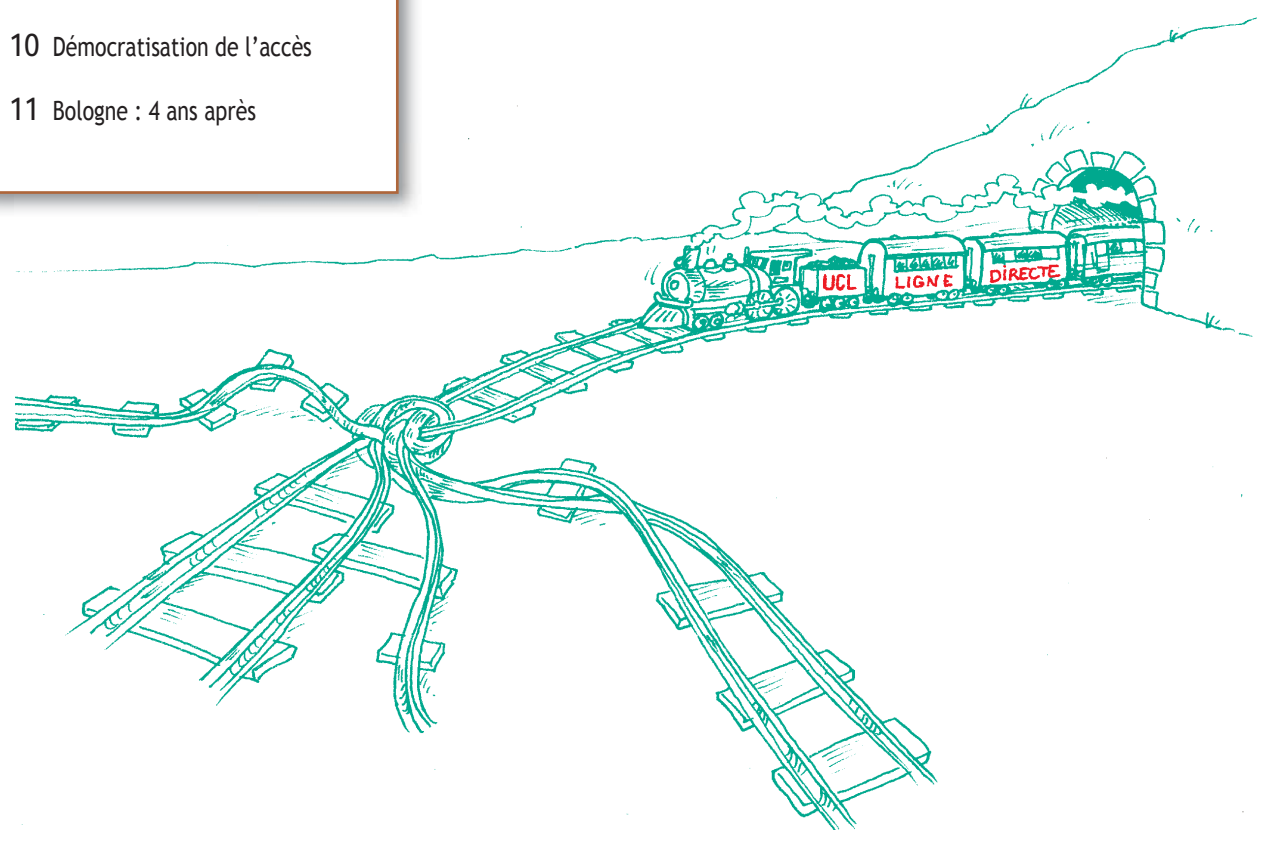


Le droit de savoir

Sommaire

- 2 Assistants avec doctorat : un plus
- 3 Elections sociales 2008 à l'UCL
- 4 Le plan de développement
- 6 Les conseils d'administration des universités
- 8 L'évolution de l'emploi à l'UCL
- 9 Prépension 2008 à l'UCL ?
- 10 Démocratisation de l'accès
- 11 Bologne : 4 ans après

C'EST QUAND ET COMMENT QU'ON VA OÙ ? (BIS)



Question du jour

Simple oubli ou acte manqué ?

La Quinzaine N°275 reprend la décision en quatre points du Conseil académique du 5 novembre dernier sur les instituts de recherche, mais

pas la dernière phrase - très importante - du communiqué Ligne directe du 6 novembre relatant cette décision.

Mais que dit cette dernière phrase ? Voir en page 4 de ce numéro.



