

# Le droit de savoir

## Sommaire

- 1 Editorial
- 2 Courrier des lecteurs
- 3 Qui paye la thèse ?
- 4 Désignation du Recteur
- 6 Académie Louvain
- 8 Et pour s'affilier ?

## « C'EST QUAND ET COMMENT QU'ON VA OÙ ? »

Nous sommes bien placés à la délégation CNE pour observer le profond sentiment de démotivation et d'épuisement qui s'est aujourd'hui emparé de toutes les catégories du personnel de l'UCL. Il faut dire qu'il y a de quoi ! Il est temps de tirer la sonnette d'alarme !

Le mode de «gestion» des autorités académiques est de plus en plus confus. On multiplie les niveaux, les réunions, les commissions où se discutent des décisions qui se prennent toujours ailleurs. On démultiplie le travail administratif par des consignes changeantes et contradictoires. Ainsi, il a fallu revoir trois fois les programmes de master suite à des consignes nouvelles et chaque fois différentes. Pour le plan de développement, les procédures mises en place sont de moins en moins compréhensibles et ignorent le travail de réflexion important et chronophage qui est mené dans les facultés.

Dans de nombreuses entités de l'UCL, il y a un manque flagrant de personnel face au nombre d'étudiants et à la multiplicité des tâches dont beaucoup ne sont pas véritablement reconnues, en tous cas pas clairement comptabilisées et dotées de moyens adéquats. Avec les baccalauréats et leurs (trop ?) nombreuses mineures à gérer, avec les masters à démarrer en septembre prochain, avec le plan de développement qui n'en finit pas d'être remis en

chantier, avec la fusion des universités de l'académie qu'il va falloir réaliser, avec les exigences d'excellence scientifique qui sont sans cesse rappelées, la pression ne cesse de monter et la rupture est proche.

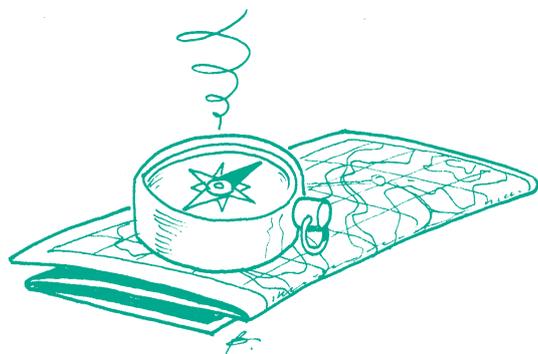
Il faut ajouter le découragement de nombreux responsables d'entités qui tentent de gérer sur le terrain les dossiers les plus problématiques sans être entendus par des autorités qui temporent et donnent le sentiment qu'il est urgent d'attendre.

Cet éditorial n'est pas le lieu où discuter en détail de toutes ces questions. Mais prenons quand même le temps de parler un peu du plan de développement qui est sans doute l'exemple le plus parfait de la confusion qui règne actuellement à la direction de l'université.

Ce plan a été lancé par le fameux brouillon intitulé «Plan de développement de l'UCL» qui fut rédigé par le recteur en juin 2005. Après 18 mois de réflexions et de consultations diverses, les groupes sectoriels ont publié leurs rapports en janvier 2007. Sur cette base, le conseil rectoral a publié début février 32 propositions de décisions dont on n'a jamais su clairement si elles avaient été approuvées par le Conseil Académique. En tous cas, un grand nombre de ces propositions s'écartaient largement des conclusions des groupes sectoriels. Et dans la foulée, des versions préliminaires de

## Question du jour

*Comment concilier la constitution par le Conseil d'administration d'un groupe de travail en vue de faire de nouvelles économies dans les restaurants universitaires et l'acceptation de voitures de fonction pour quelques nouveaux directeurs engagés récemment ?*





nouveaux règlements organique et ordinaire ont circulé dans l'université, pour être tout aussi rapidement retirées (suite à la réaction négative des doyens et de certains corps). Puis la question de la gouvernance centrale et celle de la nomination du recteur ont été retirées du débat (et reportées après la fusion). Ensuite, des discussions nombreuses et diversifiées concernant le fonctionnement des secteurs ont eu lieu dans les conseils et bureaux facultaires. Les conclusions de ces débats sont recensées très clairement dans le PV du Conseil Académique du 26 mars. Il en ressort que :

1) A la quasi-unanimité, les facultés et les corps sont en faveur d'une élection directe des vice-recteurs de secteur par une large assemblée sectorielle. Seule la faculté de médecine souhaite une désignation par le recteur (approuvée par le conseil de secteur).

