit sa célébrité à plusieurs ouvrages. Le premier, « The Affluent Society » (la société d'abondance), publié en 1958, est une critique de la société de consommation. Galbraith rejette la théorie classique et néo-classique, fondement de l'économie de marché, selon laquelle les décisions des entreprises sont exclusivement dépendantes de la demande des consommateurs. Pour Galbraith, les entreprises cherchent à imposer des produits aux consommateurs, en les manipulant par le biais du marketing et de la publicité. Cette culture de la consommation entretient la demande de biens superflus, accroît les risques d'inflation, et détourne des moyens au détriment des services sociaux et de santé, des services publics et de l'environnement. Dans ses ouvrages ultérieurs, « L'ère de l'opulence » (1961), « Le nouvel Etat industriel » (1967), il met l'accent sur la notion de technocratie, structure organisationnelle complexe émergente suite aux progrès des connaissances technologiques et favorisant une minorité de managers, de technocrates, qui constituent la classe des vrais

décideurs. Il insiste notamment sur le rôle joué par les syndicats dans le rééquilibrage du capitalisme. Précurseur et initiateur des débats de société d'aujourd'hui, Galbraith déplorait récemment l'aggravation des inégalités dans la société nord-américaine, devenue « une démocratie pour les nantis ».

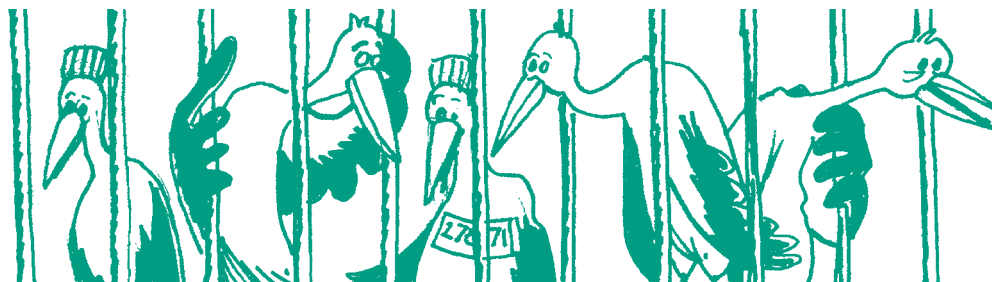
Une citation corrosive de ce grand personnage : « *Il faut réhabiliter le rôle de l'Etat et mener une vigoureuse action publique – « rerèglementation » des marchés, réforme de l'éducation – financée par les riches. Rien ne serait meilleur pour la paix sociale que quelques hurlements d'angoisse des détenteurs de grandes fortunes.* » (cité par Le Soir, 22 janvier 1993)

### AUNG SAN SUU KYI TOUJOURS EN RÉSIDENCE SURVEILLÉE

La junte birmane a prorogé d'un an l'assignation à résidence d'Aung San Suu Kyi (60 ans), chef de file de l'opposition, prix Nobel de la paix 1991.

Le secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, avait lancé un appel direct au chef de la junte, Than Shwe, pour libérer l'opposante qui, sur les seize dernières années, en a passé plus de dix en prison ou assignée à résidence. Il n'a pas été entendu.

L'Association des nations du Sud-Est asiatique (Asean), l'une des rares organisations internationales accueillant parmi ses membres les généraux birmanes, a immédiatement critiqué la décision de la junte. (Extrait du Monde du 28 mai 2006)



BULLETIN D'AFFILIATION EMPLOYÉS ET CADRES



CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS

A REMETTRE A VOTRE DELEGUE SYNDICAL

Centrale (nom, code)

Réservé à l'Administration

Matricule

Nom et prénom

Homme / Femme (\*)

Rue

Numéro

App.

Bte

C.P.

Commune

Nat.

N° de tél.

Date de naissance

Numéro registre national

Numéro de compte

### COTISATIONS MENSUELLES

#### Membres actifs

Ordinaires temps plein  
Mi-temps

13,39 €  
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