

Le droit de *savoir*

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

SOMMAIRE

2-3 Elections sociales 2012

4 Manifestation du PST

5 Paysage Marcourt

6 Priorités CNE-UCL

Intégration ISA

7 Surcharge de travail

8 Slow Science

9 Lettre ouverte à l'UE

10 Euraxess

11 Congé de maternité PAC

12 Sortir de l'impasse

SEPT FOIS NON ET ... CETTE FOIS : OUI !

Le syndicalisme universitaire : ultime rempart de la liberté académique ? Tel était le thème du colloque organisé en mai dernier par la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université. Préserver l'autonomie de la connaissance, voilà sans nul doute un enjeu actuel et un défi passionnant pour le monde de la recherche et de l'enseignement universitaires soumis à de multiples pressions. Pour le professeur, l'assistant, le chercheur, le personnel administratif et logistique, prendre part à l'action syndicale permet de mieux garantir, à travers un mouvement collectif, les conditions d'un travail scientifique et pédagogique de qualité au bénéfice de la société tout entière.

Depuis que la délégation CNE-UCL s'est unifiée en rassemblant en son sein toutes les catégories du personnel, les académiques et les scientifiques font l'expérience de l'exercice d'une véritable responsabilité sociale qui n'est pas seulement un sujet de thèse ou un objectif théorique mais aussi une réalité quotidienne lorsque s'opère une conjugaison harmonieuse des intérêts de tous les membres de l'université : le personnel académique et scientifique en même temps que le personnel administratif et technique ; les employés « au cadre » au même titre que ceux « sur ressources extérieures » ; les personnes « à durée déterminée » ou celles « payées à l'heure » comme celles dépendant de statuts particuliers (boursiers, etc).

A l'approche des élections sociales qui auront lieu au printemps prochain, nous sommes tous invités à être candidats.

Il n'est pas trop tôt pour y réfléchir en se posant les bonnes questions. Faut-il avoir déjà été membre d'une délégation syndicale et affilié de longue date pour devenir candidat ? Non. Faut-il adhérer à un parti politique ? Absolument pas (la CNE est indépendante de tout parti politique). Faut-il exercer une fonction à temps plein pour être admis à poser sa candidature ? Mais non. Faut-il être sous contrat définitif ? Non plus, car les personnes à « durée déterminée » peuvent être candidates. Faut-il bénéficier d'une certaine ancienneté ? Certainement pas. Faut-il craindre de ne pas disposer d'assez de temps pour se consacrer à un « engagement syndical » ? Encore non, parce que chacun peut limiter son investissement en choisissant, dans la diversité des tâches (au comité pour la prévention et la protection au travail, au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale), celles qu'il juge compatibles avec son emploi du temps. Faut-il s'attendre à un regard désapprobateur de la part de ses collègues ou des représentants des autorités ? Non, parce que votre mandat découle d'une élection à laquelle tous les membres du personnel peuvent participer (lors des dernières élections, le nombre des votants atteignait presque les 60 %) et parce que votre rôle est bien davantage de rendre un service que d'exercer un pouvoir. Il n'y a donc aucune raison de penser que l'on sera « mal vu ».

Peut-on espérer améliorer effectivement les choses au sein de notre université en tentant l'expérience d'une candidature aux élections sociales ? OUI ! A coup sûr !

PRIME DE FIN D'ANNÉE 2011

Grâce à la négociation sectorielle avec les délégations syndicales, l'ensemble du personnel de l'enseignement, y compris des universités, bénéficiera en 2011 d'une augmentation de 120 € de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année.

Le montant de la prime de fin d'année s'élève à 2,5 % du traitement annuel brut, auquel s'ajoute un montant forfaitaire qui est donc porté en 2011 à 450 € pour un temps plein.

En pages centrales de ce numéro :

**Invitation
au colloque sur le
syndicalisme universitaire
du jeudi 26 janvier 2012**



En préparation des élections sociales de 2012 à l'UCL

Déclaration de candidature

Je soussigné-e,

Nom : Prénom :

interne : gsm :

Secteur / Entité :

Adresse de courrier interne :

Date de naissance : (les jeunes de moins de 25 ans constituent un collège séparé)

Site : LLN WOLUWE BXL MONS TOURNAI Autre :

Catégorie : Personnel Académique Personnel Scientifique Personnel Adm. et Technique

- Marque mon accord pour la présentation de ma candidature sur la liste CNE-CSC à l'élection de la délégation du personnel :
 - au Conseil d'Entreprise
 - au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
 - à la Délégation syndicale du personnel

Désire rencontrer un membre de la délégation actuelle avant de prendre une décision

Suggère, comme candidature(s), le nom de la (des) personne(s) suivante(s) :
.....
.....

(J'ai indiqué à cette (ces) personne(s) que je communiquais son (leur) nom(s))

Date et signature :

Nous souhaitons que les listes présentées par la CNE à l'UCL reflètent le mieux possible la diversité des situations dans le personnel et respectent différents équilibres

- hommes-femmes • les différents âges dans le personnel
- les différentes facultés, instituts, secteurs, administrations • les différents sites
- les différentes catégories de personnel

A photocopier, renvoyer complété et signé à la CNE-UCL
Croix du Sud, 3 - L7.06.01. 1348 Louvain-La-Neuve



ÉLECTIONS SOCIALES 2012

Du 7 au 20 mai 2012 se dérouleront les élections sociales en Belgique pour le renouvellement des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail. Ces élections sociales concernent près de 6000 entreprises (dont l'UCL) et l'installation ou le renouvellement de près de 9000 organes (3000 conseils d'entreprise et 6000 comités pour la prévention et la protection au travail).

Cet événement est un moment important de démocratie sociale qui permet aux travailleurs d'élire leurs représentants sociaux et syndicaux dans des organes qui ont des compétences fixées par la loi. D'autres pays nous envient ce système d'élections : pouvoir élire librement ses représentants et avoir la possibilité, pour les travailleurs qui se présentent comme candidats et sont élus, de participer à la vie sociale de l'entreprise !

A l'UCL, aura lieu en même temps l'élection de la délégation syndicale, unifiée et compétente pour l'ensemble des membres du personnel (académique, scientifique, administratif et technique) issus de la fusion entre l'UCL, les ISA et les FUCaM. *Le texte de la convention collective organisant le statut de cette délégation est accessible sur le site de la CNE (www.desy.ucl.ac.be).*

Comment ça marche ?

Il y a différentes étapes. Dans un premier temps, l'employeur propose des définitions de périmètres (qui sont les électeurs, quelles sont les personnes qui constituent le "personnel de direction", qui est cadre, à quelle date va-t-on voter, etc). Ces propositions sont traitées au Conseil d'entreprise, au CPPT, et à la Délégation syndicale qui a un délai pour répondre. Au terme de ce délai, les informations seront diffusées au personnel.

Par ailleurs, une campagne de recrutement de candidats a lieu de novembre à mars 2012. Les listes de candidats commencent à se construire, les candidats potentiels peuvent se faire connaître.

La campagne électorale de mars à mai 2012 permet de présenter les candidats aux autres travailleurs. Vous pourrez alors voter en connaissance de cause pour les candidats que vous désirez promouvoir.

Participer à la vie sociale comment ?

