

LE DROIT

de savoir

N°130 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Nov.-Déc. 2006

LA LUTTE DES CLASSÉS N'AURA PAS LIEU

Reconnaissons-le, cela fait toujours plaisir ! Quoi donc ? D'apprendre que « *De la 88^e place occupée en 2005, l'UCL monte cette année à la 76^e. En Europe, elle figure au 24^e rang des institutions complètes et incomplètes. Elle est la première université belge classée, la 7^e institution francophone et la seconde université complète francophone dans le monde* » (Portail de l'UCL, 10 octobre 2006).

Les classements d'universités sont-ils pourtant inattaquables ? Il est permis d'en douter. En mars 2004, le Conseil du CIUF a confié cette question à la commission interuniversitaire « Présence de la Communauté française Wallonie-Bruxelles dans l'Europe de la Connaissance ». Selon le dernier rapport d'activité du CIUF, cette commission lui a demandé de constater « *la dérive que représentent les classements d'universités* » de même que « *la prudence et la circonspection avec lesquelles il faut accueillir et réagir à ces exercices, même lorsqu'ils émanent des meilleures sources* » (Annexe C du rapport d'activité du CIUF de 2005).

La commission interuniversitaire préconise la diffusion d'une résolution du CIUF « *qui exprime la réserve et la méfiance des universités de la Communauté Wallonie-Bruxelles sur la pertinence et la valeur des classements d'universités. Elle devrait clairement faire apparaître qu'ils sont incapables de cerner les objectifs des universités, de traduire les critères d'excellence qu'elles se donnent, de rendre compte des procédures par lesquelles elles garantissent la qualité de leurs enseignements, de leurs recherches et de la mission de service à la société dans lesquels elles sont engagées* » (Idem).

A l'UCL aussi, on est très critique sur ce sujet : à l'automne 2005, le Conseil académique était invité à se pencher sur un rapport intitulé « Classements internationaux et positionne-

ment UCL » qui émet de nombreuses réserves et formule des recommandations. Pas de quoi bouder notre plaisir, apparemment, puisqu'à l'annonce du « ranking » récemment publié par le THES (*Times Higher Education Supplement*), le Recteur nous invite à nous réjouir : « *C'est un résultat extraordinaire et une splendide reconnaissance du travail fourni par tous les membres de l'université depuis de nombreuses années. Mais, ajoute-t-il, si la formation est excellente en Belgique - cinq universités dans le top 200 mondial - il faudra se battre pour rester à ce niveau (...)* ». (Portail de l'UCL, 10 octobre 2006).

L'article que la Quinzaine du 1^{er} novembre 2006 consacre au classement du « Times » semble plus élogieux à l'égard de la méthodologie utilisée par ce magazine que ne l'est le rapport au Conseil académique qui souligne son manque de fiabilité : « *Le THES est le seul classement international qui examine des variables associées à divers aspects de la mission des universités. Toutefois, sa méthodologie est sujette à réserves. L'utilité du classement pour l'UCL est promotionnelle ; celui-ci ne peut être considéré comme une mesure fiable (...)* » (p. 18 du rapport au Conseil académique).

Qu'il faille se battre pour rester à un niveau d'excellence, nous le savons tous et le vivons tous les jours. Mais, se battre, cela use. Surtout quand l'importante surcharge de travail imposée par la réforme de Bologne vient, à l'UCL, se doubler de la perspective d'une révolution interne qui a pour nom « plan de développement ». Au fait, n'est-ce pas un peu risqué de vouloir tout changer à l'UCL alors que l'on a une si bonne cote ?

**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 13 h 30)
Tél. interne : 5099

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

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

EN HOMMAGE A DANIELLE GALLEZ

Nous reproduisons ici des extraits du discours que Danielle Gallez a prononcé au Conseil d'entreprise de l'UCL, avant son départ en pré pension.

«Continuer à être fière de mon université »

(...) Que le Conseil d'entreprise soit un lieu de débats n'est pas dérangeant. C'est son lot. Les oppositions sont inhérentes à la vie collective en entreprise et la gestion du rapport de forces fait partie de la vie de ce lieu. Le lien social est fondé sur le dur métier d'échanger, de se confronter, de négocier. On peut considérer que ces tensions font partie d'une dynamique permettant d'établir un meilleur équilibre social. Rien de pire que la pensée unique (...).

La situation actuelle n'est pas favorable, certes. Mais les discours tenus -parfois performatifs- rendent frileux. On nous montre des courbes qui piquent du nez, on nous dit que tous les indices sont au rouge, que notre université est une université en déclin. Pas de quoi susciter l'enthousiasme des troupes. Chacun se sent menacé par la conjoncture, pas les restructurations en cours et par les économies promises, se demandant quand et comment viendra son tour.

La conséquence que je perçois très nettement dans de nombreux endroits c'est le repli sur soi : on se protège, espérant ne pas être dans le champ de tir et encore moins dans la ligne de mire. Or, pour innover, il faut pouvoir s'exposer. On ne s'expose pas quand les risques sont trop grands.

Enfin, question essentielle : quelle est la place de mon université dans les débats de société ? Quelle est sa pertinence sociale, tant au niveau de la recherche que de la formation des jeunes qui lui font confiance ? Comment éclaire-t-elle les débats de société et comment ces débats l'influencent-elles ?

Les évolutions qui nous sont promises remettent en perspective l'enseignement et la recherche. Je regrette à cet égard que la 3^{ème} mission de l'université - le service à la société - ne fasse pas l'objet d'une plus grande attention. La pérennité d'une institution n'est pas liée à son mode d'organisation, même si elle n'y est pas étrangère, j'en conviens. La question n'est peut-être pas de savoir si elle est bien organisée mais si l'organisation qu'elle développe lui permet de s'informer sur les besoins de la société qui la finance et d'y faire face de manière pertinente.

Internationalisation, part de marchés, excellence, efficacité, efficacité, performance, ranking, compétitivité, ce sont des mots qui sont de mode aujourd'hui. Qu'y a-t-il derrière ceux-ci ? Si derrière l'internationalisation il n'y a que part de marchés, on rate le coche. S'il y a aussi enrichissement intellectuel, interculturalité, on y gagne à long terme.

J'espère que tous ces nouveaux termes qui marquent l'irruption de la logique marchande dans la sphère de l'éducation et qui ressemblent parfois à autant d'incantations, n'occulteront pas ceux de démocratisation des études et donc de justice sociale et de solidarité, ceux de participation aux débats intellectuels et donc de relation active entre université et société et ceux de formation à la citoyenneté critique dont une université se doit d'être porteuse. Je pourrais alors, si c'était le cas, continuer à être fière de mon université.

Danielle Gallez, Conseil d'entreprise UCL, 20 mars 2006

VIVE LE PROGRÈS TECHNOLOGIQUE ?

Extraits de la carte blanche de Gaëtan Vanloqueren, parue dans Le Soir du 27 juillet 2006. Il est chercheur au centre de recherche interdisciplinaire « Techniques, Sciences et Sociétés » de l'UCL.

Vive le progrès technologique et l'innovation technologique ? Pas tout à fait. (...)

D'abord, car ceux-ci véhiculent aussi une illusion pour suite sans fin d'un bonheur essentiellement matériel : écrans plasma toujours plus géants, téléphones portables de huitième génération et frites réchauffables au micro-ondes grâce à un emballage en aluminium high-tech...

Ensuite, parce que l'innovation est trop souvent suivie des qualificatifs « technologique » ou « scientifique », qui en restreignent drastiquement la portée. L'innovation (la nouveauté) a en fait des formes multiples : elle peut être institutionnelle, sociale ou politique. Face aux défis d'aujourd'hui, ces possibilités coexistent souvent. Choisissons-nous de promouvoir celles qui ont le plus grand potentiel pour contribuer efficacement et durablement à nos objectifs ?

(...) Exemple, l'emploi. Les spin-off et zonings technologiques proches des campus démontrent tous les jours que « les activités dans les laboratoires sont créatrices des emplois de demain ». La formule est vraie, mais partielle. Car l'innovation technologique n'est pas la seule créatrice d'emplois. Depuis des années, des chercheurs observent et conseillent les entrepreneurs de l'économie sociale qui créent innovation sur innovation. Régie foncière mixte dopant le logement social dans une commune, nouveaux services de proximité tels que le repassage-driving, filières d'alimentation localisées connectant producteurs et consommateurs ou encore activités de réemploi et recyclage... Les emplois de demain sont aussi dans les innovations sociales et économiques.

Si l'innovation technologique continue à permettre l'accumulation de biens, le lien entre progrès scientifique et progrès social n'est, lui, plus automatique dans nos sociétés développées. Les sciences exactes ont un rôle important à jouer, de même que les innovations technologiques, mais seulement en complémentarité avec les autres formes de sciences et d'innovations. Cette complémentarité s'enrichira aussi d'innovations dans les approches de recherche. L'étude des innovations sociales nécessite en effet souvent des méthodologies ou des postures de recherche peu compatibles avec l'avancement d'une carrière académique. (...) Les discours, comme les budgets et procédures de recherche, devraient refléter l'importance de ces multiples innovations et être mieux articulés sur base d'objectifs de bien-être, d'équité et de durabilité et non de seule croissance économique.

Gaëtan Vanloqueren, Le Soir du 27 juillet 2006



PROPOS DE RENTRÉES ACADÉMIQUES

*A la lecture des extraits des propos tenus lors des rentrées académiques ci-après,
- retrouvez l'auteur de chacun des extraits. Pour vous aider, les auteurs de ces trois extraits sont cités en page 4 ;
- voyez ensuite si vous êtes d'accord ou pas d'accord avec chacune de ces interventions.*

1. « La transformation des programmes et les adaptations réglementaires, en effet, ne constituent qu'un volet de la réforme de Bologne. En réalité, c'est d'une réforme d'une tout autre nature qu'il s'agit, bien plus profonde. La création d'un espace européen de l'enseignement supérieur, c'est aussi la création d'un marché, ouvert, au sein duquel les offres de formation et les conditions de travail peuvent maintenant être comparées, marché au sein duquel la mobilité est accrue. Cet espace européen s'inscrit lui-même en compétition directe avec d'autres espaces, en particulier américain et asiatique. C'est tout le sens de l'objectif de Lisbonne, « faire de l'économie européenne l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde », c'est-à-dire passer d'une économie principalement basée sur le travail manuel moins qualifié et l'industrie à une économie activée par la connaissance et l'innovation. (...) »

L'analyse de la Commission européenne, qui relaie celle de tous les experts et des associations d'universités, tient en quelques points principaux :

- le secteur européen de la connaissance est trop fragmenté par comparaison avec les Etats-Unis et d'autres pays émergents : il y a trop d'universités, cherchant toutes à faire la même chose et se battant pour les mêmes ressources ;
- les universités européennes sont sous-financées, ce qui génère entre autres le phénomène de « fuite des cerveaux » ;
- des décennies de domination d'un pouvoir bureaucratique ont réduit l'autonomie des universités et les ont empêchées de développer une gouvernance moderne ;
- enfin, bien que le nombre d'étudiants ait augmenté depuis vingt ans, moins d'un quart de la population européenne adulte est passée par l'enseignement supérieur, contre 36% au Japon et 38% aux Etats-Unis.