2) Une majorité des facultés et des corps se prononcent pour que le secteur soit dirigé par un organe unique (fusion des CSR et CSE) qui regroupe l'ensemble des responsables des entités d'enseignement et de recherche du secteur.

Ces propositions provenant de la base sont claires et ont, semble-t-il, été (plus ou moins) acceptées par le conseil académique si on comprend bien le dernier communiqué «Ligne directe» du 5 juin 2007. Mais elles sont loin d'avoir épuisé toutes les questions qui se posent concernant la nouvelle organisation de l'université. Qu'à cela ne tienne, il a été décidé de mettre en place immédiatement un groupe de travail «Avenant» qui est chargé de rédiger les nouveaux règlements et statuts ! Une fois de plus, on met la charrue avant les boeufs sans calendrier précis. Et pour bien tout embrouiller, on nous annonce que la rédaction des fameux «avenants» sera saucissonnée en petits bouts qui seront «progressivement» soumis au conseil académique et à l'avis de diverses instances (lesquelles ?) et du conseil d'entreprise. Les missions données à ce groupe avenant ne sont pas très précises mais, en tous cas, il semble qu'elles concernent uniquement le fonctionnement des secteurs. Pas un mot sur l'administration centrale. Pas un mot sur la gouvernance au sommet de l'université qui est pourtant, on s'en aperçoit, une question beaucoup plus essentielle.

Et pendant ce temps là, dans le secteur des sciences humaines, on demande aux académiques de choisir anonymement leur institut de recherche. Et dans le secteur des sciences exactes, on ne parle plus des périmètres des instituts de recherche. Et on a créé la *Louvain School of Management* avec un statut qui est une véritable usine à gaz et qui est en contradiction, sur bien des points, avec le règlement ordinaire de l'UCL. Et on ne sait pas pourquoi les départements hospitalo-facultaires de la faculté de médecine n'ont toujours pas démarrés. Et on aurait décidé le transfert de l'Institut d'Etudes Européennes à Saint-Louis, sans un minimum de concertation sociale (\*). Et on a décidé de ne plus élire de doyen en faculté de médecine. Et on négocie le statut d'un institut intersectoriel alors qu'on avait dit qu'il n'y en aurait pas. Et pendant ce temps-là, H. Tulkens a refait les calculs du Times à sa manière, et l'UCL a encore gagné 30 places au hit-parade mondial, loin devant toutes les autres universités belges. Et beaucoup de monde se demande « *C'est quand et comment qu'on va où ?* ».

(\* ) Saint-Louis à Bruxelles ... pas au Sénégal !

## Courrier des lecteurs

### Pour un professionnalisme à visage humain

*Au cœur des turbulences qui agitent notre Alma Mater, une intervention chirurgicale m'impose un congé de maladie. En soi, un « non-événement ». Rien que de très banal pour un travailleur.*

*Ce qui l'est moins, au sein d'une entreprise, ce sont l'humanité et la bienveillance témoignées par l'ensemble de mon entourage professionnel : bibliothécaires, directeurs, personnel d'entretien, professeurs, assistants, secrétaires, informaticiens, comptables et jusqu'aux quelques étudiants informés par hasard.*

*Et d'assurer, jusqu'à mon départ, le suivi des dernières factures, un avenant urgent au contrat d'un jobiste, [ ... ].*

*Avec pudeur souvent, avec humour parfois, qui dira le cadeau de votre*

*regard, de ce courriel, d'un coup de fil, du partage discret au détour d'un couloir et l'assurance offerte, selon les convictions de chacun, d'une pensée ou d'une prière ? Ce sentiment ému d'être soutenue et portée jusqu'au bout.*

*Oui, la bonté existe, je l'ai rencontrée à l'UCL.*

*Mais le retour, me direz-vous ? Oh, d'aucuns m'avaient gentiment mise en garde... Ne reviens pas trop vite, ce sera dur. Dès que tu mettras un pied au boulot, tu seras assaillie !*

*Le lundi des retrouvailles, rien qui ne pût être terminé n'attendait. Et le savant classement de courrier et de colis de mon ressort donnait à mon bureau un air d'efficacité prometteuse.*

*Et surtout, une même délicatesse m'était offerte par ceux et celles qui m'accueillaient.*

*Et de prendre de mes nouvelles et de m'enjoindre à la prudence, et de se proposer pour les tâches les plus fatigantes. Et de me rendre la place que j'avais, pour un temps, déléguée.*

*C'est cela, pour moi, l'UCL, un grand professionnalisme à visage humain.*

*Alors merci à celles et ceux qui en vivent et continuent à le promouvoir.*

*Puissais-je en témoigner à mon tour...*

*Je le crois, c'est aussi au chevet de cet humanisme que la société nous attend.*

B.G.