Le système des relations sociales, à l'UCL comme ailleurs, repose sur trois structures :

1. **Le Conseil d'Entreprise (CE)** garantit la consultation du personnel sur tout ce qui le concerne dans sa vie professionnelle. L'employeur est tenu d'informer les délégué-e-s du personnel au CE sur la santé financière de l'institution et de fournir des informations précises en matière économique, financière et sociale. Le Conseil d'Entreprise remet des avis sur l'organisation du travail, la politique de l'emploi, la politique du personnel, en ce compris, la formation continuée. Il a une compétence de décision en matière de règlement de travail, de dates de congés et de fermeture obligatoire, de planification du congé éducation.

2. **Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT)** a pour missions de rechercher toute solution pour que le travail s'effectue dans des conditions optimales de santé, de bien-être et de sécurité. Il est amené à promouvoir dans ce sens une réelle politique de prévention et à contrôler l'application des dispositions légales relatives à la charge psychosociale et à la violence au travail. A l'Université, l'évolution constante des programmes de recherche entraîne sans cesse de nouveaux risques à dépister. Le CPPT veille à la prévention des accidents et des maladies professionnelles, au dépistage des nuisances, et à l'augmentation de la sécurité lors de l'utilisation de produits dangereux, à la protection lors de l'utilisation des machines et équipements, à la prévention des risques liés au travail sur écran, à la diminution des situations de stress. Le CPPT a également en charge les questions de bien-être (et de souffrance !) au travail et les préoccupations liées à la protection de l'environnement. En 2012, il y aura deux élections du CPPT : une pour le CPPT des sites de l'UCL en Hainaut (Mons, Charleroi et Tournai), une pour les autres sites de l'UCL.

3. **La Délégation syndicale (DS)** est composée de délégué-e-s de toutes les catégories de personnel (personnel académique, scientifique, administratif et technique). La délégation syndicale unifiée est reconnue par les autorités de l'Université et chargée de débattre avec elles et avec les pouvoirs publics à propos de tout ce qui touche aux conditions de travail. Par la revendication et la négociation, la délégation syndicale soutient et coordonne les attentes du personnel. Elle est également compétente pour défendre le personnel dans ses intérêts individuels et collectifs.

Dans ces trois structures (et quatre organes à l'UCL), les délégué-e-s sociaux et syndicaux du personnel sont tous et toutes directement élu(e)s. Ces organes offrent des possibilités réelles de faire entendre la voix de toutes les catégories du personnel, dispersées sur différents sites, sur la manière d'organiser le travail, les conditions de travail, sur les grandes options prises par l'institution en matière de politique du personnel, sur la surveillance de santé, la sécurité et le bien-être du personnel au travail.

Qui peut voter ?

Pour ces élections sociales, à l'UCL, il y aura environ six mille électeurs. La condition pour participer au vote, est d'être occupé dans l'unité technique d'exploitation (UTE) trois mois avant l'élection - même si c'est en tant que jobiste. Il n'y a pas d'autres conditions. Une « UTE », est un périmètre définissant les électeurs qui voteront pour le CE, pour le CPPT Hainaut et pour le CPPT LLN BXL. Il y aura en effet des périmètres différents. Pour l'élection de la délégation syndicale unifiée, le périmètre des électeurs est encore différent. On ne parle plus ici d'UTE mais d'une liste d'électeurs qui reprend le personnel UCL plus celui des entités pour lesquelles la délégation syndicale est compétente.

Qui ne peut pas voter ?

Les membres du personnel de direction ne peuvent pas voter. Ils sont clairement identifiés au début de la procédure des élections. Il s'agira sans doute en 2012 des membres du Conseil d'administration, des membres du Conseil académique, des doyens, des présidents d'institut, des directeurs d'administrations et des responsables des entités périphériques.

Qui peut être élu ?

Pour se présenter comme candidat aux élections sociales, il faut être lié par un contrat de travail depuis six mois au moins et faire partie de l'UTE où sont organisées les élections auxquelles le candidat se présente (faire partie par exemple de l'UTE Hainaut pour se présenter au CPPT Hainaut).

Une question, une remarque, une demande, ... n'hésitez pas à contacter la délégation syndicale CNE - UCL.



LA SAGA DES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE TEMPORAIRE : UN TON PLUS FORT !



Le 21 novembre dernier, à l'initiative du secteur des universités de la CNE et de la CSC-SP, une délégation du personnel temporaire scientifique représentative de l'ensemble des universités francophones a rendu visite aux ministres Marcourt et Nollet pour savoir comment avance leur promesse d'une solution sur la question des barèmes différents du PST et pour affirmer à nouveau leur détermination sur la nécessité de trouver une solution. Pour mémoire, la question a été présentée dans les numéros du Droit de savoir 144 et 146.

Cette mobilisation a été votée en assemblée du personnel le 7 novembre dernier ; les membres du personnel scientifique temporaire s'impatientent. Qu'ils soient au barème inférieur ou au barème supérieur, ils font le même travail, avec la même passion et cette différence de traitements entre collègues ne peut plus durer.

De son côté, à l'occasion de cette manifestation, le ministre Marcourt a affirmé à nouveau l'engagement du gouvernement de résoudre ce problème, avec l'inscription au budget d'une provision de 3,6 millions d'euros. Les modalités doivent être concrétisées lors de l'ajustement budgétaire dans le courant du premier trimestre 2012. Une rencontre avec les organisations syndicales est promise avant la fin de l'année.

Les représentants du Cabinet du ministre Nollet ont également réaffirmé, au nom du ministre, leur volonté politique de résoudre le problème. L'enveloppe budgétaire nécessaire au niveau du FNRS doit encore être négociée au sein du gouver-

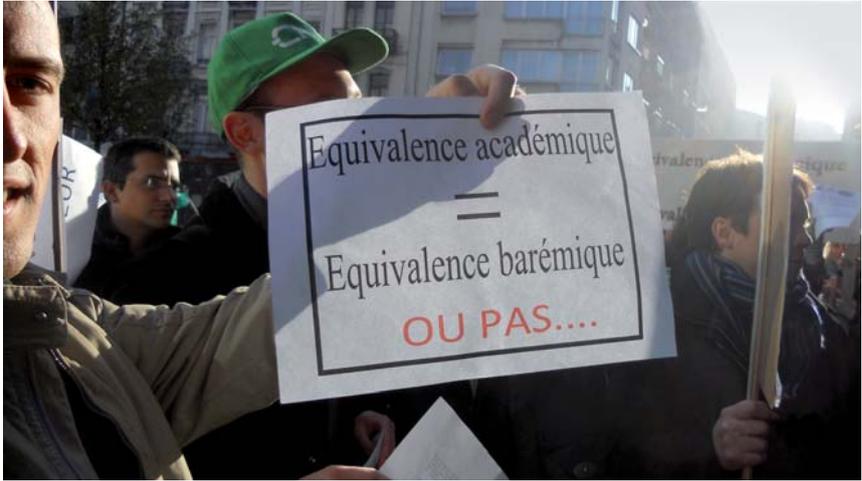
nement. Anouveau, les représentants du ministre annoncent qu'ils convoqueront les délégations syndicales avant la fin de l'année pour avancer sur ce dossier.

Les délégations syndicales et la centaine de chercheurs qui les accompagnait ce lundi 21 novembre ont réaffirmé leur détermination à poursuivre leurs revendications jusqu'au bout.