(...) Dans le même temps, le projet d'Institut Européen de Technologie annonce l'apparition de structures de recherche d'un nouveau genre, dépassant tous les cadres et clivages traditionnels. Je pourrais résumer la nature de cet Institut de la manière suivante : il identifiera les défis scientifiques stratégiques, ayant un intérêt économique potentiel, dans des domaines interdisciplinaires, ensuite il sélectionnera et financera des réseaux ou groupes de chercheurs issus d'universités, de centres de recherche et d'industries pour mettre en oeuvre des activités de recherche, d'enseignement et d'innovation dans les domaines retenus. »

2. « Cette évolution – et je ne mets nullement en cause ici la dimension européenne du dispositif de Bologne – prend place dans un mouvement beaucoup plus large de mondialisation (ou de « globalisation », comme disent les Anglo-saxons) de l'enseignement supérieur, dont certains aspects doivent, me semble-t-il, susciter une réflexion critique.

Nous assistons en effet, depuis quelques années, à la mise en scène d'un phénomène qui se présente, sans fausse pudeur, comme l'instauration d'un « marché global » de l'enseignement supérieur, dans lequel l'enseignement supérieur serait considéré comme une « marchandise » (voire plutôt un « service ») en proie, comme dans tous les secteurs industriels, aux « lois du marché » et à la rivalité d'acteurs globaux.

« L'enseignement est un produit de commerce, une marchandise de valeur internationale, qui peut être exportée » n'hésitait pas à déclarer le secrétaire général de l'OCDE, lors d'un colloque international tenu en juin 2006.

« Les Etats-Unis ne fournissent pas, dans le domaine universitaire comme dans d'autres, la préfiguration de l'Europe de demain. Le système universitaire américain est, comme on le sait, marqué par une extrême dualisation entre, d'une part, une poignée d'institutions prestigieuses, aux fabuleux moyens, et, d'autre part, une multitude de « colleges » modestes, sans moyens ni ambition de véritable recherche.

Lorsque le Président de la Commission européenne, lui aussi fasciné par le modèle américain, a récemment proposé la concentration de grands moyens (en chercheurs et équipements) au sein d'un nouvel European Institute of Technology (à l'image du célèbre Massachusetts Institute of Technology), il s'est immédiatement attiré un tir de barrage unanime de toutes les Conférences de Recteurs des pays européens : ce nouvel Institut, s'il devait être mis sur pied, devrait impérativement prendre la forme de la mise en réseaux des meilleures équipes (qui resteraient actives au sein de leurs universités) plutôt que d'une absorption de ces équipes par concentration en un lieu unique.

On perçoit combien l'université, qui se donne une véritable mission d'éducation humaniste, peut parfois être « en décalage » avec les attentes d'un marché, que l'on sait trop souvent impatient de résultats à court terme. D'où l'impérieuse nécessité de préserver une certaine autonomie de l'université par rapport aux injonctions de plus en plus pressantes, voire intrusives, du marché. L'université n'a pas à se soumettre aux impératifs du marché. »

3. « Pour être plus efficaces, les universités belges doivent-elles vraiment « s'américaniser » ?

(...) [Depuis 1979], les universitaires anglais se sont retrouvés dans une forme de « marché », où la concurrence joue à tous les niveaux. Ce système a trouvé ses limites face à la concurrence nord-américaine, les salaires des professeurs britanniques ne rivalisant pas avec ceux d'outre-Atlantique. Face à un manque de moyens criant, de nombreuses institutions ont dû opérer des choix douloureux et pas toujours optimaux pour la compétitivité future de la Grande-Bretagne (fermeture de départements de sciences exactes...).

Nostalgiques d'un âge d'or qui n'existe plus, ou d'un outre-Atlantique rêvé, les grandes universités britanniques souhaitent de plus en plus secouer le joug du pouvoir public. Le débat essentiel est entre les tenants du maintien d'une gouvernance publique (qui prendrait en compte les besoins accrus des universités en faisant payer les étudiants aux revenus suffisants

via des top-up fees vite passés de 1.000 à 3.000 livres) et ceux d'une privatisation complète. (...)

Les académiques européens partagent souvent un rêve américain. Les USA ont certes une série d'institutions d'élite. Mais vanter un modèle américain sur un plan social ne nous semble pas pertinent. (...)

Les systèmes anglo-saxons peuvent apparaître plus efficaces en termes de recherche de pointe et d'innovation technologique, mais ils ne sont certainement pas plus équitables que les modèles européens centrés sur le transfert d'un bon niveau moyen de connaissance à tous, corollaire d'une vision philosophique donnant à l'enseignement aussi la charge de former des citoyens au-delà de simples agents économiques. »

Pour vous aider à retrouver les différents auteurs des propos sélectionnés ci-dessus :

• "Espace régional, espace européen, une ambition pour l'UCL et pour la Communauté française", Discours de rentrée académique de B. Coulie, Recteur de l'UCL, 18.09.2006

• Discours de rentrée académique de Jean-Paul Lambert, Recteur des Facultés universitaires Saint-Louis, 26.09.2006. J.P. Lambert est aussi l'actuel Président de l'Académie Louvain.

• Carte blanche de Jean-Luc de Meulemester, Chargé de cours à l'ULB - Le Soir, 5.10.2006

LA MODERNISATION DES UNIVERSITÉS SELON LA COMMISSION EUROPÉENNE

Décidément, le « Droit de Savoir » n'est pas la lecture favorite des fonctionnaires de la Commission européenne à Bruxelles. Dans un précédent numéro (128), nous nous sommes fait l'écho de la vision néo-libérale qui règne actuellement à la Commission en matière de financement de la recherche scientifique. En mai 2006, la Commission a produit un nouveau rapport destiné au Conseil et au Parlement européen, sur sa vision de la « modernisation des universités ».

Rappelons qu'il s'agit de promouvoir la stratégie de Lisbonne, favorisant l'émergence d'une « économie de la connaissance », confirmée comme prioritaire par le Conseil européen lors de sa réunion d'octobre 2005. L'objectif ultime est d'aboutir à « plus de croissance et plus d'emplois ».

La Commission déplore l'existence de réglementations nationales régissant et contrôlant les universités, destinées à les « protéger », mais rendant la coopération interuniversitaire au niveau européen et international plus difficile. Elle déplore également le peu de « fertilisation croisée avec le monde des affaires » : elle constate que les docteurs se dirigent peu vers l'entrepreneuriat. De plus, et ce malgré la croissance des effectifs étudiants, il existe un « immense » déficit de financement public qui affecte les activités de formation et de recherche des universités. Aux yeux de la Commission, l'excès de contrôle public et l'insuffisance de financements sont les deux maux des universités européennes.

La Commission précise ensuite les réformes indispensables à introduire d'ici 2010. Il faut renforcer le processus de Bologne, en augmentant la mobilité des étudiants et des chercheurs, en assurant une reconnaissance plus rapide des qualifications académiques et professionnelles (bref, des diplômes) par les Etats, en accordant une autonomie et une responsabilité aux universités. La Commission n'hésite pas à considérer les universités

européennes comme des « acteurs économiques » qui doivent « répondre mieux et plus rapidement à ce que demandent les marchés ». **Elle fait une confusion entre l'intérêt général en matière d'éducation et le monde des entreprises...** Elle insiste dès lors sur la nécessité des stages en entreprise pour les étudiants et chercheurs, l'interface entre universités et acteurs économiques régionaux et locaux, l'employabilité immédiate des diplômés, l'injection de l'esprit entrepreneurial auprès des étudiants, etc...



Logiquement, les universités doivent dès lors entrer en compétition entre elles. La Commission européenne propose comme incitant l'augmentation de la mobilité et la concentration des ressources au profit de centres d'excellence... A l'avenir, l'octroi de subventions européennes à la recherche scientifique sera manifestement conditionné à la mise en place de partenariats entre universités et entreprises privées. Les universités

européennes pourront ainsi se transformer en « secteur économique et social » compétitif, ouvert à la « compétition globale ».

Pour la CNE-Universités, la Commission européenne continue donc sur sa lancée néo-libérale, au point d'adopter un discours favorable aux intérêts privés, essentiellement industriels. Ce rapport démontre que le lobbying privé est décidément très efficace à Bruxelles, au point de réduire l'éducation à un pur utilitarisme économique immédiat, gommant complètement les valeurs démocratiques, spirituelles, culturelles, sociales et humaines qui sous-tendent le modèle universitaire européen. Il risque de ne pas faire bon vivre dans cet univers(ité) impitoyable digne de Dallas.

« Faire réussir le projet de modernisation pour les universités : formation, recherche et innovation », COM(2006) 208 final, 10 mai 2006.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT ENTRE CRAINTE ET SCEPTICISME

« En matière de gouvernance de l'université, [le Conseil rectoral] veillera à la mise en œuvre des propositions du Plan de Développement :

- l'université sera organisée en trois secteurs (SH, SE et SM), doté chacun d'une gouvernance propre ; celle-ci aura un impact sur la composition du Conseil académique, qui sera revue ;
- dans les secteurs, la gestion différenciée de l'enseignement et de la recherche, décidée par le Conseil académique, donnera lieu à l'émergence de structures distinctes pour l'enseignement et la recherche ;
- les moyens alloués par l'université à ses entités d'enseignement et de recherche, à savoir dans un premier temps les mandats d'assistants et les budgets de fonctionnement et d'équipement, le seront dorénavant sur base de critères objectifs, avec des clés de répartition dotées de variables et d'incitants ;
- une gestion de toutes les activités de l'université par indicateurs, avec objectifs à atteindre et évaluations périodiques, sera progressivement mise en place ;
- le Conseil rectoral poursuivra son évolution vers un véritable comité de direction de l'université. »

(B. Coulie, Discours de rentrée académique UCL, 18 septembre 2006)

QUELQUES RAPPELS ET OBSERVATIONS

Rappelons que le plan de développement (voir Droit de Savoir 128, p. 5) consiste notamment à supprimer des unités et départements, au profit d'écoles et instituts de recherche. Il est envisagé en effet d'appeler les structures d'enseignement « écoles » et les structures de recherche « instituts ». Par ailleurs, la démarche s'inscrit dans le prolongement de la réforme de Bologne (création des masters, écoles doctorales, etc...) nécessitant, selon certains, une réorganisation structurelle de l'université et un redéploiement des moyens.