NB : toute ressemblance avec des membres de l'université n'est pas du tout fortuite et j'espère vivement qu'ils se reconnaîtront !



# Minerval et frais d'impression de la thèse, l'addition est salée. Qui doit payer ?

## Païement du minerval relatif à la thèse

Le fait que les doctorants, susceptibles d'être subventionnés par la Communauté française, doivent payer un minerval, est une réalité que nous ne contestons pas.

En revanche, la question qui se pose est celle de déterminer qui doit prendre en charge tout ou partie de ce paiement ? Est-ce vraiment au seul doctorant à prendre en charge la totalité de ce minerval ? Bien qu'il bénéficie d'une formation à la recherche, le doctorant ne contribue-t-il pas, par ses publications scientifiques et l'aboutissement de sa thèse, à la renommée de l'institution qui l'accueille ?

Cette question est d'autant plus pertinente que les arrangements particuliers dans le paiement de ce minerval existent bel et bien. Ainsi, dans certaines facultés et départements, ce minerval est pris en charge tantôt par la source de financement du chercheur, tantôt par les frais de fonctionnement de l'unité. Le problème n'en est pas moins que ces arrangements sont loin d'être la règle. Trop souvent, c'est le doctorant qui paie la note. De tels arrangements, puisqu'ils ne sont pas généralisés, sont autant de discriminations au préjudice des doctorants issus d'autres facultés, d'autres départements, voire d'autres unités, parfois voisines, qui n'en bénéficient pas. Ces derniers doivent dès lors prendre en charge la totalité de leur minerval.

## Bourse de valorisation de la thèse

Les membres du personnel au cadre de l'UCL ayant défendu publiquement une thèse et ayant obtenu le titre de docteur peuvent obtenir une « bourse de valorisation du doctorat » d'un montant de 500 € à certaines conditions. Ils doivent en introduire la demande et ils doivent avoir été

assistant au cadre pendant 2 ans à temps plein ou pendant 4 ans à mi-temps. Les modalités de cet avantage sont précisées sur le site de l'ADRE, à l'adresse suivante :

<http://www.uclouvain.be/397.html>. Ceci constitue, selon nous, une manière appréciable de récompenser un investissement d'envergure, couronné par la transmission officielle d'un savoir élaboré à l'UCL. Ceci étant, pourquoi cette valorisation n'est-elle pas accessible à tout doctorant ? Peut-on accepter cette différence de traitement entre les membres du personnel scientifique ? Quel que soit son mode de financement, sur un budget « cadre » ou sur « ressources extérieures », le jeune docteur a œuvré pour l'université et pour la société et son travail mérite dès lors la même reconnaissance.

## Frais d'impression de la thèse

Les frais d'impression de la thèse sont un autre poste qui vient grever le budget du doctorant. Publier un travail de thèse représente un coût important... tout autant qu'indispensable ! En plus des exemplaires destinés au jury, il faut souvent imprimer ceux qui sont destinés à l'unité, aux bibliothèques de l'UCL et à certains étroits collaborateurs, ... . Le coût est souvent tel que le futur docteur renonce

parfois à imprimer un bel exemplaire pour lui-même même si sa thèse représente l'aboutissement d'un travail de longue haleine. En la matière, les arrangements locaux sont également nombreux et de nature variable. Certaines facultés interviennent dans ces frais en échange de l'uniformisation du format de la thèse (ex : Faculté d'Ingénierie Biologique, Agronomique et Environnementale). D'autres laissent au futur docteur le « soin » de s'autofinancer...

Ces disparités financières envers les futurs docteurs alourdissent davantage encore la réalité d'une profession, certes passionnante, mais semée d'embûches.

C'est pourquoi nous demandons que :

- › le minerval soit pris en charge, du moins partiellement par l'Université (centralement ou au niveau des facultés), l'inscription au rôle restant à charge du doctorant ;
- › la bourse de valorisation de la thèse soit accordée à tous les docteurs, qu'ils soient au cadre ou sur ressources extérieures ;
- › les frais d'impression de la thèse soient pris en charge de manière systématique et uniforme dans toute l'Université.