« Tous les assistants qu'ils aient une licence ou un master font exactement le même travail sur le terrain. Nous encadrons tous avec la même passion les mêmes étudiants, nous souffrons tous du manque d'effectifs et créer une discrimination salariale ne permettra pas de recruter des personnes compétentes. Un licencié travaille-t-il moins bien qu'un titulaire de master ? Pourquoi devrait-il y percevoir une différence salariale ? »

« Après 6 années d'expériences professionnelles, j'ai récemment débuté à l'Université en tant qu'assistante et doctorante. J'ai été étonnée de constater que mes collègues fraîchement diplômés étaient mieux payés que moi. Pourtant, nous avons effectué 5 ans des mêmes études, nous avons été engagés à la même date pour certains d'entre eux et nous effectuons le même travail (assistantat et doctorat), à quoi attribuer notre différence salariale si ce n'est à une discrimination ? »

« En éducation physique, les assistants "avant Bologne" (licence en 4 ans) sont moins payés que les assistants "après Bologne" (master 120 crédits). Je trouve cela complètement absurde étant donné que la licence est équivalente selon le décret Bologne à un master 120 crédits. Encore plus absurde quand on regarde le contenu du programme : le contenu est resté le même, mais il est dispensé en 5 ans. En résumé, en faisant des études plus faciles, vous gagnez plus d'argent !! ».





services publics

Secteur universités



Secteur universités

Position des secteurs des universités de la CNE et de la CSC/Services publics en réaction à la note de juillet 2011 du ministre Marcourt sur le paysage de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles

Observations générales

Les secteurs des Universités de la CNE et de la CSC/SP rappellent qu'ils considèrent que la Belgique francophone n'est pas assez grande pour se permettre de garder un morcellement (selon une logique de réseaux ou de pôles géographiques) de son enseignement supérieur qui exacerbe la concurrence entre les entités.

Les secteurs des Universités de la CNE et de la CSC/SP constatent que le projet de réforme institutionnelle n'aborde pas des points importants, notamment :

- le problème des enveloppes fermées induisant une concurrence vive entre les pôles d'enseignement ;
- le nouveau paysage ne favorise pas suffisamment l'intégration de la recherche scientifique au niveau des hautes écoles et des universités. De plus, l'articulation du FNRS à l'ARES n'est pas suffisamment précisée ;
- les secteurs des Universités de la CNE et de la CSC/SP soutiennent la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, mais ce projet ne le garantit pas clairement ;
- tendre à augmenter l'offre de l'enseignement supérieur et le nombre d'étudiants en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) à budget constant est utopique. Reporter à plus tard la nécessaire augmentation des moyens financiers accompagnant cette nouvelle politique de l'enseignement supérieur fragilise la crédibilité du projet ;
- le projet ne mentionne pas les collaborations déjà existantes, régionales, nationales et internationales, mises en place par les universités. Il ne faut pas qu'il les mette en péril.

Politique du personnel

En ce qui concerne le personnel, les secteurs des Universités de la CNE et de la CSC/SP soulignent que :

- les structures envisagées ne prévoient rien pour l'instant en termes de modalités de la concertation sociale dans l'ARES et au sein des pôles ;
- la réforme envisagée ne peut en aucun cas porter atteinte aux statuts du personnel en place ;
- les secteurs des Universités de la CNE et de la CSC/SP souhaitent l'établissement de statuts identiques par décret pour chacune des catégories du personnel des universités de la FWB. Ils estiment que l'idéal pour les statuts du personnel des universités serait une seule entité au niveau de la FWB ;
- à plus court terme, il faudrait faciliter la mobilité des personnels entre les différents établissements, tout en garantissant la portabilité des droits ;
- il faut encadrer le concept d'autonomie lorsqu'il s'agit des politiques de personnel. L'autonomie de gestion ne peut signifier l'octroi d'un pouvoir discrétionnaire dans ce domaine ;
- il ne faut pas que les nouvelles structures impliquent une augmentation de la charge de travail pour les personnels et un éloignement des centres de décision par rapport aux réalités de terrain.

Namur, le 14 octobre 2011.

Sur ce même sujet, une position de la CSC francophone et de ses trois centrales compétentes pour l'enseignement supérieur (CNE, CSC-SP et CSC-Enseignement) est en cours d'élaboration.



LES PRIORITÉS DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE CNE DU PERSONNEL POUR 2011-2012

Cette année, la délégation syndicale CNE a sur la table une série de dossiers qu'elle considère comme prioritaires lors de la rencontre annuelle avec les autorités.

1. **Des conventions collectives de travail** devront être élaborées pour tous les membres du personnel afin que chacun bénéficie d'un cadre juridique clair et négocié qui réponde aux enjeux actuels de son travail. La priorité sera donnée cette année à la CCT concernant le **personnel scientifique**, celle destinée au personnel académique suivra et enfin la CCT pour le personnel administratif et technique qui existe déjà, devra être revue.
2. La question de la **surcharge de travail** est prioritaire. Les « burn outs » sont de plus en plus fréquents dans l'ensemble du personnel et en particulier, fait nouveau, au sein du **personnel académique**. Une analyse fine de ce problème, prenant en compte l'augmentation du nombre d'étudiants en rapport avec l'évolution du personnel, l'objectivation et la distribution des charges en matière d'enseignement, de recherche et de service ainsi que les évolutions techniques et les contraintes diverses (internes et externes) est une première étape. La mise en place d'un suivi des carrières académiques (PAI) au-delà de la période probatoire en est une autre. Cela devrait aider

à mettre en place des systèmes de régulation et d'équilibrage des tâches et permettre de mieux planifier les postes. Le remplacement des personnes en congé de maladie de longue durée devrait par ailleurs toujours être possible et rapide. L'amélioration de l'organisation interne de l'université et de son financement fait également partie de la réflexion.

3. Après les restructurations profondes liées au plan de développement et aux fusions/intégrations, il est nécessaire de porter une attention particulière à la **clarification de la ligne hiérarchique, des missions et des structures** à tous les niveaux et pour chaque membre du personnel, en particulier **administratif et technique**. On assiste également à une multiplication des documents de référence qui peuvent être même parfois contradictoires (règlement organique, règlement ordinaires, ROI, balises, etc...). De nombreuses personnes ne s'y retrouvent plus dans les structures et ne savent plus à qui s'adresser pour répondre à leurs questions. Les responsabilités et les missions de chacun ainsi que les lieux de décision devraient être clairs pour tous. Chaque membre du personnel devrait appartenir à une équipe de travail au sein d'une entité définie et avoir un responsable hiérarchique unique dont le mandat soit

clair et les compétences reconnues. Il devrait disposer d'un descriptif de fonction avec des missions claires et avoir accès aux outils de travail requis et aux éventuelles formations nécessaires pour les utiliser. Des règles d'organisation plus efficaces devraient être définies au niveau central.

4. **Plusieurs dossiers collectifs** nécessiteront encore la plus grande attention cette année. On évoque en particulier le suivi de la fusion avec l'UCL-Mons, l'intégration des ex-instituts supérieurs d'architecture de Bruxelles et de Tournai, la stabilisation du personnel de l'IPM, la création de l'administration des relations extérieures et du service à la société (ARES) ainsi que les conditions de travail dans les restaurants universitaires. Un nouveau règlement de travail pour l'ensemble des membres du personnel de l'UCL est aussi en cours d'élaboration et devrait aider chacun à mieux cerner ses droits et ses obligations.
5. Last but not least, **l'organisation des élections sociales**, prévues en mai 2012, demandera certainement aussi beaucoup d'énergie de la part des représentants du personnel (... et de l'employeur). Sans oublier l'organisation par la CNE et la CSC/SP du **colloque sur le syndicalisme universitaire** prévu le jeudi 26 janvier 2012 !

LES MEMBRES DES ANCIENS INSTITUTS SUPÉRIEURS D'ARCHITECTURE : INTÉGRÉS ?