Le nouveau plan ne tient pas suffisamment compte des plans précédents (UCL 575, UCL 2012) ni des réformes déjà réalisées. Outre le peu de considération à l'égard de l'investissement des rapporteurs antérieurs, il existe un manque de continuité entre les différents plans.

Depuis plusieurs décennies à l'UCL, on observe que ce sont les objectifs budgétaires qui déterminent la politique universitaire. Et non l'inverse. Le Recteur a donc lancé le plan de développement pour restructurer le fonctionnement de l'enseignement et de la recherche en vue de dégager des marges budgétaires. Il souhaite reconcentrer les faibles moyens budgétaires, dispersés aujourd'hui entre de multiples unités et départements, dans les mains de structures plus vastes.

L'information de la base est déficitaire à propos des objectifs poursuivis par le plan de développement. Ceci est dû notamment à la complexité de la réforme en cours, à la multiplicité des acteurs impliqués et à la lourdeur du processus de décision. Peu de personnes dans cette université ont une vision globale de la réforme en cours de discussion. On décèle une ambiguïté dans la politique de communication des autorités académiques : la large concertation institutionnelle lancée n'offre pas les clés de compréhension de la réforme, car elle se limite aux généralités. Le but ne serait-il pas de faire dire à la base qu'elle doit accepter la réforme, pour qu'elle en assume ensuite en partie la responsabilité ?

Il faut noter que la délégation syndicale CNE-UCL elle-même a des difficultés à appréhender l'ensemble du processus, car elle n'a pas automatiquement accès à tous les documents. Cet article tente malgré tout, de mettre en perspective les principales réflexions provenant des nombreux documents départementaux et facultaires produits dans le cadre du plan. Cet article est certainement complexe, mais il est aussi le reflet de la confusion qui entoure le plan de développement depuis plusieurs mois.

Le Conseil académique et le Conseil d'administration doivent se fonder sur les avis émis par les facultés et les départements à l'automne 2006 pour prendre des décisions en janvier 2007. Nous pensons donc utile de faire le point sur le résultat de ces premières consultations, en nous fondant sur la documentation existante. Par ailleurs, comme le Conseil d'entreprise doit être consulté avant toute décision modifiant les structures de l'université, l'agenda des prochaines semaines est particulièrement serré.

Enfin, la délégation syndicale du personnel doit pouvoir, quant à elle, négocier les aspects de ce plan qui vont indubitablement affecter le personnel dans ses conditions de travail.

CRAINTES FACULTAIRES FACE AUX SECTEURS

L'essentiel du potentiel d'enseignement de l'UCL se concentre actuellement dans les facultés. Il ressort de la plupart des réunions des conseils de faculté tenues au cours de l'automne 2006, qu'aucune Faculté n'a envie de se faire hara-kiri en transférant ses pouvoirs aux secteurs, aux écoles et aux instituts. La démocratie du système facultaire est assurée par l'élection des doyens et des conseils de faculté, ce qui permet un minimum de transparence. Or, on ne trouve explicitement aucun processus similaire pour les secteurs (sciences humaines, sciences exactes, médecine). Le mode de gouvernance et le processus de décision au niveau des secteurs sont des éléments clefs dans la réforme projetée. Le mouvement va clairement dans le sens de la centralisation (les secteurs), au détriment de la décentralisation (symbolisée par les unités et départements).

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT :

Il n'est dès lors pas étonnant de constater que plusieurs conseils de faculté se sont montrés peu enthousiastes à l'égard du plan de développement. Par exemple, les facultés de Théologie, de Droit et de Sciences appliquées (FSA), à l'identité forte, expriment clairement dans leurs réponses respectives leur satisfaction par rapport à leurs structures actuelles et à leur image extérieure.

La perception du plan de développement est différente entre les trois secteurs : Sciences humaines, Sciences exactes, Médecine. Les Sciences exactes ne sont pas demandeuses du plan de développement car les départements coïncident assez bien avec les activités d'enseignement et de recherche. Par ailleurs, la présence d'équipements lourds et de laboratoires, ainsi que de programmes de recherche financés par des instances extérieures, rendent la marge de manoeuvre plus étroite quant à la création d'instituts de recherche. En Médecine, la réforme est déjà bien avancée : des conseils de gestion différenciés de l'enseignement et de la recherche ont été mis en place dès 2001. Par ailleurs, des départements hospitalo-facultaires, visant à une meilleure adéquation entre les départements de la Faculté de médecine et les services hospitaliers, sont - laborieusement - en voie de création. Il semble donc bien que ce soit le secteur des Sciences humaines qui risque d'être le plus affecté par la réorganisation, dans la mesure où il compte de nombreuses petites structures (unités, centres ou groupes de recherche) au budget étriqué, voire même des coquilles vides. Par rapport à l'hypothèse de départ de création de 10 écoles correspondant aux subdivisions des programmes dans le décret sur l'harmonisation de l'enseignement supérieur, on semble s'orienter vers la création en sciences humaines de seulement 4 à 6 écoles, d'envergure plus importante. Il est donc logique que les inquiétudes soient plus perceptibles dans les facultés de sciences humaines qu'ailleurs.

Parallèlement, des « entités associées » attachées aux pro-recteurs sont en cours de définition. En outre, une importante réforme organisationnelle, présentée comme faisant partie du Plan de développement, est en cours au niveau de l'administration centrale (ADPI, ADFI, ADCP, ADEF, etc...).

QUI CONTRÔLERA QUOI ?

Le plan de développement pose un problème fondamental en matière de gouvernance : qui contrôlera désormais quoi, et selon quel processus ? En voici quelques exemples :

- Les modalités d'attribution des mandats du Personnel scientifique temporaire et du PATO entre les instituts de recherche au sein des secteurs est de la plus haute importance. Comment répartira-t-on ces mandats ? L'allocation des postes de personnel académique, scientifique et PATO entre les instituts constituera l'enjeu véritable du débat. Si les instituts devaient disposer d'un pouvoir de décision à ce propos, leur position deviendra stratégique pour le développement et la pérennité des activités de recherche.

- La définition des postes académiques à pourvoir, qui est actuellement une compétence des facultés, risque d'être désormais décidée au niveau des secteurs. Mais sur base de quels projets et selon quels critères ?

- Un danger existe qui consiste à mesurer la qualité de la recherche en fonction des montants reçus sur contrats extérieurs au sein des instituts : des pans entiers de certaines disciplines, en

particulier en sciences humaines, risquent une marginalisation parce que considérées comme « non rentables » par les instituts ou les secteurs. L'application du plan de développement risque dès lors d'imposer les lois du marché à l'ensemble de la recherche scientifique de l'UCL.

- Les doyens représentés au niveau du secteur devront élaborer un budget unique par secteur.

- Certains s'étonnent de la lourdeur et de la multiplication des organes décisionnels qui résultent des deux rapports de synthèse « Enseignement » et « Recherche » de janvier 2006. Les instituts de recherche et les écoles doctorales semblent faire double emploi. Or, le plan de développement doit aboutir, au contraire, à une simplification du système actuel et du processus de décision, de façon à assurer une meilleure visibilité extérieure de la recherche.

- La question du contrôle démocratique de la politique décentralisée au niveau des secteurs est posée, notamment en ce qui concerne le rôle représentatif du Conseil académique. Si les secteurs obtiennent une autonomie réelle de gestion et d'arbitrage intra-sectoriel dans des domaines aussi essentiels que la politique de recherche, le budget, l'enseignement et la formation, l'internationalisation, la promotion, que devient en effet le rôle du Conseil académique ? Des conseils de secteur fonctionnant comme les conseils de Faculté actuels seront-ils créés ? De plus, la représentativité et le contrôle démocratique ne peuvent être assurés que si le plan de développement précise les modalités de représentation, de désignations, et d'élection des représentants et décideurs, et ce depuis les entités de base jusqu'aux équipes de direction. Beaucoup estiment ainsi indispensable que le responsable du secteur (un pro-recteur membre du conseil rectoral) soit élu par la base, comme les doyens.

- Enfin, au plan de l'université, (voire par la suite, de l'Académie Louvain) des propositions de désignation plus démocratiques du Recteur et du Conseil rectoral sont attendues.

Ces questions fondamentales de gouvernance détermineront la réussite ou l'échec du plan de développement, en fonction de l'adhésion de la base à cette réforme.

QUID DE L'ENSEIGNEMENT ET DE L'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE ?

Etant donné l'impulsion de départ émise par le Recteur, tendant à privilégier l'émergence de pôles d'excellence en recherches scientifiques, l'enseignement et l'encadrement didactique apparaissent comme les parents pauvres du plan de développement. Celui-ci focalise en effet le débat sur les 2^e et 3^e cycles, et moins sur le 1^{er} cycle. Or, les instituts de recherche risquent d'isoler les chercheurs des étudiants des 1^{er} et 2^e cycles.

Dès lors, les instituts de recherche à créer n'auront pas en principe la charge de la gestion de l'encadrement didactique des 1^{er} et 2^e cycles. On peut en déduire que ce sera la tâche des écoles. Or, la source de financement majeure de l'UCL reste la Communauté française, dans le cadre de la désormais fameuse « enveloppe fermée ». Un des défis majeurs de l'UCL

ENTRE CRAINTE ET SCEPTICISME

durant ces prochaines années réside dans sa capacité d'attirer des étudiants, tant en baccalauréats que dans les nouveaux masters. Comment l'enveloppe sera-t-elle répartie entre les nouvelles structures de l'UCL pour répondre à ce défi ?