*La délégation syndicale  
de personnel scientifique*

## LA GOUVERNANCE AU SOMMET

La question générale de la gouvernance a été retirée du plan de développement. C'est pourtant une question essentielle et prioritaire. Deux aspects, au moins, doivent être clarifiés. D'une part, la mise en place d'une composition plus démocratique du conseil d'administration, qui devrait comprendre aussi des représentants des différentes catégories du personnel de l'université (pour rappel, les étu-

dants y sont déjà présents) ainsi que des personnes représentatives des différentes composantes de la société. D'autre part, le mode de nomination des responsables de la structure au plus haut niveau doit être précisé. Notre point de vue sur cette question est que les responsables à tous les niveaux de l'UCL (y compris le recteur) doivent être élus par des assemblées larges et représentatives.



## Désignation du recteur

### Comparaison entre quelques universités belges et

Université	Condition d'éligibilité	Durée du mandat	Mode de désignation	Procédure
Université Catholique de Louvain	Membre du personnel académique	Cinq ans, renouvelable	Nomination par le Pouvoir organisateur : Archevêque de Malines-Bruxelles, 3 Evêques de la partie francophone du pays	Sur proposition du conseil académique, et après avis du conseil d'administration
Faculté Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur	Pas de condition statutaire	Quatre ans, renouvelable	Nomination par le Général des Jésuites, à Rome	Sur une liste de nomination présentée à l'assemblée générale
Facultés Universitaires Saint-Louis	Membre du personnel académique, définitif à temps plein	Cinq ans, renouvelable	Nomination par l'archevêque de Malines-Bruxelles, sur la liste proposée par le Conseil de direction	Sur une liste de nomination présentée par ordre de préférence à la majorité des 2/3 des membres présents au Conseil
FUCAM, Mons	Pas de condition statutaire	Cinq ans, renouvelable une fois	Nomination par le conseil d'administration	Nomination par le conseil d'administration.
Katholiek Universiteit Leuven	Professeur ordinaire et extraordinaire, à temps plein	Quatre ans, renouvelable une fois	Le Conseil universitaire extraordinaire entérine l'élection avant de transmettre la proposition de nomination au Pouvoir organisateur. Nomination par le Pouvoir organisateur (archevêque de Malines-Bruxelles, 3 évêques de la partie néerlandophone du pays, le président du conseil d'administration, les recteurs honoraires, des représentants de l'université désignés par le conseil d'administration après avis du conseil académique)	Élection (à deux tours)
Université Libre de Bruxelles	Professeur ordinaire et professeur extraordinaire	Quatre ans, renouvelable une fois deux ans	Election directe au scrutin secret, validée par le conseil d'administration	Election par le conseil d'administration. Élu alternativement parmi les professeurs des Facultés de sciences et des Instituts de sciences et des autres sciences
Université de Liège	Professeur ordinaire âgé de moins de 61 ans	Quatre ans, renouvelable deux fois	Nomination par le ministre de la Communauté française compétent pour l'enseignement supérieur. Le ministre porte en principe son choix sur le 1er de la liste de 3 noms.	Vote secret du Conseil d'administration : élection à plusieurs tours à la majorité des 2/3 des membres présents. Établissement d'une liste de 3 noms à proposition du ministre compétent
Université de Genève	Professeur ordinaire	Quatre ans, renouvelable deux fois	Nomination par le Conseil d'Etat du canton de Genève	Désignation par un conseil d'administration. Mode de désignation du conseil d'administration
Université Laval (Québec)	Professeur titulaire ou agrégé, docteur ou titulaire d'une maîtrise disposant d'une expérience professionnelle remarquable	Cinq ans, renouvelable une fois	Election directe à huit clos par un collège électoral	Élection par un collège électoral composé des membres du conseil d'administration, du conseil universitaire, et de représentants des études, de recensement des affaires étudiantes
Université de Sherbrooke (Québec)	Sélection par un Comité de mise en candidature dont les membres sont élus par l'Assemblée universitaire	Cinq ans, renouvelable pour une durée de trois ans	Après élection par l'Assemblée universitaire, confirmation par le Chancelier de l'université, puis nomination par le conseil d'administration	Élection par l'Assemblée universitaire



étrangères en 2007.