Les rencontres de la délégation CNE avec des membres du personnel des « ex-ISA » de Bruxelles et de Tournai ont fait ressortir plusieurs points de difficulté concernant leur intégration à l'UCL. On épinglera en particulier la différence de statut entre les membres du « cadre d'extinction » et les nouveaux engagés qui ont désormais un statut « UCL ».

Cette différence se marque entre autres en matière d'horaire de travail et de jours de congé, mais aussi en termes d'évolution de carrière et, en particulier pour le personnel enseignant, dans la façon très différente de concevoir les missions d'enseignement, de recherche et de service à la société. Ainsi, les responsables d'ateliers pédagogiques se retrouvent désormais considérés comme personnel scientifique et les responsables de cours théoriques sont repris dans le personnel académique alors que jusqu'ici, ils étaient payés à un barème équivalent et pouvaient même au cours de leur carrière passer alternativement d'un barème à

l'autre en fonction de leur charge de cours. L'expérience professionnelle en tant qu'architecte n'est plus valorisée en tant que « service à la société » dans le cadre des promotions, mais plutôt considérée comme une activité lucrative externe. Le doctorat devient une condition pour participer à différentes instances de la faculté LOCI alors qu'il n'était nullement requis auparavant. La gestion des bibliothèques et leur éventuelle intégration dans les BIUL suscite également beaucoup de craintes. Tout cela sans compter la surcharge administrative liée à l'adaptation au fonctionnement de l'UCL.

Au total, beaucoup d'incompréhensions et de frustrations. De nombreuses questions devront trouver réponse dans les mois qui viennent pour éviter une démotivation profonde de la part d'un grand nombre de personnes qui voient soudain le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que leurs perspectives de carrière profondément modifiés.

Colloque organisé dans le cadre de
la Chaire **Max Bastin (UCL)**, par les secteurs
CNE et CSC - Services publics des universités,
avec le soutien du **FRS-FNRS**

C O L L O Q U E

Pouvoirs et contre-pouvoirs dans les universités

Quel rôle pour la concertation sociale ?



Judi
26

janvier
2012

Les politiques universitaires comparées en Belgique et en Europe

Orateurs : Jean-Luc Demeulemeester (ULB), Catherine Paradeise (LATTs,Fr),
Jean-Yves Merindol (ENS Cachan, Fr), Pierre Verjans (ULg)

Pouvoirs et contre-pouvoirs dans les universités

Quel rôle pour la concertation sociale ?



8h45 Accueil

9h15 Allocution de bienvenue et présentation des thèmes du colloque :
Gérard Valenduc, codirecteur à la Fondation Travail Université et professeur invité à l'UCL et aux FUNDP

Matinée : Les politiques universitaires comparées en Belgique et en Europe

Présidente de séance : Michèle Garant, professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education et Présidente de l'IPM à l'UCL

9h30 Quel futur pour les universités belges francophones ? Quel rôle pour les acteurs ?
par Jean-Luc Demeulemeester, professeur à l'ULB
Une histoire des modèles d'université et leurs conséquences sur la politique de la recherche et de l'enseignement supérieur

10h10 Réformes des universités en Europe et mutation des professions universitaires
par Catherine Paradeise, professeur à l'Université Paris Est-LATTS,
Présidente de l'Institut francilien recherche, innovation, société (IFRIS)
Les réformes universitaires européennes tendent à déplacer le centre de gravité des politiques de personnel vers les établissements. Comment penser dès lors une articulation positive entre organisations universitaires et professions dans les universités?

10h50 Pause

11h05 Entre les Etats et les universités, des espaces et des enjeux nouveaux de dialogue social
par Jean-Yves Mérimol, Président de l'École normale supérieure de Cachan,
ancien président de l'Université Louis Pasteur de Strasbourg
L'influence des évolutions en cours sur le rôle des acteurs (directions d'établissements, responsables des politiques publiques, syndicats). En particulier, le rôle nouveau des établissements qui ont à établir des normes internes sur les activités de leurs personnels

11h45 Le paysage institutionnel de l'enseignement supérieur en Belgique :
l'état du projet du Ministre Marcourt à la date du colloque et des positions en présence.
Points clefs des interventions de la matinée et débat avec la salle par Pierre Verjans, professeur à l'ULg

12h30 Repas



Après-midi : Enjeux du syndicalisme universitaire face aux mutations des universités

Président de séance : **Hervé Pourtois** professeur à l'UCL,
Chaire Hoover d'éthique économique et sociale

13h45 Projections : - La place de la délégation syndicale dans les organigrammes de quelques universités
- Le paysage syndical interuniversitaire en Fédération Wallonie - Bruxelles

14h00 Les enjeux du syndicalisme universitaire et les problématiques actuelles dans l'ensemble de la communauté universitaire au Québec par Max Roy, professeur à l'Université du Québec à Montréal et président de la Fédération québécoise des professeurs et professeures d'université

14h30 Les enjeux du syndicalisme universitaire en France, par Viviane Vernay
Secrétaire générale CGT, Université de Lyon 2

14h50 Les enjeux du syndicalisme universitaire en Flandre, par Luc De Lentacker,
permanent de la LBC à la KUL

15h10 Les enjeux du syndicalisme universitaire en Suisse,
par Margarita Castro - Secrétaire permanente du syndicat des services publics,
Université de Genève

15h30 Les enjeux du syndicalisme universitaire en Fédération Wallonie-Bruxelles
par Martine Evraud CSC - Services publics et Thierry Grosbois - CNE

15h50 Essai de synthèse des interventions et échange avec la salle

16h10 Les paradoxes de la participation à l'institution universitaire par Michel Molitor,
professeur émérite et ancien vice-recteur UCL

16h30 Intervention de clôture par Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général CNE

16h45 Fin du colloque - verre de la concertation !



Un plan d'accès et des parkings est disponible sur le site <http://www.uclouvain.be/9913.html>

INFORMATIONS PRATIQUES

Université catholique de Louvain
Auditoire Montesquieu 01 - Place Montesquieu - 1348 Louvain-la-Neuve

Inscription

La participation au colloque est gratuite, mais l'inscription est obligatoire via le site <http://www.desy.ucl.ac.be>,
ou en renvoyant votre inscription à l'adresse suivante :
CNE-UCL - Croix du Sud, 3 Bte L70601 - 1348 Louvain-la-Neuve

Date limite d'inscription : **Lundi 16 janvier 2012**

Enjeux du syndicalisme universitaire face aux mutations des universités

Orateurs : Max Roy (FQPPU, Québec), Viviane Vernay (CGT, Lyon 2),
Luc De Lentacker (LBC, KUL), Margarita Castro (Syndicat des services publics, Université de Genève),
Martine Evraud (CSC-Services publics, ULg), Thierry Grosbois (CNE, UCL), Michel Molitor (UCL)

Intervention de clôture par Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général CNE

Pouvoir Contre-pouvoir sociale



Université catholique de Louvain

Louvain-la-Neuve - Auditoire Montesquieu 01 - Place Montesquieu - 1348 LLN

Participation gratuite, mais inscription obligatoire
via le site <http://www.desy.ucl.ac.be>

LA SURCHARGE DE TRAVAIL : UN PROBLÈME À PRENDRE À BRAS LE CORPS

De plus en plus de plaintes et d'appels à l'aide sont reçus par la délégation syndicale concernant la surcharge de travail, en particulier, phénomène nouveau, venant de la part d'académiques. Les situations de burn-out se multiplient dans toutes les catégories de personnel. Nous sommes d'ores et déjà sur un terrain curatif alors qu'il faudrait réenclencher une démarche préventive.