- La répartition des moyens au sein des secteurs devra toujours tenir compte du nombre d'étudiants inscrits dans les différents programmes d'enseignement, sans oublier les mineures (dont la gestion a causé une surcharge de travail pour le personnel facultaire). Les arbitrages budgétaires au profit des instituts de recherche ne peuvent hypothéquer l'encadrement pédagogique et administratif de la masse des étudiants ! Il existe une tension entre secteurs Sciences humaines et Sciences exactes à ce propos, car le nombre d'étudiants a, proportionnellement, nettement plus augmenté en SH qu'en SE, ce qui pose un problème dans l'affectation des moyens entre secteurs.

- Une clef du débat réside dans la fameuse proposition de « **gestion différenciée et coordonnée** » de la recherche et de l'enseignement. Les doyens de faculté plaident pour la gestion coordonnée, et donc l'interaction entre recherche et enseignement. Par contre, le Recteur se montre partisan de la gestion différenciée. Il est personnellement partisan des « pôles d'excellence » tant valorisés aujourd'hui par la Commission européenne. Beaucoup de départements, dans les notes déposées en réponse au plan de développement, soulignent cette absence de clarté dans la stratégie poursuivie.

- La question de l'évolution de l'Académie Louvain risque également de remettre en cause à l'avenir la répartition des enseignements et encadrements au sein même de l'UCL. En effet, si l'Académie Louvain devait devenir une seule université sur plusieurs sites, l'évitement des doubles emplois nécessiterait des transferts ou des collaborations dans les enseignements. Qui effectuera alors les arbitrages nécessaires après la mise en oeuvre des secteurs et des instituts prévus par le plan de développement ?

QUELLES ENTITÉS À MAINTENIR OU À CRÉER ?

La départementalisation de l'UCL (création des départements et unités) avait déjà connu des exceptions notoires, suite à la création ou au renforcement d'une série d'instituts interfacultaires ou parallèles aux structures existantes. On peut citer, par exemple, l'Institut supérieur de philosophie, l'Institut de recherches économiques, l'Institut d'études européennes, l'Institut de pédagogie universitaire et des multimédias, le Département d'administration et de gestion, etc... qui sont dotés actuellement de statuts diversifiés (unité, département, interfacultaire,...). La création récente de la Louvain School of Management, rassemblant l'IAG, l'ICHEC et les écoles de gestion de l'Académie Louvain, va dans le sens du plan de développement. Le Recteur actuel a décidé de pousser cette logique jusqu'au bout, en privilégiant la constitution d'instituts de recherche regroupant tous les chercheurs d'un même domaine. L'objectif est d'optimiser les structures de recherche afin de faire face à l'internationalisation.

La difficulté principale réside dans la taille optimale de

tels instituts. Ainsi, assez paradoxalement, des instituts de recherche existant actuellement sont menacés en raison d'une « taille critique » jugée insuffisante. Par exemple, l'Institut d'études européennes, risque d'être absorbé par un Institut de sciences politiques et sociales dépendant d'ESPO et du secteur des sciences humaines. L'Institut supérieur de philosophie, voire COMU, risquent de se voir intégrés à terme par les « Arts et Lettres », nouvelle structure dont le pivot serait l'ex-FLTR. Or, l'Institut supérieur de philosophie et l'Institut d'études européennes, certes de petite taille, bénéficient, justement, d'une très bonne visibilité extérieure ! Ces deux exemples démontrent le danger d'appliquer des notions purement économiques telles que la « taille critique » à des réseaux scientifiques. Les départements de la Faculté de Droit sont, eux aussi, unanimes à considérer que cette Faculté doit conserver son image extérieure, quitte à créer un institut des sciences juridiques, au sein duquel les centres de recherche existants pourraient trouver leur place. La question se pose également du devenir d'entités autonomes aux missions spécifiques telles que la FOPA et la FOPES ? En FSA, on estime que si les activités des trois facultés de sciences exactes sont regroupées en un seul Institut des Sciences et Technologies, cela risque de devenir rapidement une structure trop lourde et ingérable. FSA/MAPR plaide par contre pour une gestion centralisée par les instituts, des plates-formes (chambres propres) et des gros équipements partagés par plusieurs équipes de recherche. La mise en commun des équipements au sein des instituts devrait favoriser la solidarité entre ses membres.

Dans le même ordre d'idées, beaucoup estiment que des réseaux préexistants doivent être préservés et intégrés au mieux dans les nouveaux instituts de recherche. Il existe en effet de nombreux groupes et centres de recherche, plus ou moins informels, à l'UCL, qui risqueraient d'être englobés dans les nouveaux instituts de recherche, dans la mesure où ces derniers recevraient l'exclusivité des programmes de recherche.

Il conviendrait également d'apporter une réponse au sort réservé à la mission de service à la société, que ce soit dans les grands domaines (comme la santé publique) ou dans des champs plus restreints (par exemple, la prise en compte de l'environnement dans l'agriculture ou... la qualité du miel).

CRAINTES DU PERSONNEL

Face à une réforme institutionnelle de cette ampleur, la délégation syndicale CNE du personnel de l'UCL sera surtout attentive au sort du personnel et aux conséquences sociales de la mise en oeuvre du plan.

La révision des programmes dans le cadre de la réforme de Bologne, ainsi que la mise en place de (trop ?) nombreuses mineures, a absorbé beaucoup d'énergie. On perçoit dès lors une réelle fatigue à tous les niveaux du personnel : il risque de ne pas être en mesure de supporter à la fois l'impact de la réforme de Bologne, des mineures et de la mise en place de nouvelles structures organisationnelles bouleversant les méthodes de travail de tant de monde en même temps.

L'état d'esprit actuel au sein du personnel à l'égard du lancement du plan rectoral navigue entre le scepticisme et la peur. Ce phénomène transcende toutes les catégories du per-

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT :

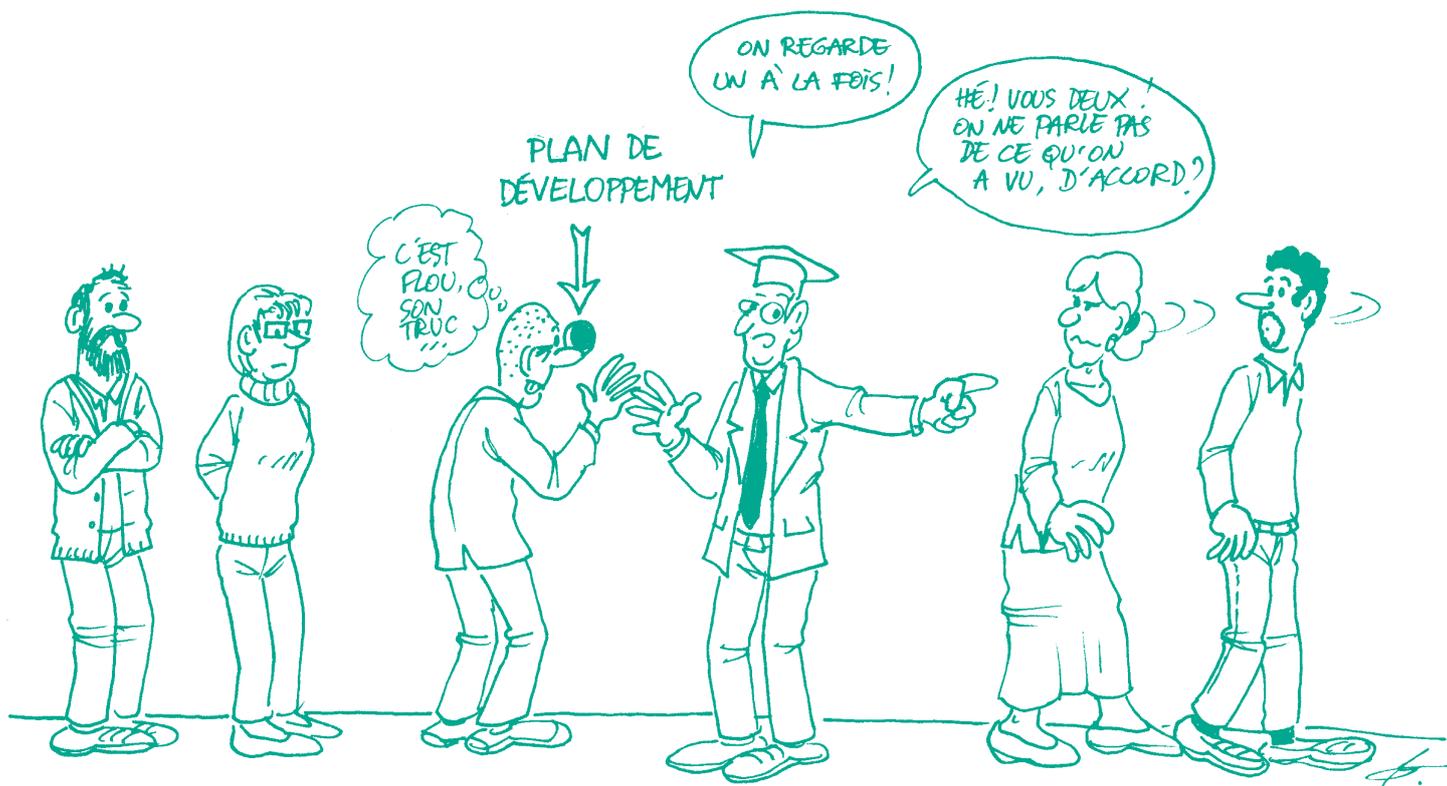
sonnel : si le PATO est particulièrement inquiet, les personnels scientifiques et académiques sont également traversés par de multiples questionnements et doutes.

Beaucoup d'académiques ont des inquiétudes liées à l'impossibilité de planifier correctement (projet de recherche, remplacement de départs en retraite, attribution de cours, réformes de programmes, etc...) à cause du flou du plan : il faut prendre des décisions, signer des accords, etc..., sans la moindre garantie quant aux structures de demain !

En matière de gestion du personnel, l'existence des futurs instituts risque d'être hypothéquée s'ils ne sont pas tous dotés de membres PATO permanents, ayant les compétences nécessaires pour « faire tourner la boutique ». Les compétences des membres du PATO devraient être mieux reconnues, ce qui déboucherait sur une stabilisation des postes nécessaires à la gestion quotidienne des laboratoires, des secrétariats et des équipes. Le PATO réclame surtout un environnement de travail structuré et à dimension humaine, lui permettant des relations équilibrées avec les personnes pour lesquelles il travaille (étudiants, chercheurs, académiques). Le PATO demande également une clarté dans la ligne hiérarchique et dans la définition des fonctions.