	Composition des instances intervenant dans la procédure
conseil près consultation administration	Le Conseil académique compte 35 membres : le recteur, 2 vice-recteurs, 1 administrateur général, 5 pro-recteurs, 10 doyens, 3 académiques, 3 scientifiques, 3 PATO et 7 étudiants. Le Conseil d'administration compte 20 membres (dont le recteur, les vice-recteurs et 3 pro-recteurs, 4 étudiants)
ms proposés par ale de l'asbl	L'Assemblée générale de l'asbl compte actuellement 43 membres (parmi lesquels des représentants de la Compagnie de Jésus, des corps, et des étudiants).
oms, classés rence, élus à 3 des membres l de direction.	Le Conseil de direction compte 22 membres : le recteur, le vice-recteur, 3 doyens, 4 académiques, 4 scientifiques, 4 PATO, 5 étudiants.
conseil	Le Conseil d'administration est composé de 8 membres extérieurs (dont le représentant de l'Evêque de Tournai et le représentant des anciens) et de 8 membres élus par la communauté universitaire (3 académiques, 2 scientifiques, 1 PATO et 2 étudiants).
u trois tours)	Le collège électoral est composé pour les 2/3 du personnel académique à temps plein et des professeurs extraordinaires nommés au moins à mi-temps. Le dernier tiers du corps électoral est composé des membres des conseils de faculté (à l'exclusion des académiques), de représentants du PATO choisi par le Conseil académique, et des membres résiduels du Conseil académique ne faisant pas partie des conseils de faculté (principalement des étudiants et des scientifiques). La KUL compte 1172 académiques, dont 720 académiques à temps plein et 452 à temps partiels
ps académique. nt parmi les cultés et es humaines et s.	Le corps académique est composé du corps enseignant et des scientifiques nommés à titre définitif. L'ULB compte 1140 académiques.
seil académique urs tours, à la es membres ment d'une résenter au t	Le Conseil académique est composé de tous les membres du corps académique (temps plein et temps partiel). L'Ulg compte 467 académiques.
Commission recteur	La Commission de désignation est composée de 12 personnes : président du conseil de l'université, un membre du Conseil d'Etat, deux membres du Grand Conseil du canton de Genève, deux doyens, trois membres du personnel académique, trois autres membres nommés par le Conseil de l'université.
lège électoral bres du Conseil du Conseil es commissions cherche, et des s	Le Conseil d'administration est composé de 25 membres (le recteur, le vice-recteur, 4 académiques, 3 étudiants, un directeur de service, 2 PATO, 1 ancien, 1 représentant de la Fondation Laval, 7 personnes extérieures, 3 personnes désignées par le gouvernement). Le Conseil universitaire est composé de 50 membres (le recteur, le secrétaire général, les doyens, 27 académiques, 8 étudiants, 3 PATO, 1 directeur de service, 3 chercheurs, 1 extérieur).
semblée	L'Assemblée universitaire est composée de 15 personnes désignées par le conseil d'administration (parmi lesquelles des administrateurs et des représentants du personnel), de tous les membres du Conseil universitaire (sauf ceux faisant partie du Comité de direction) et éventuellement d'experts extérieurs (désignés par le ministère, le réseau des anciens, organismes d'éducation). Elle compte 54 personnes : le chancelier, le recteur, le secrétaire général, 11 enseignants, 2 PATO, 2 assistants, un directeur de service, 5 étudiants et 30 membres extérieurs à l'université

## Notre « maître achat »

De cette comparaison des institutions universitaires selon leur degré de démocratie interne, à propos de la désignation du recteur, nous tirons les conclusions suivantes. Comme mesures de ce degré de démocratie, nous avons retenu principalement le mode de désignation (élection directe ou indirecte, nomination, désignation), la procédure (précision, profil de la fonction, résultats du vote donnant un caractère définitif à la décision), et la représentativité la plus large possible des membres de l'université intervenant dans la décision ou de grands électeurs élus eux-mêmes au suffrage universel direct de leur catégorie.

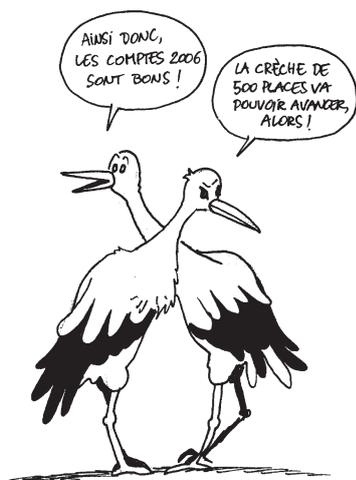
La simplicité de la procédure de l'Université Libre de Bruxelles, ainsi que son caractère démocratique (élection directe par vote secret, importance numérique du corps électoral,...) est séduisante, mais l'élection du recteur comporte une limitation majeure : les académiques sont les seuls électeurs, ce qui exclut les autres catégories de personnel.

Le « maître achat » est, selon nous, la KUL qui, bien que la procédure y soit particulièrement lourde et réglementée, offre les meilleures garanties en matière de représentativité démocratique du recteur, en raison du caractère direct de l'élection et de l'importance du corps électoral intervenant dans le processus, laissant la place à tous les acteurs de la communauté universitaire (en notant que la représentation des académiques est surpondérée). Le caractère transparent et démocratique de l'élection du recteur de la KUL n'est cependant assuré que si le Pouvoir organisateur ne cherche pas à remettre en cause la nomination du recteur régulièrement élu.