Si rien n'est fait, les situations vont se multiplier et se dégrader, avec des effets gravissimes sur la santé des personnes et sur la continuité des services.

Pistes de travail

Etant donné l'urgence et l'état de détresse de certaines personnes, il nous paraît indispensable d'avancer sur certains points.

1. Le remplacement des académiques en congé de maladie de longue durée (notamment en congé de maternité) devrait absolument être assuré de manière structurelle. De façon générale, que ce soit pour des raisons de maladie, de mutation, de départ à la retraite ou pour toute autre raison, il est essentiel d'assurer les remplacements de l'ensemble des membres du personnel de façon efficace afin de ne pas surcharger les collègues du service ni culpabiliser ceux qui doivent s'absenter et encore moins transmettre le message implicite que la personne n'effectuait pas des tâches utiles ou nécessaires ce qui amène non seulement une forte démotivation mais également un manque de transmission du métier.

2. L'augmentation du nombre d'étudiants, particulièrement dans les premiers cycles a des conséquences sur les personnes en charge de l'encadrement car elle modifie de façon substantielle les conditions d'exercice des métiers. La prise en compte de cet élément devrait amener à accorder des moyens supplémentaires là où le besoin est le plus criant, en particulier dans le premier cycle ESPO/LSM et dans le secteur des sciences de la santé ainsi que les services centraux directement concernés par la gestion des étudiants et la logistique étudiante (logements notamment).

3. Il faudrait aussi assurer le suivi de l'enquête stress auprès des doctorants réalisée dans le cadre du CPPT et réanimer l'objectivation des normes en matières d'encadrement pour les assistants.

4. Une meilleure objectivation et distribution des charges d'enseignement, de

recherche et de service via une mesure à la fois effective et plus fine de celles-ci et des moyens de régulation (pour la mesure des charges d'enseignement, prendre en compte la taille des auditorios, les horaires décalés, la décentralisation, les volumes de correction, les modalités de suivi des étudiants - avec ou sans TP, etc.).

5. La mise en place d'un vrai suivi des carrières académiques, au-delà de la phase probatoire, avec une clarté beaucoup plus grande sur les procédures. Ne pas l'envisager comme une évaluation individuelle des performances (via le PAI) mais comme un processus collectif visant à améliorer la qualité de l'enseignement, de la recherche et du service à la société.

6. D'un point de vue plus général, la complexification des structures et des procédures a contribué de manière notable à l'alourdissement de la charge de travail de toutes les catégories de personnel en rendant plus difficiles leurs interactions et en diluant les responsabilités. Il en résulte parfois un sentiment d'isolement et de désarroi considérables. Chaque personne devrait savoir de manière claire et univoque quelle est sa structure de rattachement, quel est son (unique !) responsable hiérarchique et quelles sont ses missions et responsabilités. Chacun devrait en outre avoir accès aux outils de travail requis et aux éventuelles formations nécessaires pour les maîtriser.

La dégradation des conditions de travail du personnel dans les grands auditorios

La massification du public étudiant dans certaines branches, qui se confirme encore lors de la rentrée 2011, pose d'évidents problèmes de surcharge pour les personnels concernés.

En 2010 et 2011, la délégation CNE a reçu des plaintes convergentes de membres du personnel à propos de la dégradation des conditions de travail dans les grands auditorios. Cette situation concerne à la fois le personnel enseignant, les appariteurs, les intervenants des firmes extérieures de nettoyage, tant dans les grands auditorios que dans certaines salles de séminaire et d'informatique.

Le personnel académique donnant des cours, notamment en 1ère année de bac, devant un public nombreux, constate que le Wifi est utilisé par une partie des étudiants disposant d'ordinateurs portables, pour des activités sans lien

avec le cours. Des étudiants utilisent les fonctions de leur gsm et tentent même des connexions via Bluetooth sur les PC des professeurs.

Certains d'entre eux n'hésitent pas à manger durant les cours. Le personnel de nettoyage retrouve des détritrus : papiers, trognons, cannettes laissés au sol.

Cela pose des difficultés pédagogiques aux titulaires de cours, qui cherchent souvent à se dégager de ces enseignements après quelques années. L'enseignement dans de grands auditorios demande en effet beaucoup d'énergie, de capacité pédagogique et de maîtrise de soi.

L'enseignant donnant cours dans un grand auditorio devrait avoir la possibilité technique de couper ou brouiller le signal wifi si l'accès à internet n'est pas nécessaire dans le cadre de son cours. Dans certaines situations, et en tout cas lors des examens, l'usage du gsm ou de l'ordinateur portable devrait pouvoir être interdit. Il s'agit également de remettre tous les étudiants sur pied d'égalité.

Ces difficultés retombent également sur les appariteurs, qui se plaignent d'une surcharge de travail. Ils ne parviennent pas à récupérer durant l'année les heures supplémentaires prestées, notamment les samedis, en raison de l'augmentation du nombre de colloques ou de manifestations exigeant une permanence. La surcharge des appariteurs est amplifiée en raison de l'évolution du métier lié à la généralisation des nouvelles technologies installées dans les auditorios, comme le recours, par exemple, aux logiciels de présentation par les enseignants. Il manque, au moins, un appariteur dans chacun des trois secteurs, pour répondre à l'augmentation des demandes.

A la suite des interventions en ce sens de la délégation CNE au conseil d'entreprise notamment, le vice-rectorat aux affaires étudiantes, en concertation avec l'AGL, a pris une série de mesures de sensibilisation lors de la rentrée de septembre 2011.

La délégation du personnel restera très attentive quant à l'amélioration des conditions de travail des membres du personnel (enseignants, appariteurs, personnel de nettoyage) travaillant dans les grands auditorios.

Lire également : <http://www.uclouvain.be/330587.html>



QUE NOUS RÉVÈLE LE COURANT « SLOW SCIENCE » ?

L'université, en tant qu'institution d'enseignement et de recherche, est supposée être un lieu de prise de recul et d'analyse au profit de la société tout entière. Mais le système d'évaluation discutable auquel ils sont soumis, faute de réflexion sur les critères, les pousse dans l'autre sens : toujours plus, toujours plus vite...

Comment évaluer l'activité de production scientifique ? C'est une question complexe, car la recherche fondamentale, la recherche appliquée ou l'expertise apportée à la société sont des choses parfois assez différentes, quoique faisant partie du travail du chercheur. Disposer d'indicateurs satisfaisants est difficile, et par conséquent, cette évaluation se fait souvent implicitement, en utilisant de manière acritique ce qu'on confond parfois avec les standards internationaux. A défaut de savoir ce qu'on évalue et comment le faire, on le fait « comme les autres », dans une logique concurrentielle. Cela se traduit dans deux directions différentes.

Au niveau sociétal, la « bonne science » semble régulièrement définie en termes de technoscience essentiellement orientée vers la satisfaction des besoins économiques immédiats de grandes entreprises multinationales. Une « bonne activité » génère des brevets et des possibilités de développements industriels, génératrice de profits. La dérive consiste à oublier les autres finalités de la science, notamment dans les politiques de financement public (*lire la pétition ci-contre*).