La position des assistants du cadre risque d'être rendue plus difficile, de par leur double affectation à l'enseignement et à la recherche. Ils pourraient rencontrer des difficultés à concilier les deux volets de leur travail s'ils reçoivent des instructions divergentes de la part des écoles et instituts dont ils dépendent.

La création des instituts de recherche devrait s'accompagner, pour le personnel scientifique temporaire, de réelles perspectives de carrière dans la recherche et le monde académique après la défense du doctorat. A quoi bon créer des instituts de recherche si les docteurs UCL ne peuvent espérer y faire carrière ? Si le fonctionnement quotidien et la recherche fondamentale des instituts de recherche reposent, comme aujourd'hui, principalement sur du personnel de recherche (scientifique et PATO) engagés sur contrats à durée déterminée (ou sur contrats à durée indéterminée, mais avec l'épée de Damoclès du préavis conservatoire), on n'aura rien amélioré par rapport à la situation sociale actuelle. La création des instituts de recherche devrait constituer un levier pour améliorer la situation contractuelle du personnel attaché à ces instituts.



EN UN MOT COMME EN CENT

La délégation syndicale CNE du personnel est très attentive à ce que la concertation sociale prévue avec le groupe de pilotage soit effectuée en temps utile avant toute décision des

autorités concernant la mise en œuvre du plan. Elle prévoit également d'organiser une assemblée générale du personnel, au plus tard début 2007, afin d'expliquer les résultats de cette concertation et de déterminer une position collective.

ENTRE CRAINTE ET SCEPTICISME

BIS REPETITA...

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

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

La délégation syndicale CNE du personnel souhaite aussi que les autorités fournissent un exemple précis d'une université qui ait adopté un mode de gestion séparée et coordonnée de l'enseignement et de la recherche et qui, au mieux, aurait déjà produit une évaluation de ce fonctionnement.

QUELQUES CITATIONS EXEMPLATIVES TIRÉES DES DOCUMENTS PRODUITS DANS LE CADRE DES DÉBATS PRÉALABLES AU PLAN

«Chaque Recteur a développé un Plan en fonction des priorités qui apparaissaient en début de mandat. Le plan de développement actuel ne semble pas fondé sur un diagnostic sérieux qui justifie un changement impératif. Ne devrait-on pas un jour faire un vrai " audit " de l'Université ? N'est-il pas dangereux de mettre en place une stratégie à partir d'un diagnostic insuffisamment précis ? Dans la conduite du changement, on lance des assemblées et on suscite un débat. Mais pourquoi, dans le plan de développement, les organes existant actuellement à l'UCL n'entrent-ils pas en ligne de compte ? Il existe des Bureaux de faculté, des Conseils de faculté... et on en fait l'impasse en créant des groupes de travail en dehors des structures en place» (Réflexion d'un membre du Conseil de Faculté ESPO, 26 octobre 2005).

« Il y a actuellement trop de structures à l'UCL. Ainsi, en FLTR, il y a plus de 80 organes, soit plus que d'enseignants ! Dans ces conditions, forcément, tout le monde est surchargé. Il faudrait moins d'organes, moins de cours, moins d'entités. Imaginons que l'UCL parvienne à réduire la charge administrative des académiques de 10%, cela équivaldrait à l'engagement de 50 professeurs de plus ! ». (B. Coulie devant le Conseil de Faculté FLTR, 20 décembre 2005).

« Le processus de décision pas à pas, adopté jusqu'à présent, est problématique, car il ne permet pas à la communauté universitaire de se prononcer sur une réforme globale ». (Observations de membres de la Faculté de Droit, 2-3 mai 2006).

« De nombreuses réformes se succèdent à l'UCL et en FSA (Candis2000, Baccalauréat, Master,...). Celles-ci ont suscité et nécessitent beaucoup d'énergie. Il serait utile de ne pas encore disperser notre énergie afin notamment de pouvoir poursuivre notre activité de recherche. Un des défis de la FSA est de maintenir la qualité de ses recherches ». (FSA/INGI, 5 juin 2006).

« Le Conseil FSA estime qu'avant de procéder à une modification de la structure départementale actuelle, il est impératif de susciter une adhésion positive du personnel concerné en faisant un état des lieux approfondi de la situation existante et en montrant les avantages qu'aurait la nouvelle organisation par rapport à la situation présente ». (Conseil FSA, 19 juin 2006).

« Nous pensons que les instituts devraient émerger de la base et fonctionner par cooptation, avec néanmoins des engagements plus concrets de solidarité et une durée minimale » (FSA/Cermin, juin 2006).

« Les six départements de la FSA constituent actuellement des structures de gestion des ressources qui fonctionnent efficacement et ont une taille adaptée à leur fonction. Le sentiment d'appartenance est très développé et contribue significativement à cette efficacité. Une coordination et une solidarité existent aujourd'hui au sein de la faculté entre les départements. Ceci devrait être préservé. Le Conseil FSA estime en conséquence qu'il serait souhaitable que les départements actuels restent la structure de base de la nouvelle organisation du secteur dans le cadre du plan de développement » (Conseil FSA, 19 juin 2006).

« La professionnalisation des métiers qu'implique l'affectation privilégiée d'un personnel administratif propre à cette gestion de l'enseignement suppose une bonne réflexion (à mener avec les personnes concernées et le soutien du service des ressources humaines) sur le contenu des tâches à remplir et que l'on veille à (a) assurer une certaine variété dans la fonction (par exemple, en ayant une fonction majeure et une fonction mineure), (b) la formation pour rendre possibles les mutations, les avancements, les promotions, (c) à informer les personnes sur le contexte du travail, l'évolution de l'Université, la participation aux objectifs communs poursuivis,... L'existence du secteur devrait permettre, à l'intérieur de celui-ci, de suppléer plus facilement

ABSENCES DE 4 SEMAINES ET PLUS...

Après une absence de 4 semaines et plus, pour maladie, congé de maternité ou accident, les membres du personnel qui sont déjà soumis annuellement à la surveillance médicale doivent passer un examen de reprise du travail auprès du CESI (Service externe de prévention et protection au travail).

Cet examen de reprise devra avoir lieu dans les 8 premiers jours ouvrables de la reprise du travail.

Cet examen n'est donc obligatoire que pour les personnes soumises habituellement à la surveillance médicale c'est-à-dire les membres du personnel qui sont occupés à des postes de sécurité ou de vigilance, qui sont exposés à des risques définis (agents chimiques, physiques, biologiques, ...), qui ont un contact avec les denrées alimentaires, les jeunes de moins de 21 ans, les travailleurs handicapés, les intérimaires.

Ce qui n'empêche pas que tout travailleur (soumis ou non à la surveillance médicale) a le droit de consulter sans délai le conseiller en prévention - médecin du travail pour toutes plaintes liées à la santé qu'il attribue à un manque de prise de mesures de prévention à son égard dans le cadre du travail. Il s'agit alors d'une **consultation spontanée** (les rendez-vous peuvent être pris auprès du CESI, rue du Poirier 1- 1348 LLN au 010/45.61.69 ou à Woluwé au 02/771.00.25).

INCROYABLE, MAIS VRAI !

Une université à son nom pour 200 millions d'euros : le fondateur de Jacobs Suchard rebaptise l'université de Brême.

En Belgique, elles pourraient être rebaptisées Colruyt Universiteit van Brussel, Thomas et Piron University of Liège ou encore les Bister Facultés de Mons ! L'Université internationale de Brême a ouvert la voie en acceptant d'échanger son nom contre un chèque de 200 millions d'euros. Le mécène ? Une fondation suisse créée par le milliardaire Klaus Jacobs. Pour le fondateur de Jacobs Suchard (et du groupe helvético-belge Barry Callebaut), né dans la ville hanséatique, il s'agit d'un retour aux sources. Ainsi, l'université brêmeoise s'appellera désormais la « Jacobs University Bremen ».

L'effort financier fourni par Klaus Jacobs, qui est aussi président et CEO d'Adesso, serait le plus important jamais accordé en Europe à un institut scientifique par un mécène privé. Dans un premier temps, cinq tranches de 15 millions d'euros seront versées à l'université allemande. Les 125 millions d'euros restants lui parviendront en 2011, en soutien de « l'enseignement et de la recherche ».

L'université de Brême est un campus privé qui accueille un millier d'étudiants issus de plus de 80 pays. Les cours y sont donnés en anglais. « Notre ancien nom était plutôt plat, s'est défendu Joachim Treusch, président de la future Jacobs University, à l'International Herald Tribune. Stanford n'est pas un lieu, mais une marque. Tout comme Harvard. » L'institution s'inspire déjà, dans son fonctionnement, du mode de gestion en vigueur dans les universités américaines. Ces dernières recourent d'ailleurs abondamment aux mécènes privés.

Trends/Tendance du 23 novembre 2006

INDEXATION DES TRAITEMENTS

Pour rappel, les traitements du personnel du secteur public et des universités ont été augmentés de 2 %. Les montants des traitements du personnel des universités sont donc à l'index 1,4003 à partir de novembre 2006 à terme échu.

LA POLITIQUE DES PARKINGS DANS LES UNIVERSITÉS BRITANNIQUES

Selon un article publié dans le « Times Higher Education » du 10 février 2006, la question du paiement des parkings par les membres du staff des universités fait l'objet d'un large débat en Grande-Bretagne. La politique d'accès et la tarification des parkings sont très diversifiées parmi les universités britanniques.

L'espace étant de plus en plus cher en centre-ville, les universités urbaines appliquent souvent des tarifs élevés. Tandis que les universités situées dans des endroits bucoliques où les transports en commun sont peu efficaces offrent souvent le parking gratuit à la fois au personnel et aux étudiants. Quand il y a tarification, celle-ci est basée sur un forfait annuel (entre 100 et 470 livres sterling, soit entre 148 et 695 euros), soit sur un pourcentage prélevé sur les salaires (entre 0,15 et 0,75%), soit à la carte en fonction de l'accessibilité souhaitée (selon des catégories A, B, C).