*Sources : les statuts et règlements organiques publiés sur les sites internet des universités et les statuts des ASBL publiés au «Moniteur belge».*

*Lire également : «La participation dans les universités en Communauté française. Inventaire des situations existantes», Bruxelles, 1996 (Conseil de l'éducation et de la formation, Communauté française de Belgique).*

## UCL's Babies



La problématique de l'accueil de la petite enfance à LLN préoccupe depuis longtemps la CNE-UCL. Nous insistons, depuis plus d'une dizaine d'années, auprès des autorités de l'UCL sur la nécessité de créer une crèche à destination des jeunes parents membres du personnel de l'Université.. Le projet, qui nous tient très à cœur parce qu'il soulagerait de nombreuses familles, a été maintes fois évoqué en Conseil d'entreprise. Il s'agit d'un élément essentiel d'une politique du personnel destinée à faciliter la carrière professionnelle des femmes. On constate en effet à l'UCL une disparité hommes-femmes dans la progression de la carrière scientifique et académique. Le groupe «Actions positives» mandaté par le Conseil d'entreprise a effectué une enquête et un travail préliminaire, confirmant les besoins (en 2004, on relève 129 demandes non satisfaites), et débouchant sur la création d'un «groupe de programmation des crèches» en avril 2007. L'objectif consiste en la création d'une crèche de 48 lits, respectant les normes de l'ONE, sur le site de Louvain-La-Neuve, et comportant une ou plusieurs implantations. Elle serait réservée aux enfants de 2 mois et demi à 3 ans du personnel de l'UCL. Nul doute que de Droit de savoir suivra l'évolution de ce dossier.

## La concertation sociale au sein de l'Académie Louvain

A notre demande, une première rencontre entre les quatre recteurs des universités et les délégations syndicales CNE du personnel de l'Académie Louvain s'est tenue le 7 mai, dans la foulée de l'annonce du projet de fusion des universités.

L'annonce faite lors de la conférence de presse par les quatre recteurs, destinée à couper court aux rumeurs, ne se concrétise cependant pas encore par des négociations concrètes entre les institutions. Entre-temps, les recteurs de l'Académie Louvain continuent à gérer les dossiers communs, tandis que les conseils d'administration ont fixé à la rentrée de septembre le démarrage proprement dit des négociations institutionnelles.

Les délégations CNE ont demandé la création d'un lieu de concertation sociale au niveau de l'Académie. Il s'agirait d'établir une sorte de pré-conseil d'entreprise destiné à transmettre les informations. De plus, une négociation sociale apparaît nécessaire sur le périmètre de la future université (définition de « l'Unité Technique d'Exploitation »), sur les matières à l'ordre du jour à l'Académie, sur les statuts du personnel et la politique du personnel de l'université future (la garantie du volume global d'emploi, en ce compris l'emploi sous contrat à durée déterminée), sur la démocratie des structures de la nouvelle université (mode de désignation des dirigeants, composition du conseil d'administration, élection directe, représentation des milieux politiques, économiques et sociaux). La nouvelle structure universitaire ne sera pas mise en place pour les élections sociales de 2008, ce qui implique que les conseils d'entreprise de chaque institution devront être maintenus. Les délais imposés sont très courts, puisque la fusion doit en principe intervenir dès 2009. Le volet social de la fusion dépend notamment du degré d'intégration entre les quatre universités. Une décentralisation administrative devra être maintenue sur les quatre sites, pour être au plus près des besoins, particulièrement

ceux des étudiants. Par contre, la fusion ouvre des perspectives de regroupement d'équipes de recherche. Ici intervient le plan de développement de l'UCL, considéré par les recteurs de l'Académie comme une réforme interne à l'UCL, qui n'est donc pas destinée à être étendue aux trois autres universités, mais que le recteur de l'UCL souhaite finaliser avant le début effectif de la fusion.

Les quatre universités sont tombées d'accord pour conserver le statut juridique accordé par la loi de 1911 à l'actuelle UCL, lui octroyant la personnalité civile. Cependant, il faut encore vérifier si ce statut est compatible avec celui d'association sans but lucratif (ASBL), adopté par les trois autres universités. La loi de 1911 ne prévoit en effet qu'un conseil d'administration, tandis que le statut d'ASBL prévoit un contre-poids sous la forme d'une assemblée générale. Or il est, sur le plan du fonctionnement démocratique, nécessaire de conserver une instance d'assemblée générale.