Au niveau individuel, la productivité de chaque chercheur se mesure la plupart du temps, faute de mieux, à l'aide d'indicateurs bibliométriques quantitatifs, dépendant souvent d'éditeurs commerciaux. Un bon chercheur est un chercheur qui publie beaucoup et aux bons endroits (*publish or perish*), de préférence en anglais. La poursuite de la carrière passe, pour les jeunes, par « toujours plus », ce qui entraîne des dérives. Toujours plus de publications, ce sont aussi des publications peu intéressantes, inutiles, voire bâclées, qu'on fait juste pour ajouter une ligne à son CV : il est plus « rentable » pour un chercheur de présenter des résultats partiels et incomplets dans 3 ou 4 articles successifs, que de le faire dans un article unique plus conséquent présentant des résultats solidement étayés. Le nombre de publications scientifiques a explosé ces 20 dernières années (comme le nombre de rétractations, signe qu'on a peut-être plus qu'avant tendance à publier avant d'avoir des résultats probants), mais bien peu sont réellement lues (fût-ce par manque de temps des autres chercheurs). Chaque nouvel échelon de la carrière est un goulet d'étranglement sélectionnant les plus « productifs », parfois sans aucun regard pour l'intérêt social ou la qualité des productions comptabilisées : plus, c'est mieux. Plus inquiétant : ce phénomène s'observe parfois dès la thèse, puisque postuler à un poste post-doctoral présuppose pour le jeune docteur, de plus en plus souvent, une expérience post-doctorale *préalable* !

Depuis une vingtaine d'années, des chercheurs de toutes disciplines et tous pays dénoncent ces fuites en avant. Les critiques se retrouvent notamment sous l'étiquette du mouvement Slow Science, dont les médias se sont fait écho. Ces initiatives, souvent indépendantes les unes des autres, mettent en avant que la recherche demande du temps et du recul, et ne peut se satisfaire d'évaluations purement quantitatives. Les politiques de financement productivistes axées sur des objectifs à court terme la mettent donc en danger.



Les revendications de la « slow science » dépassent largement le seul rythme quotidien de travail. Elles mettent aussi l'accent sur le fait que la qualité de l'activité scientifique est indissociable de ses conditions de production. Les dérives de la « fast science » prouvent, par l'absurde, que de mauvais statuts encouragent la « mauvaise » science. Il est donc indispensable que les autorités et organismes publics s'interrogent sur la pertinence des critères d'évaluation des chercheurs. Il convient de repenser la logique de carrière, notamment en réinstaurant de la stabilité dans un univers où les CDD deviennent progressivement la règle. Un chercheur qui passe son temps à se demander ce qu'il fera l'année prochaine travaille mal : les travaux rapides se succèdent parfois dans le seul but de prétendre à un nouveau contrat, et non dans celui de produire des résultats. Le temps accordé par un CDD est utilisé pour monter le projet suivant, et non pour faire bénéficier la science et la société de son expertise. Beaucoup d'argent et d'énergie sont ainsi gaspillés.

Beaucoup de chercheurs pensent qu'ils ne peuvent rien faire face à l'évolution de la science mondialisée qui les dépasse. Les appels Slow Science montrent, au contraire, l'existence d'une conscience aiguë du problème, qu'il convient d'entretenir et développer. Les chercheurs et professeurs jouissant d'un poste stable peuvent agir pour contribuer à développer des indicateurs plus pertinents de l'activité scientifique. Les universités gagneraient à développer une vraie politique en la matière, tout en réfléchissant aux cadres de travail et de carrière de ses chercheurs. Recréer des îlots de sécurité et d'indépendance favorables au développement d'une recherche véritablement au service de la société est nécessaire. Cela dépend en partie de nous : même si ce n'est pas facile, ce serait une erreur d'être fataliste.

Pour aller plus loin :

<http://www.slow-science.org>

<http://www.pauljorion.com/blog/?p=27864>

<http://www.nature.com/doi/10.1038/477529a>



UNE LETTRE OUVERTE À L'UNION EUROPÉENNE

De nombreuses pétitions et prises de position circulent actuellement, dans les milieux scientifiques et académiques, pour condamner fermement les orientations du « cadre stratégique » sur le financement de la recherche proposé par l'Union européenne entre 2014 et 2020. Il fait en effet la part belle au secteur privé, au point de soumettre de plus en plus les universités et centres de recherche au bon vouloir des grandes entreprises, tout en abandonnant des pans entiers des sciences jugées non rentables du point de vue économique, particulièrement dans les sciences humaines et sociales. Ci-dessous, nous publions des extraits d'une lettre ouverte adressée le 29 juin 2011 par de nombreuses institutions au président de la Commission européenne, J.M.D. Barroso.

Les recherches qui sont soutenues et financées en priorité aujourd'hui auront un impact décisif sur l'avenir de nos sociétés et de notre planète. Il est impératif que le programme-cadre de l'UE pour la recherche soit orienté en fonction des besoins de la société et de l'environnement plutôt que de ceux des grandes entreprises. [...]

À notre époque de changements rapides, la recherche et l'innovation jouent un double rôle: elles permettent l'élargissement du champ de la connaissance et des décisions mieux informées, mais elles participent aussi à l'apparition de problèmes. Les recherches sur l'énergie nucléaire, les produits pharmaceutiques, l'ingénierie génétique agricole, la biologie de synthèse, les nanotechnologies, les recherches spatiales et militaires - par exemple - ont permis à de grandes entreprises de bénéficier de généreuses subventions publiques malgré les controverses entourant les conséquences sociales et environnementales de leurs productions. Ceci a réduit d'autant, voire marginalisé, les financements disponibles pour la recherche dans des domaines importants comme la protection de l'environnement, les politiques de santé préventives, l'agriculture biologique et à faibles intrants, les efficacités énergétiques, les énergies renouvelables, la toxicologie, les politiques de l'eau, les pêcheries écologiquement durables ou encore les recherches en sciences sociales qui contribuent aux changements sociaux et à la résolution de problèmes sans recourir à des dispositifs de remédiation technique.

Les programmes de recherche qui ont pour objectifs prioritaires les profits ou les parts de marché ne peuvent répondre aux défis sociaux et environnementaux qu'affronte l'Europe aujourd'hui, car ceux-ci imposent précisément de trouver des alternatives aux modèles de dé-

veloppement économique à croissance et profits élevés qui ont été poursuivis avec un zèle si dévastateur. La recherche européenne devrait se concentrer sur les innovations qui apportent des solutions, et les promouvoir, plutôt que d'investir dans des technologies de bout de chaîne qui sont sans effet sur les causes premières des problèmes auxquels la société doit faire face.

Nous sommes en conséquence extrêmement inquiets que la Stratégie Europe 2020 et l'Initiative Phare Europe 2020 pour une Union de l'Innovation ne traitent de la recherche et de l'innovation que presque exclusivement sous l'angle de la compétitivité. Ces textes envisagent une société régulée par des dispositifs techniques plutôt que par des politiques sociales, et menacent d'imposer des priorités industrielles inacceptables dans le prochain programme-cadre européen pour la recherche (2014-2020).

De nombreuses organisations parmi les sous signées, travaillant sur un large éventail de questions de justice sociale, environnementale et économique ont fait part de leur préoccupation devant les biais pro-grandes entreprises existant dans le programme-cadre pour la recherche actuel "FP7". Nous avons souligné des problèmes tels que la domination par les entreprises des "Plateformes Technologiques Européennes" (ETP) et des organismes "informels" de conseil et d'élaboration de propositions tels que l'European Security Research and Innovation Forum. Ces canaux de communication créent un conflit d'intérêts structurel en permettant à l'industrie d'influencer les programmes de recherche de l'UE et de bénéficier des subventions publiques associées. L'utilisation encore plus systématique des partenariats public-privé envisagée par la Commission Européenne exacerbera ces problèmes et hypothéquera les

possibilités qu'auraient les innovations d'inspiration sociale de se développer. [...]