Le débat au sein des personnels des universités anglaises à propos de la tarification des parkings est virulent et s'oriente en sens divers. Beaucoup s'insurgent contre cette taxation imposée par les universités aux personnes ne pouvant faire autrement que de venir en voiture. D'autres, au contraire, acceptent bien volontiers de devenir usagers des transports en commun, surtout si le réseau et les horaires sont adaptés au travail universitaire. L'acceptation du paiement des parkings dépend donc souvent de l'équité dans la méthode de calcul de la redevance et de l'efficacité de l'organisation du réseau des transports en commun en tant que formule de rechange.

REVALORISATION DES TRAITEMENTS ET RETROACTIVITE

Pour éviter les problèmes de rétroactivité, une solution simple : il faut obtenir que les dispositions légales concernant les revalorisations soient publiées avant la date de leur entrée en vigueur, soit au plus tard le mois précédent l'entrée en vigueur de l'augmentation. Et il faut bien évidemment que les universités ne tardent pas à appliquer en interne ces mesures de revalorisation.

Sinon, il y a problème, en particulier pour le personnel scientifique et PATO rémunéré sur conventions de recherche. Car, lorsqu'il y a des applications rétroactives des revalorisations, les bailleurs de fonds ont de réelles difficultés de dégager des ressources complémentaires pour couvrir ces revalorisations rétroactives. Ou alors, il faut que la Communauté française dégage une enveloppe complémentaire pour rencontrer cette difficulté présente dans toutes les universités.

LIBÉRALISATION DE LA FOURNITURE DE GAZ ET D'ÉLECTRICITÉ

Qui va s'y retrouver ? Comment se présentera notre facture demain ? Les questions « idiotes » et les « gestes qui sauvent ». Où s'informer ? Comment choisir son fournisseur ? Où débattre ? Où s'engager ?

Un excellent dossier du Droit de l'employé de novembre 2006, publication de la CNE.

SGSI : QUELQUES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Après plus de deux ans de fonctionnement du Service Général du Système d'Information, la délégation syndicale CNE du PATO a lancé une enquête (en janvier 2006) auprès des informaticiens dans le but de bien cerner l'évolution des conditions de travail dans la nouvelle structure décidée officiellement depuis juin 2003. Notre objectif était aussi de veiller à ce que les objectifs attribués au plan directeur du système d'information étaient bien atteints.

Les questions de cette enquête portaient sur :

1. Le contenu, l'organisation et l'évolution des tâches des informaticiens depuis l'adoption du Plan Directeur du système d'information

Au moment de l'enquête, les personnes connaissaient de gros bouleversements dans les tâches qui leur étaient confiées ; de nouvelles tâches leur étaient données ; ces nouvelles tâches se superposent aux anciennes avec, pour 4 personnes sur 10, des pressions du temps et des échéances plus grandes qu'avant. Sept personnes sur dix se disent interrompues souvent ou très souvent dans leur travail. 75 % des personnes disent que la période transitoire entre l'ancien et le nouveau système n'est pas encore terminée.

2. Le positionnement des informaticiens dans la nouvelle structure :

Pour un grand nombre de personnes, la ligne hiérarchique a changé, mais elle est identifiée clairement. La nouvelle structure n'aide pas toujours par contre à une meilleure efficacité du travail pour les membres du personnel. Cette nouvelle organisation n'aide pas non plus à une meilleure évaluation du travail ni à une meilleure gestion des carrières.

3. Quelques opinions sur le contexte de travail

Dans la nouvelle structure, les répondants ont trouvé leur place et se sentent majoritairement reconnus par leurs collègues directs et par les utilisateurs. L'entraide est manifeste pour 66% d'entre eux. Ce qui pose problème, c'est clairement l'insertion dans les groupes fonctionnels dans lesquels les personnes ne se sentent pas nécessairement bien intégrées ni reconnues.

La gestion des carrières est aussi manifestement ressentie comme peu ou mal prise en charge.

Aux yeux des répondants, l'information des utilisateurs quant aux projets et aux changements mis en place, laisse à désirer ; les répondants ne peuvent pas juger pleinement du degré de satisfaction des utilisateurs par rapport aux services rendus (50% de « sans avis » à la question D11).

4. Les formations (envisagées, proposées, suivies,...) ;

Beaucoup de répondants sont demandeurs d'une formation. Le programme de formation proposé semble inadéquat pour 45% d'entre eux et 38% ne savent pas juger de la pertinence de ce programme. Cela est-il dû à une mauvaise information, à une méconnaissance de ce programme ou encore à d'autres facteurs ? En outre, presque la moitié des répondants estime que l'accès aux formations est inéquitable entre membres du personnel.

5. Les questions de Bien-être au travail.

Les outils informatiques mis à la disposition du personnel sont jugés globalement satisfaisants pour la réalisation du travail. Un tiers des personnes interrogées déclarent des problèmes de santé liés au travail et pour certains, ces problèmes sont récents (16%).

SGSI : LE SYSTÈME D'INFORMATION DE L'UCL RÉORGANISÉ

Il y a eu un couac important. Le Conseil académique a approuvé en juin 2006 une réorganisation de la gouvernance du Système d'information et la décision a été transmise pour information au Conseil d'entreprise.

Ce qui a été décidé par le Conseil académique : la fusion entre le CSI (Conseil du système d'information), le CDSI (Comité de Direction du système d'information) et le GIO (Groupe « Informatique et organisation ») en un nouvel organe, le **SGSI** (Gouvernance du système d'Information)

Réaction du côté de la délégation CNE du personnel : pourquoi n'y a-t-il pas eu d'avis préalable du Conseil d'entreprise ? Pourquoi cette décision ne passe-t-elle par le Conseil d'administration qui avait établi l'organisation de l'informatique ? Pourquoi cette décision est-elle prise sans évaluation publique de ce qui avait fonctionné et ce qui n'avait pas fonctionné. Et enfin est-il vraiment judicieux de mettre dans la même instance un organe stratégique et un organe technique, une instance de décision et de contrôle ?

Mme A.M. Kumps a indiqué que c'était donc bien au Conseil Académique de se prononcer, car le CSI était une commission du Conseil Académique, et il y a maintenant un comité exécutif et des groupes techniques ad hoc à durée de vie adaptée à la nature des projets. Le Recteur explique que ce n'est que 3 organes qui sont fusionnés, avec une révision de leur composition, pour tenir davantage compte des compétences que des représentativités. La proposition préserve bien les systèmes d'information mis en place par le PDSI et ses objectifs.

La délégation CNE du personnel a demandé en conclusion que soit communiquée l'évaluation faite par les autorités sur le SGSI et qu'elles mettent à disposition du personnel une version **actualisée** du plan directeur du système d'information en précisant les prérogatives et responsabilités des nouvelles instances, en précisant ce qui est provisoire et ce qui est définitif. Il a été également proposé que le Conseil d'entreprise puisse inviter annuellement, pour un bilan, le Directeur du système d'information, comme cela se pratique pour le service des bibliothèques, pour le service de formation et pour d'autres entités. L'Administrateur général estime que cette proposition pourrait conduire à une détente.

LE PERSONNEL OUVRIER UCL BIENTOT SOUS STATUT « EMPLOYÉ » ?

Depuis de nombreuses années, la question du passage du personnel ouvrier sous un statut d'employé est envisagée à l'UCL. Ce projet se concrétisera probablement début 2007. Deux problèmes restent à régler. Il faut maintenir ce qui est acquis pour ce personnel depuis son engagement : le remboursement des frais de déplacements « domicile-lieu de travail » en voiture pour ces barèmes les plus faibles. Il faut aussi trouver une solution au problème de l'allongement du préavis en cas de prépension. La négociation est en bonne voie. Bien sûr, nous organiserons une assemblée du personnel ouvrier avant la fin de l'année pour lui soumettre le projet d'accord.

UN SOUTIEN À L'EMPLOI DES CHERCHEURS : OÙ EN EST-ON ?

Lors du Conseil des ministres du 22 mars, le Gouvernement fédéral avait décidé de mettre à disposition des institutions actives dans la recherche, une mesure qui permettait de réinvestir les cotisations sociales en création d'emplois de nouveaux chercheurs dans le domaine de la recherche fondamentale et ce à partir du 1^{er} janvier 2007.

Ainsi, cette mesure prévoyait que les cotisations sociales versées pour une année de référence seraient reversées, en tout ou partie par l'ONSS aux institutions. Ces montants devaient être réaffectés à des créations d'emplois supplémentaires de doctorants ou de post-doctorants. L'ONSS était chargé de reverser ces montants aux différentes institutions sur présentation de la preuve de l'engagement d'un ou plusieurs chercheurs. L'objectif était ainsi de créer au moins 1.000 emplois supplémentaires de chercheurs. Les moyens mis en œuvre dans le cadre de ce dispositif s'élevaient au minimum à 30 millions d'euros indexés annuellement.

Le secteur CNE des Universités a directement réagi à cette décision du Conseil des ministres en écrivant au Ministre des Affaires sociales, Rudy Demotte, à l'origine de cette proposition.

Voici quelques extraits de cette lettre : « C'est donc sur présentation de la preuve de l'engagement d'un ou plusieurs chercheurs au prorata des cotisations sociales prises en compte dans le dispositif légal, que ces versements seraient faits. Cependant, ce contrôle à posteriori nous paraît peu fiable et peu adapté à de véritables créations d'emploi. En effet, en

raison de la diversité des statuts des chercheurs présents dans les universités (assistants du cadre, chercheurs sur convention de recherche, boursiers de doctorat et de post doctorats,...) et sur base des statistiques de l'emploi peu maîtrisables au niveau fédéral, il sera laissé à chacune des directions des universités de gérer seule, sans négociations globales ni locales, ces créations d'emplois.

C'est pourquoi, nous demandons qu'un dispositif similaire à celui existant pour le Maribel social, soit instauré avec un comité de gestion paritaire dans lequel devraient siéger des représentants des directions et des représentants des employés des universités. »

À ce jour, où en est-on dans la mise en œuvre de cette mesure ?

Un contact avec le cabinet du Ministre des Affaires sociales a encore refroidi un peu plus notre enthousiasme ! Car la décision - non encore coulée en textes légaux - se serait muée en un versement direct des 31 millions (récurrents et indexés) aux deux grands Fonds (le FNRS et son homologue flamand, le FWO) selon une clef de répartition classique. Il reviendrait donc à ces deux organismes de créer les emplois tant convoités !