Rendez-vous a été pris avec les quatre recteurs à l'automne 2007, à un moment où les négociations institutionnelles devront s'accompagner nécessairement d'une concertation sociale.

### Canicule

Après la canicule de 2006, la délégation CNE du personnel au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) a fait mettre à l'ordre du jour de cette instance le problème d'ambiance thermique dans les unités et services. Le CPPT a demandé aux Autorités de l'UCL l'envoi d'un message de sensibilisation aux responsables d'entités, leur rappelant les recommandations à suivre en cas de fortes chaleurs : distribution de boissons rafraîchissantes, aménagement du temps de travail, ... Ce sera chose faite à la fin de ce mois.



## Convention Parkings - Mobilité : vive le train !

Une des conséquences positives de l'accord parkings-mobilité est sans conteste l'augmentation du recours par les membres du personnel aux transports en train, grâce à la gratuité de ce mode de transport (80 % pris en charge par l'UCL ; 20 % par les pouvoirs publics).

Une indication : en 2004, il y avait 346 membres du personnel avec un abonnement SNCB ; deux ans plus tard, il y en a 673, soit une augmentation de 94,5 % ! Les 327 abonnés supplémentaires sont : 103 membres du Personnel administratif et technique, 148 Scientifiques (dont 67 boursiers) et 76 Académiques.

Rappelons aussi que, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2007, en application de ce même accord, l'intervention de l'employeur dans les transports en bus, tram et métro est passée également à 80 % (il n'y a pas encore ici d'intervention des pouvoirs publics pour les 20 % restants).

**Le taux de personnel académique engagé à durée déterminée pour cinq ans passe de 5 % à 10 % !**

Le décret dénommé « Bologne 3 » a été voté le mardi 21 mai 2007 au Parlement de la Communauté française. L'article 5 de ce décret concerne la désignation du personnel académique dans les universités. En fonction de la loi du 28 avril 1953 qui organise l'enseignement universitaire, tous les membres du personnel académique sont nommés à titre définitif, y compris les académiques qui ne donnent que quelques heures de cours. En 1998, une dérogation a été introduite permettant d'engager des académiques temporaires pour un pourcentage ne dépassant pas 5 % du total du personnel d'encadrement (enseignant et scientifique) dans chaque université. Depuis le vote du 21 mai, une nouvelle dérogation porte ce pourcentage d'académiques temporaires à 10 %, lorsque la charge est égale ou supérieure à un mi-temps. Lorsque la fonction à temps partiel représente une charge inférieure à 50 %, la dérogation est également possible et sans limitation dans le

temps ! Tout cela, sans explication de la méthode de comptabilisation (en particulier où est repris le personnel académique invité, le personnel académique en suppléance, etc....) ni de la base légale qui fonde cette méthode. Les statistiques permettant de déterminer pour chaque institution le nombre maximal autorisé de nominations d'académiques temporaires, invités inclus, n'ont pas été communiquées. Par extraordinaire, le Conseil d'Etat n'a pas fait d'observations sur cet article ! Conséquence, on est amené à tirer la conclusion suivante : pour un même volume d'emploi du personnel académique, il y aura une diminution de 5 % du nombre d'académiques nommés définitivement. Ce qui est un recul inacceptable... et pourtant voté par le Parlement !

Si cette conclusion n'est pas exacte, que la Ministre prouve le contraire, chiffres à l'appui ! Nous ferions alors, avec bonheur, amende honorable.

## Brevets de compétences

Depuis 1997, les brevets de compétence tiennent lieu à l'UCL de nouvelle approche de l'examen pour l'avancement au grade supérieur, pour les cas où un examen est exigé par le décret fixant la carrière du personnel administratif, technique et spécialisé des universités.

Petite évaluation chiffrée.

- Depuis 1998, parmi les 279 personnes aux barèmes 30/2 ou 20/2, qui pouvaient passer aux barèmes supérieurs, 179 personnes (64 %) ont réussi leurs brevets ; 68 personnes sont en cours de passage (24 %) ; 9 personnes ont postposé (3 %) ; 23 personnes ont arrêté le processus (8 %). Ces chiffres sont arrêtés au 30 juin 2006.

On constate ainsi que seulement 11 % des personnes concernées arrêtent ou postposent, après avoir cependant reçu tous les encouragements possi-

bles pour s'insérer dans le processus. Elles peuvent cependant toujours revenir sur leur décision.

- Dans le niveau universitaire, un seul grade est concerné par un examen d'avancement sous forme de brevets : il s'agit du passage du grade d'informaticien (barème 12/2) au grade d'informaticien expert (barème 13/3). Ces brevets de compétences sont d'un niveau d'exigences adapté à la fonction et ... à la hauteur du barème !