Nous appelons les institutions de l'UE à prendre des mesures pour :

- Dépasser le mythe selon lequel seules des technologies hautement complexes et coûteuses pourraient créer un environnement durable, de l'emploi et du bien-être, et se concentrer davantage sur des solutions réelles aux défis sociaux, environnementaux et économiques;
- Garantir que le concept d'innovation inclue des formes d'innovation adaptées à leur environnement et socialement pertinentes en plus du développement technique, et faciliter les échanges et la coopération entre les organisations de la société civile et le monde universitaire pour exploiter le potentiel innovant du secteur à but non-lucratif;
- Établir un processus de décision démocratique, participatif et responsable pour l'allocation des fonds de recherche, exempt de conflits d'intérêts et de domination par l'industrie, et permettre à la société civile de jouer un plein rôle à la fois dans la définition des programmes de recherche et dans la poursuite des projets de recherche eux-mêmes;
- S'assurer que tous les experts conseillant l'Union Européenne dans le domaine de la recherche soient nommés de façon transparente, afin de pouvoir dispenser des recommandations impartiales et indépendantes, exemptes de conflit d'intérêt; remplacer les organismes de conseil et les plates-formes technologiques dominés par l'industrie par des structures permettant une représentation équilibrée des points de vue et des parties prenantes;
- S'assurer que la recherche financée par les fonds publics bénéficie à la société dans son ensemble en exigeant des licences d'accès équitable et en encourageant les politiques de licence libre dans le prochain Cadre Stratégique Commun.

Fondation Sciences citoyennes

<http://sciencescitoyennes.org/open-letter-eu-research/>



DES NOUVELLES D'EURAXESS

Nous avons, dans le Droit de savoir n° 145, fait écho à l'application à l'UCL de la charte européenne des chercheurs, signée par l'institution en janvier 2006, mais activée seulement en 2010 à l'occasion de la présidence belge de l'Union européenne.

Au cours de l'automne 2011, plusieurs réunions du comité stratégique Euraxess se sont tenues sous la présidence du Vice-recteur à la politique du personnel, rassemblant des représentants des corps, des administrations concernées, et des instituts, et de la délégation syndicale, en vue d'examiner systématiquement l'application à l'UCL des principes de la charte et de l'Euraxess.

L'UCL a déterminé une série d'actions prioritaires selon quatre dimensions définies par Euraxess : éthique de la recherche, politique de recrutement, conditions de travail et sécurité sociale, amélioration de la carrière. Le programme défini exige une mise en œuvre progressive entre 2011 et 2014 et implique de nombreuses composantes de l'université à divers niveaux : administration de la recherche (ADRE), ressources humaines (RHUM), service du personnel (SPER), conseil académique, conseil d'entreprise, conseil rectoral, vice-rectorat à la politique du personnel, commissions d'éthique, Louvain International Desk (LID), communication (DIC), secteurs, instituts de recherche, écoles doctorales, centre d'information et d'orientation (CIO). La délégation syndicale devra également être concertée sur de nombreux points quant à leur mise en œuvre.

Dans la dimension éthique, l'UCL s'engage à promouvoir les « bonnes pratiques ». Avec l'aide des comités d'éthique de la recherche, un code de bonne conduite sera instauré en matière de plagiat, de conflit d'intérêts, de respect de la propriété intellectuelle et des brevets. Des règlements existent déjà à l'UCL mais devront faire l'objet d'une adaptation.

L'UCL s'engage également à rendre plus transparente et plus ouverte la politique de recrutement des chercheurs. La description de fonction et la procédure de recrutement seront clarifiées. Les droits et devoirs du chercheur devront être mieux explicités, notamment en matière de propriété intellectuelle. Les recrutements de scientifiques à l'UCL seront désormais systématiquement publiés sur le portail de Euraxess Jobs. Enfin, l'existence du Louvain International Desk (LID), en charge de l'accueil des chercheurs étrangers entrant à l'UCL, sera rendue plus visible.

L'UCL s'engage à promouvoir une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes dans la carrière scientifique. Cette problématique sera mise à l'ordre du jour du groupe « actions positives » du conseil d'entreprise. Elle devra aboutir à un programme d'action concret piloté par le Vice-recteur à la politique du personnel.

Les procédures de réclamation seront améliorées, en clarifiant le rôle de chaque acteur compétent. Afin de prévenir les conflits, des formations en gestion d'équipe seront organisées par le service RHUM à destination des

académiques. Des ateliers d'échange de bonnes pratiques seront organisés. Cela touche également les procédures à prévoir dans la future convention collective de travail du personnel scientifique dont la négociation est considérée comme prioritaire par la délégation CNE. La CCT devra d'ailleurs être bien distinguée des règles internes de fonctionnement du corps scientifique, de façon à clarifier au mieux le rôle de chaque acteur au sein de l'UCL.

L'UCL souhaite également développer les formations spécifiques destinées aux jeunes scientifiques et académiques. L'UCL doit garantir pour tous les assistants qui sont engagés à mi-temps jusqu'à ceux engagés à temps plein de pouvoir consacrer la moitié de leur temps de travail à la recherche (essentiellement pour une thèse de doctorat). Il s'agit notamment de généraliser les déclarations d'activité des assistants, car les pratiques diffèrent d'une faculté à l'autre.

L'encadrement des doctorants n'est pas toujours satisfaisant à l'UCL en raison de nombreux facteurs (manque d'information, surcharge des promoteurs, isolement). Un consensus s'est dégagé pour favoriser l'information a priori, dès avant l'engagement du doctorant, sur les attentes de l'institution à son égard et les possibilités de carrière. Le rôle des écoles doctorales devrait être renforcé, pour éviter un dialogue solitaire avec le seul promoteur et favoriser les échanges interdisciplinaires. L'épreuve de confirmation en 2e année de doctorat doit être généralisée et valorisée, afin de réduire les échecs et les abandons en fin de doctorat. Des « learning outcomes », favorisant l'acquisition de compétences transversales ou techniques, devraient être définies pour donner de meilleures chances aux docteurs sur le marché de l'emploi. Beaucoup de docteurs ne connaissent en effet pas suffisamment les compétences développées dans le cadre universitaire pouvant être valorisées en dehors de l'université. L'initiative « Pro-Doc », visant à améliorer la transition vers la carrière professionnelle, sera continuée. Les promoteurs comme les doctorants devront disposer d'un référentiel (charte de la thèse) sur les outils disponibles et les compétences finales demandées. Il est ainsi vivement conseillé aux assistants et aux doctorants d'accepter de donner quelques heures d'enseignement, afin de se doter de compétences et d'expériences pédagogiques valorisables.

Enfin, dans le cadre d'Euraxess, l'UCL s'engage à améliorer son management des carrières scientifiques. Une meilleure planification de la carrière du personnel scientifique apparaît indispensable. La délégation syndicale CNE s'est ainsi toujours opposée à la suspension par l'UCL des engagements dans la carrière scientifique définitive au cadre (PSD). Mais il s'agit aussi d'améliorer l'accueil et l'intégration du chercheur récemment engagé dans son nouvel environnement de travail, au moyen par exemple d'une journée d'accueil organisée par le service du personnel et le LID. L'UCL devra également faire des efforts pour la promotion du diplôme de docteur en dehors du milieu académique.



LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE MALADIE DE LONGUE DURÉE DU PERSONNEL ACADÉMIQUE

Dans toutes les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les membres du personnel académique nommés définitivement se voient appliquer le régime de sécurité sociale du secteur public. En conséquence et à la différence des autres catégories de personnel, s'ils se trouvent en congé de maladie de longue durée, il n'y a pas pour eux d'indemnité mutuelle ; leur traitement est maintenu et est entièrement à charge de leur institution.

Il est en est de même pour les femmes académiques en congé de maternité.

Dès lors que, dans ces situations, l'université doit prendre en charge la totalité du traitement des membres du personnel académique, l'organisation et le financement de leur remplacement complet sont rendus d'autant plus difficiles. Dans la pratique, des décisions sont prises au cas par cas, notamment par l'apport à leur entité de travail d'un quota d'heures académiques ; mais il s'agit seulement d'un remplacement partiel, avec un certain délai, une partie des tâches retombant sur les collègues de la personne légitimement absente. Au total donc, il n'existe aucune procédure formelle pour l'organisation du remplacement.

Or une réponse structurelle s'avère nécessaire.

Même si ce n'est pas simple de trouver rapidement un remplaçant dans la discipline

spécifique des personnes concernées, il conviendrait d'organiser structurellement le remplacement des membres du personnel académique en congé de maladie de longue durée ainsi que celui des femmes académiques pendant les congés de maternité : ceci nécessite une intervention financière complémentaire de la Communauté française.

Une telle enveloppe a été dégagée pour les enseignants dans les mêmes situations dans les Hautes écoles ; il convient de l'envisager également pour le personnel académique des universités.

Dans le même sens, le Comité « Femmes et sciences », (créé par la Direction générale de l'Enseignement non-obligatoire et de la recherche scientifique (DGENORS) et composé de représentant-e-s des universités, du F.R.S-FNRS, du Cabinet du ministre de la Recherche scientifique et de l'administration) s'est penché globalement sur la question des congés « circonstanciels » des membres du personnel académique et scientifique des universités et a formulé en 2010 des recommandations portant soit sur des modifications de la législation, soit sur un usage élargi de bonnes pratiques.

Ainsi, le Comité propose de « prévoir le remplacement des femmes académiques pendant les congés de maternité et les écartements prophylactiques ».

Même si les questions évoquées par

ce Comité sont du ressort du dialogue social avec les délégations syndicales du personnel des universités, même si cette note transmise officiellement par la DGENORS au Conseil des recteurs ne nous est parvenue que par vent favorable, celle-ci est néanmoins importante et la recommandation ne peut qu'être approuvée.

Alors, combien de temps faudra-t-il pour la mettre en œuvre ?



Le Droit de Savoir est une publication de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel. Permanence de la CNE-UCL à LLN
Bâtiment Kellner
Local D-113 - Bte L07.06.01
Croix du Sud, 3 - Parking 20
1348 Louvain-La-Neuve
Tél.: 010/47.26.02 - Fax : 010/47.25.76
Permanence de la CNE-UCL à Woluwé
Centre Faculté - Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles -
Tél: 02/764.50.99
Courriels :
agnes.namurois@uclouvain.be
catherine.delbar@uclouvain.be
thierry.grosbois@uclouvain.be
catherine.letocart@uclouvain.be
claire.pietrzyk@uclouvain-mons.be

Bulletin d'affiliation A renvoyer à la CNE-UCL

Réservé à l'administration

Centrale (nom, code)

Matricule

NOM et PRENOM (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille)

Homme/Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° registre national

N° compte

Temps de travail :

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer les mentions inutiles

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

Cotisations mensuelles au 01/01/2011

Membres actifs

Ordinaires temps plein 15,14

Crédit-temps complet 6,88

Mi-temps 10,73



L'avenir a son syndicat

Défendre les autres, c'est votre truc? Devenez candidat CSC!

... et ses candidat-e-s!

Contre l'austérité aveugle

Pourquoi les organisations syndicales se battent-elles? Ces syndicalistes, jamais contents! N'ont-ils pas conscience que...

... L'accord est conclu, ça ne sert plus à rien de se mobiliser.

« Avant, c'est trop tôt, après, c'est trop tard », on connaît la chanson. Mais à moins d'être à la table des négociations politiques, les gens n'ont pas l'occasion d'intervenir dans la décision. Il est donc tout aussi opportun de refuser à l'avance ce qui risque d'être conclu que de contester un accord déjà conclu. De plus, cet accord doit encore être voté. Et quand bien même il l'est, tout ce qui est fait peut-être défait : les choix politiques n'ont rien d'irréversible et de définitif. Tant que nous ne serons pas satisfaits de ces décisions, nous les contesterons.

... Si cet accord est critiqué par les organisations syndicales et les organisations patronales, c'est qu'il est équilibré.

Nous ne sommes pas dupes : face au mécontentement des organisations syndicales, la FEB a tout intérêt à simuler une certaine insatisfaction et quelques concessions. La vérité, c'est qu'elle est parvenue à préserver les intérêts des plus riches, en sacrifiant les petits indépendants qu'elle prétend habituellement défendre.

... On ne peut pas échapper à l'austérité, c'est la crise, tout le monde doit faire des efforts...

Non seulement cet accord budgétaire fait payer ceux qui subissent déjà les conséquences de la crise, mais en plus il épargne ceux qui l'ont provoquée ou qui en profitent. L'accord ne répartit pas les efforts, il les concentre sur les plus nombreux qui sont aussi les plus faibles : les chômeurs, les jeunes, les pensionnés, les travailleurs... ni les grosses fortunes, ni les spéculateurs, ni les gros actionnaires.

... Il faut bien rassurer les marchés.

Comme toutes les autres constructions humaines, les marchés ont l'importance qu'on leur donne. Les partisans

de l'ultralibéralisme sont parvenus à présenter le système financier comme un être presque vivant alors qu'il est totalement virtuel. Que se passerait-il si on fermait la Bourse ? Rien. Il n'y aurait pas moins de bouches à nourrir, pas moins de personnes à loger, pas moins de têtes à instruire. Le capitalisme et les spéculateurs ont prouvé leurs limites et leurs dérives. C'est le bon moment pour changer de système et revenir à l'économie réelle.

... Sans ces mesures d'austérité, l'Europe nous sanctionnera.

L'Europe, c'est nous. Au même titre que nous pouvons nous opposer au pouvoir politique belge, nous pouvons nous opposer au pouvoir politique européen. Certains se sont soulevés contre des dictatures. Nous avons seulement à user de nos droits conquis par la démocratie.

... La Belgique a besoin d'un gouvernement.

Oui, mais pas à n'importe quel prix ! La mission d'un gouvernement, c'est d'assurer le bien-être de sa population. Si ce n'est pas le cas, il n'a aucun sens. Nous voulons un gouvernement pour promouvoir la solidarité, redistribuer équitablement les richesses, assurer l'éducation, la formation et la santé, pas pour avoir un gouvernement.

Sur base d'une plate-forme commune CSC-ACV, ABVV-FGTB, le 15 novembre et le 2 décembre à Bruxelles, les organisations syndicales ont organisé, en front commun, des manifestations à l'encontre de certains points de l'accord gouvernemental, qui risquent de provoquer le démantèlement d'une partie de la sécurité sociale actuelle, assurant la solidarité entre tous les Belges.

Lire l'appel commun :

http://www.csc-en-ligne.be/Images/plateforme_propositions_sortir_impasse_tcm22-257966.pdf