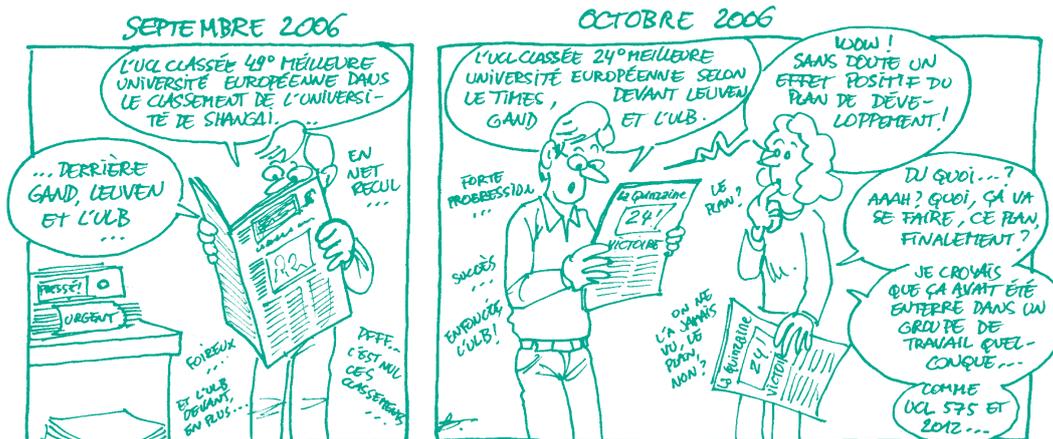
Le FNRS sera donc, pour la partie francophone, seul décideur du type d'emploi à créer. Ce serait sans doute majoritairement des boursiers de doctorat et de post-doctorat qui seront recrutés (?) C'est déjà bien mais on rate une fois de plus, l'occasion de donner une véritable carrière et une sécurité d'emploi au personnel de la recherche !

RANKING, ENCORE ET ENCORE ...

« (...) NEWSWEEK ne résiste pas à la tentation de publier, lui aussi, un « ranking » des Top 100 universités mondiales, classement réalisé en majeure partie par emprunt d'indicateurs sur lesquels se basent les deux autres « rankings » les plus diffusés, celui de l'Université JIATONG de Shanghai et celui du Times Higher Education Survey. Je lève immédiatement le suspense : les Facultés St-Louis (FUSL) ne se trouvent pas dans ce Top 100 ! La première - et la seule - université belge citée se retrouve à la 92^{ème} place : il s'agit de la K.U.Leuven. Au risque de l'autodérision, j'ajouterai cependant que les FUSL n'avaient, d'emblée, aucune chance : de l'aveu même des producteurs de ces « rankings » (et cela se vérifie à l'examen des classements), les indicateurs retenus induisent un biais favorable aux universités ou instituts spécialisés dans les sciences et les sciences de la santé et « pénalisent » les

universités qui, comme les FUSL, sont spécialisées dans les sciences humaines et sociales. Observons incidemment que le Top 10 comprend 8 universités américaines et 2 britanniques (sans surprise, Cambridge et Oxford). Le Top 20 comprend encore 18 universités américaines et britanniques, et le Top 30 en compte 25... On l'aura compris : quelle que soit leur taille (il est d'ailleurs intéressant de noter que 8 universités du Top 10 ont un nombre d'étudiants inférieur à celui de la plus grande université de notre Communauté française), ces universités sont riches, très riches (pour fixer les idées, le « trésor de guerre » de Harvard, la première du classement, est de 25,4 milliards de \$!) ».

Extrait du discours de rentrée de J.P. Lambert, Recteur des Facultés universitaires St-Louis, 26/09/2006.



L'ÉVOLUTION DES "PARTS DE GÂTEAU" DE L'UCL OU L'EFFET PARKINGS-ALDI-LOGEMENTS

Lors du Conseil d'entreprise du 20 février 2006, C. Lecrenier (Directrice du Service d'études de l'UCL) a présenté une analyse de l'évolution en 2004-2005 des inscriptions d'étudiants à l'UCL et dans les autres universités de la Communauté française.

L'usage d'une terminologie économique, les « parts de marché » de l'UCL, n'est pas une conception partagée par la CNE-UCL. Elle s'explique par la décision de la Communauté française de subventionner les universités sur base d'un budget fermé, conduisant ces dernières à fonctionner, à terme, avec un subside moindre par étudiant inscrit. En effet, si le budget n'évolue plus à la hausse, le nombre d'étudiants, par contre, continue à croître globalement dans les universités francophones. On peut déplorer que ceci accentue la « concurrence » entre les universités, qui se disputent des parts du maigre gâteau, et ce, au détriment de la coopération interuniversitaire. Le rapprochement, au sein des Académies, entre les universités et hautes écoles s'explique également par cette volonté de restructuration nécessitée par les contraintes budgétaires.

Entre 2004 et 2005, le nombre total d'étudiants inscrits en Communauté française passe de 65400 à 66724. L'accroissement global de la population étudiante s'inscrivant en Bac concerne à la fois les Belges (+ 5,6%), les étudiants européens de l'UE (+ 31,6%) et, dans une moindre mesure, les étudiants étrangers hors UE (+ 4,2%). En ce qui concerne les secteurs d'études, on constate une augmentation de 10% à la fois en sciences humaines et en sciences médicales, et un tassement en sciences exactes. Le droit et la psychologie connaissent une croissance notable. Par contre, les effectifs diminuent en ingénierat et en sciences. Dans les sciences humaines, la situation à l'UCL est contrastée : augmentation en langues, lettres et droit, diminution en psychologie et en communication. En sciences exactes, l'UCL perd du terrain, sauf en ingénierat. En sciences médicales et en sciences vétérinaires, la diminution des « parts de marché » est marquée. Ainsi, les étudiants vétérinaires préfèrent l'Ulg, qui offre un cursus complet.

Le recrutement géographique de l'UCL provient, par ordre d'importance, du Brabant wallon, du Hainaut, de Bruxelles, de Namur. S'il y a une augmentation des étudiants en provenance du Brabant wallon, il y a par contre diminution des étudiants du Hainaut, sans doute pour des raisons économiques et sociales. Le nombre d'étudiants provenant de Bruxelles n'augmente pas, une partie des étudiants bruxellois inscrits à St-Louis préfère rejoindre l'ULB, sans doute pour des raisons à la fois pratiques et financières.

Alors que se profile à l'horizon 2006-2007 l'organisation de la 3^e année de Bac par FUSL et FUNDP, ce qui postpose d'un an l'entrée éventuelle à l'UCL, la situation du recrutement des étudiants de 1^{ère} génération de l'UCL est jugée « critique ». La part de marché de l'UCL est passée de 32,5% en 1997-98 à 30,94% en 2005-06. Elle diminue parmi les étudiants de 1^{ère} génération, tandis que celles de l'Ulg et de l'ULB progressent. L'Académie Louvain est en perte de vitesse. Or, 51% du finan-

cement de l'UCL provient des pouvoirs publics, via l'allocation de fonctionnement, dont le calcul dépend directement de la proportion d'étudiants inscrits. Notons qu'elle sert également en partie au financement de la recherche.

Bien que les autorités de l'UCL soient très conscientes du problème, ce qui motive d'ailleurs en partie le fameux « plan de développement », la recherche des causes de la relative stagnation de l'UCL est facile. Le Conseil d'entreprise, tout comme les délégations syndicales et l'AGL, ont en effet souvent attiré l'attention sur les problèmes sociaux et urbains qui pèsent lourd dans le choix :

- l'accessibilité et le coût du logement à LLN est trop élevé par rapport aux moyens financiers de nombreux parents. Economiquement parlant, le choix de LLN n'est plus une évidence ;
- la privatisation des parkings du centre-ville, et les difficultés de mobilité que cela entraîne désormais à LLN pour les étudiants ou les navetteurs ;
- la fermeture de l'Aldi signifie que les étudiants ne sont plus en mesure de faire leurs courses à LLN à un prix raisonnable, ce qui pose des problèmes aux étudiants vivant en comu, aux étudiants étrangers ou provenant de milieux moins favorisés ;
- l'allongement des études à une 5^e année de Master implique un surcoût notable pour les parents, surtout si l'on considère les taux de redoublement à l'université : certains étudiants risquent de passer 6 ou 7 ans sur le site ;
- la stagnation de l'inscription des étudiants étrangers hors UE s'explique par la politique très restrictive de la Belgique en matière de visa d'entrée Schengen.

La délégation CNE-UCL a dès lors récemment insisté au Conseil d'entreprise pour une réouverture rapide de l'Aldi sur un site accessible à pied, le maintien de parkings périphériques gratuits, et la construction de nouveaux logements sociaux pour les étudiants. Les universités devraient également inciter le ministère belge des Affaires étrangères à donner des instructions moins restrictives aux services consulaires des ambassades belges pour les visas étudiants.

Il y a 20 ans, LLN était une ville bon marché, facile d'accès, où il était possible de se loger facilement à un prix raisonnable. En 2006, les choses ont bien changé. Actuellement, le coût du logement et de la vie est moindre à Bruxelles qu'à LLN !

L'attractivité du campus universitaire a baissé, au profit de la valorisation commerciale et immobilière du site. Les étudiants doivent d'abord se loger, se nourrir et se déplacer à un coût raisonnable, avant d'envisager d'étudier. Un syndicat d'étudiants locataires s'est d'ailleurs constitué à LLN pour dénoncer les coûts et les conditions de logement ! Les choix sociaux et urbains posés par les autorités de l'UCL, depuis 10 ans, donnent à LLN une image de ville riche, chère et peu accessible, ce qui incitera inévitablement les étudiants wallons à choisir une autre université. Il est plus que temps de changer de cap, en faveur d'une politique plus sociale.

NÉGOCIATION ENSEIGNEMENT 2007-2008

VOLET UNIVERSITÉS

SAVEZ-VOUS QUE :

- le personnel des universités, y compris le PATO, fait bien partie du personnel de l'enseignement ? Et bien, oui !
- que le personnel des universités est donc bien concerné par la négociation « Enseignement » qui concerne donc tous les personnels, de la maternelle à l'université !