Depuis 2002, sur 30 personnes concernées, 9 personnes ont réussi, 12 personnes sont en cours de passage et 9 personnes ont postposé. Ces chiffres sont arrêtés au 30 mars 2007.

Dans ce cas, le nombre de personnes qui postposent est plus problématique.

### Double pécule de vacances 2007

Pour le personnel qui était sous régime ouvrier en 2006, le double pécule fera encore en 2007 l'objet d'un chèque de vacances, soit 15,38 % de 108 % des rémunérations perçues en 2006.

Pour le personnel employé et pour le personnel scientifique temporaire, le double pécule est 1/12 de 92 % du traitement mensuel (du mois de juin) à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés en 2006.

Pour le personnel académique et scientifique définitif, le montant du pécule est égal au traitement annuel brut (sur base du mois de mars) multiplié par 1,1 %, auquel s'ajoute un montant forfaitaire de 1000,33 €.



Le Droit de Savoir est une publication de la Centrale Nationale des Employés de l'UCL

Permanence de la CNE-UCL à LLN  
Bâtiment Kellner · Local D-113  
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 de 12h30 à 13h30  
Courriel : namurois@desy.ucl.ac.be  
palange@desy.ucl.ac.be

## Chicken Connection

Sous le nom révélateur de « Chicken connection », Denis Horman expliquait dans La Libre Belgique comment l'Europe et l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) participaient à la destruction de toute une économie agricole, en République Démocratique du Congo (RDC) : en quelques dix années, la RDC a vu sa dépendance alimentaire croître dans des proportions alarmantes, à tel point que ce pays, qui jouissait, avant 1990, d'une relative autosuffisance alimentaire, avec des dizaines de milliers d'hectares de production vivrière, s'est trouvé en 2003 dans une situation telle qu'il a importé plus de 90% de sa consommation de poulets et de blé. Cela en raison d'une concurrence défavorable à la production locale, due aux subventions publiques offertes notamment par l'Europe (qui peut par exemple exporter à bas prix des découpes de poulets congelés, et surtout des bas morceaux qui n'ont plus de valeur marchande dans nos pays, et qui sont vendus à très bas prix sur le marché de Kinshasa), et à la suppression des tarifs douaniers suite à l'adhésion de la RDC à l'OMC. Le résultat en est la disparition de fermes à Kinshasa et dans le Bas Congo, et la perte de nombreux emplois directs et indirects.

Cette disparition de pans entiers de l'économie locale accroît la pauvreté et la précarité, et s'accompagne d'une foule de risques graves pour la santé des populations, en raison de l'état douteux voire carrément avarié de nombreux produits importés. Et on voit bien ici que cela n'est pas la conséquence d'une malgouvernance interne au Congo mais bien de l'effet de réglementations et de pratiques dont nous sommes responsables en tant qu'Européens, et auxquelles le Gouvernement belge est associé au nom de la libéralisation des échanges commerciaux.

Pourquoi je vous raconte tout cela ? Simplement parce que, par cet exemple, on voit bien que nous pouvons agir concrètement ici pour refuser ou changer des choses sur le plan international : nous ne sommes pas frappés d'impuissance par rapport aux inégalités à l'échelle de la planète, nous pouvons peser sur les décisions par nos comportements quotidiens, par notre action de sensibilisation politique et d'éducation permanente, mais aussi par nos choix électoraux.

*Extrait de l'intervention de Th. Jacques, Président du MOC, le 13 avril 2007 à la Semaine sociale Wallonie Bruxelles.*

### Quelle essence pour les voitures de services UCL ?

Soutenant la cause d'Aung San Suu Kyi, l'équipe du CIO a demandé que l'UCL change d'opérateur pétrolier (aujourd'hui Total) pour les Scenics en leasing du service. La réponse prend du temps. Il faut lancer un appel d'offre et ce serait le jeu de concurrence qui l'emporterait. Or, en fonction de la position prise par l'UCL elle-même, le critère du coût doit céder la place à celui de l'engagement. Bien sûr, d'autres fournisseurs ont aussi des problèmes. Faisons alors un test-achats « éthique ». Pour info, Aung San Suu Kyi a vu, au mois de mai 2007, son assignation à résidence à nouveau prolongée par la junte birmane.

## 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 ses données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

### Cotisations mensuelles au 1/07/2006

Membres actifs

Ordinaires temps plein ..... 13,89

Cadres ..... 13,89

Mi-temps ..... 10,42