VOUS RAPPELEZ-VOUS QUE :

- Le PATO des niveaux 4, 3 et 2 a reçu de manière rétroactive au 1^{er} 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^{er} décembre 2004.
- Une augmentation forfaitaire mensuelle brute de 13,93 € à l'index actuel est obtenue depuis décembre 2005 pour tous les membres du personnel.
- La même augmentation forfaitaire sera accordée au 1^{er} 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.
(Il reste des problèmes d'application pour le personnel FNRS qui n'a toujours pas reçu l'entièreté des revalorisations prévues dans l'accord 2004-2005, alors qu'il est rémunéré selon des échelles identiques à celles du personnel des universités. Nous avons interpellé la Ministre M.D. Simonet sur ce point).

ET POUR LA NÉGOCIATION ACTUELLE ?

- Deux augmentations forfaitaires du même montant (13,93 € bruts) sont déjà acquises pour 2007 et 2008.

Pour le reste, comme secteur CNE des universités, nous demandons notamment :

- la mise en oeuvre du Fonds de garantie pour les chercheurs et son extension en faveur du personnel de la recherche (scientifique et PATO).

- pour le personnel scientifique et plus particulièrement pour les assistants sur allocation de fonctionnement, **l'octroi du barème de docteur (11/6) dès l'obtention du titre** ; ainsi que l'attribution de ce même barème pour les docteurs engagés dans le PATO des universités ;

- l'organisation d'une carrière unifiée des personnels scientifiques et académiques définitifs.

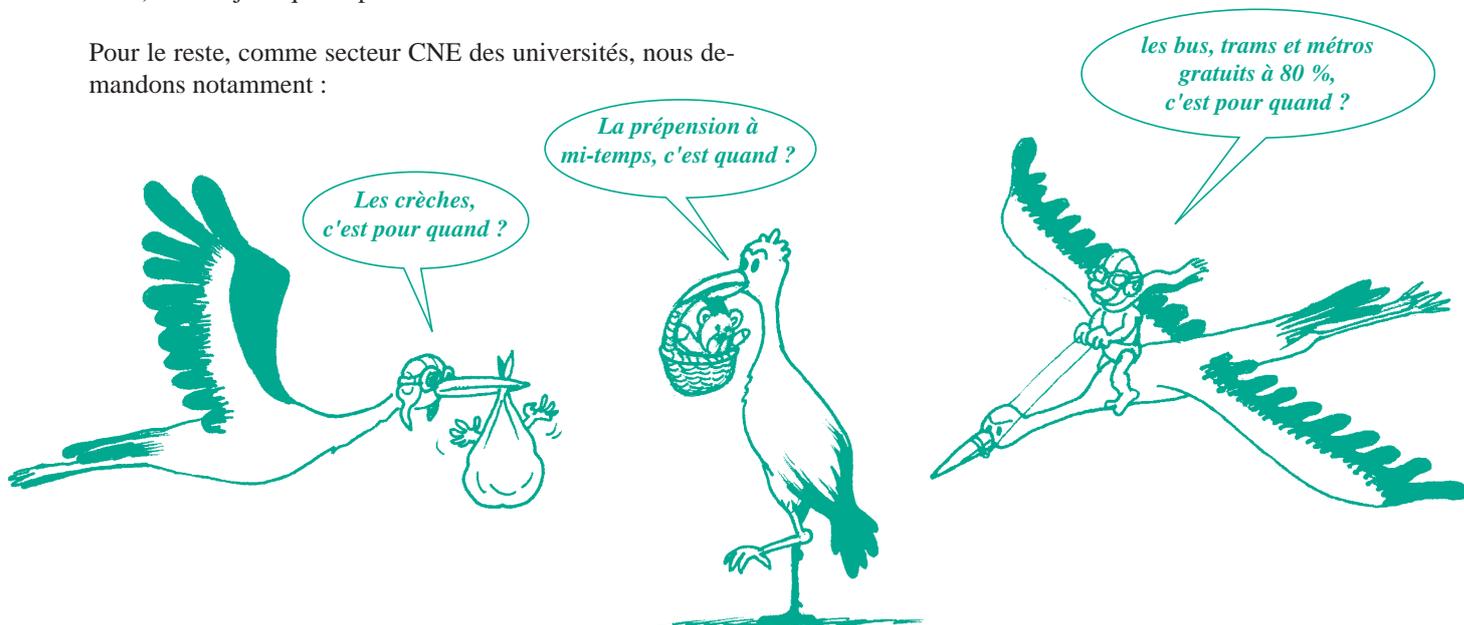
- la réalisation, sous la responsabilité de l'administration de l'enseignement supérieur, d'une étude sur les causes d'abandon du doctorat en Communauté française.

- la suppression du niveau 4 (le plus bas de l'échelle) et l'intégration de ce personnel dans le niveau 3.

- Les comptes et bilans des universités devraient être publiés, chaque année, à l'intention des membres du Parlement de la Communauté française. Ils devraient être annexés aux documents relatifs aux budgets de la Communauté française. En outre, les comités de concertation de base des universités de la Communauté ou les conseils d'entreprise des universités subventionnées devraient être systématiquement informés des observations de la Cour des Comptes pour ce qui concerne leurs institutions respectives.

Nous demandons enfin que la représentation du personnel des universités subventionnées soit **négociateur à part entière** au lieu d'être seulement « invité » pour des motifs pseudo-juridiques qui ne tiennent aucunement la route.

Le document présentant l'ensemble des revendications des secteurs CNE et CSC-Services publics des universités est consultable sur le site : www.desy.ucl.ac.be



LA SOLIDARITÉ, C'EST CAPITAL

CONGRÈS 2006 DE LA CSC

Luc Cortebeek, Président de la CSC, a défini la solidarité telle que la CSC entend la défendre : large, bénéficiant à tous, basée sur l'impôt, avec des limites et en évolution.

« Notre solidarité repose non pas sur des faveurs, mais sur des droits. Elle repose sur le béton armé des mécanismes structurels plutôt que sur les sables mouvants de l'émotion suscitée par des images télévisées » a déclaré Luc Cortebeek, président de la CSC, dans son discours d'ouverture du 33e congrès de la CSC, à Ostende du 19 au 21 octobre 2006.

Selon Luc Cortebeek, la solidarité telle que l'envisage la CSC comprend plusieurs éléments essentiels. **Elle va bien au-delà de la bienfaisance.** Certes, « il n'y a rien à reprocher à la bienfaisance et il est réjouissant de voir des actions de bienfaisance s'organiser spontanément après des catastrophes naturelles ». Mais cela ne suffit pas. « Le type de solidarité que défend la CSC repose sur une éthique ancrée dans la politique, sur le caractère durable d'un mouvement syndical fort qui remet cent fois sur le métier l'ouvrage de la solidarité ».

C'est aussi **une solidarité large**, dont chacun peut récolter les fruits. « Les systèmes réservés aux pauvres deviennent rapidement de pauvres systèmes parce que les revenus moyens et élevés ne voient plus à quoi peuvent servir les mécanismes de protection » rappelle le président de la CSC. Il veut donc une solidarité pour tous.

Et cette solidarité doit être **basée sur l'impôt**. « Notre mission reste de convaincre chaque travailleur et même chaque non actif de la nécessité de contribuer à la solidarité, ce qui suppose

que nous résistions à la tentation de crier avec les loups qui réclament de nouvelles réductions d'impôts » précise-t-il.

Luc Cortebeek épingle la pauvreté et l'insécurité d'existence, l'intensification de la « flexibilité », les mesures prises à l'encontre des jeunes (suppression des indemnités de transition pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel), les droits culturels des travailleurs (rabortage du congé-éducation payé) et les primes de départ et bonus extravagants consentis à de hauts dirigeants d'entreprise pour récompenser des plans scabreux...

Il se félicite encore de « l'accord réconfortant du 21 septembre dernier, entre les partenaires sociaux, sur les priorités en matière de liaison au bien-être avec un véritable petit miracle, l'accord des employeurs sur des améliorations sérieuses en faveur des sans-emplois. »

Autre affirmation « capitale » du Président de la CSC : « **En Belgique, les mécanismes fondamentaux de la solidarité entre les travailleurs doivent rester fédéraux : la sécurité sociale, le droit du travail, les CCT interprofessionnelles. Car nous sommes convaincus que c'est ce qu'il y a de mieux pour les Wallons, les Flamands et les Bruxellois.** »

Nous refusons donc que la sécurité sociale, le droit du travail ou les conventions collectives soient régionalisées ou communautarisées, sous prétexte de régionaliser l'emploi ou d'homogénéiser les compétences. Nous refusons la régionalisation de l'impôt qui déboucherait sur une concurrence effrénée des marchés et un nivellement par le bas.

VW FOREST : COMBIEN ET POURQUOI ?

Devant l'intention manifestée par le groupe VW de supprimer 3700 emplois directs à Forest, la CNE assure de sa solidarité les ouvriers, employés et cadres de VW Forest, ainsi que les milliers d'autres victimes potentielles d'une telle décision, chez les sous-traitants directs et indirects.

L'heure n'est pas à la résignation : il faut faire tout ce qui sera possible pour que VW ait un avenir à Forest ; la décision de ne plus produire la Golf est un coup terrible : mais il reste des combats à mener. Il ne faut pas que la procédure de concertation "Vilvorde" soit réduite à une formalité ; il faut chercher d'autres solutions que les licenciements. Chaque emploi perdu est un drame pour une famille. Chaque emploi perdu restera si difficile à retrouver par la suite.

Enfin, nous voulons faire part de notre indignation devant le choix posé par le groupe VW. Avant de demander « combien d'emplois perdus ? », nous voulons poser la question : **pourquoi ?**

Pourquoi sacrifie-t-on des milliers de travailleurs dans une usine rentable, l'une des plus productives du groupe VW en Europe ? Pourquoi les travailleurs de VW ont-ils consenti, depuis des années, des sacrifices en matière de flexibilité, de modération salariale ? A quoi ont servi les dizaines de milliards d'euros d'aides publiques et de ristournes de cotisations sociales accordés aux entreprises depuis 10 ans ? Pourquoi faire mine de croire que l'origine du problème serait le coût du travail à Forest, alors même que les salaires ne pèsent que

pour 6% des frais de production ?

Cette décision de VW, comme celle de Lilly il y a un mois, comme celle de Kraft à Liège, illustrent l'absurdité d'un modèle économique de compétitivité à outrance où nous dépendons toujours plus de stratégies des groupes multinationaux.

Pour rappel :

Avec vous,
encore
la CNE sera **plus forte**

pour construire
l'avenir du secteur
des universités
subventionnées.

Rejoignez-nous !