L'UNIVERSITÉ DÉCHIFFRÉE

Pour qui s'intéresse au financement des universités, on ne saurait trop recommander la lecture du livre de Claude Truffin : « *L'université déchiffrée. Le financement des universités en Communauté française de Belgique* », paru aux Editions de l'ULB.

A défaut de pouvoir reprendre ici les nombreuses et impressionnantes statistiques sur les finances et sur l'emploi dans les universités, voici quelques extraits de cet ouvrage important, publié en 2006, pratiquement au moment du décès de son auteur. Comme une ultime leçon !

Face à leurs missions d'enseignement, les universités sont confrontées à une tâche impossible. Les trois règles d'airain qui leur sont imposées ne sont pas compatibles. La première les oblige à accueillir, sans filtre d'accès, tous les étudiants belges ou étrangers titulaires de diplômes qui à eux seuls n'attestent pas ou n'attestent plus de l'aptitude à bénéficier d'une formation universitaire. Cette règle généreuse et progressiste doit logiquement entraîner un lien entre les moyens octroyés et le nombre des étudiants, comme le législateur de 1971 l'avait affirmé. Ce lien a été abandonné, par l'introduction d'abord implicite et ensuite explicite d'une « enveloppe fermée », la deuxième règle de fer. A sa décharge, la Communauté française

n'a fait qu'imposer aux universités les contraintes qu'elle doit elle-même subir. Mais, par la force des choses, les universités doivent assumer les conséquences de ces exigences contradictoires que sont la limitation globale de leurs moyens et l'obligation d'assurer l'accès le plus large à tous les étudiants bruxellois, wallons, flamands et autres ressortissants de l'Europe élargie, sans condition sélective d'accès.

La troisième règle implacable est celle qui cadenas le montant des droits d'inscription et qui prive ainsi les institutions d'un degré de liberté supplémentaire dans leur gestion. (p. 83)

Notre système combine trois contraintes incompatibles : un accès libre aux études, un financement public limité par une enveloppe fermée et des droits d'inscription réglementés et plafonnés ; il est simplement devenu absurde. (p. 89)

Selon mon opinion, les universités francophones se trouvent en grave danger, la recherche à finalité économique ou de « service public » prenant une place relativement trop importante dans l'ensemble de leurs activités de recherche et de développement. Pressées de démontrer leur pertinence sociale et économique par leur environnement, financées par des pouvoirs publics parcellisés dont aucun ne prend en compte l'intégralité

de leurs missions, écartelées entre toutes ces sollicitations diverses, accomplissant un volume considérable de recherche subventionnée ou contractuelle, mais financée au coût marginal, elles perdent l'essentiel de leur substance et le sens de leur destinée.

Un autre signal d'alarme est donné par l'évolution du taux d'encadrement des boursiers de doctorat par le personnel académique. En 1998, on comptait grosso modo trois « temps plein » académiques par boursier, en 2004, cette proportion s'est réduite de la moitié. (p. 55)

Il ne suffit pas, ce qui a été réalisé avec un certain succès, d'assurer des ressources personnelles décentes aux candidats docteurs. Il faut encore leur donner les moyens de travailler dans les bibliothèques, les laboratoires ou sur les terrains d'observation. Or, les financements des doctorats sont loin de couvrir le coût réel de ces formations, et même à supposer qu'il en ait été ainsi un jour, le mécanisme de l'enveloppe fermée joue inexorablement. On retrouve aujourd'hui au niveau des formations doctorales le même problème que dans les deux premiers cycles : un nombre croissant de candidats au diplôme, avec de moins en moins de moyens d'encadrement humain et matériel, sans possibilité d'exiger des droits d'inscriptions accrus. (p. 84)

VALORISATION PÉCUNIAIRE DU DOCTORAT DES ASSISTANTS

Rappel : en 2006, la négociation entre le gouvernement de la Communauté de la Communauté française et les délégations syndicales des personnels de l'enseignement - parmi lesquelles le secteur CNE des universités - a débouché sur l'octroi d'une « prime » au doctorat qui représente 1101 € bruts par an (en base 100) pour un assistant à temps plein, ce qui est acté dans l'arrêté du 14 septembre 2007 (Moniteur Belge du 18 octobre 2007).

Cette augmentation sera appliquée rétroactivement à partir du mois de septembre 2007.

On n'a pas très bien compris pourquoi le délégué du Gouvernement auprès de l'UCL était venu mettre son grain de sable à ce sujet, en demandant aux autorités de l'UCL de ne pas mettre en

œuvre cette mesure tant qu'il n'avait pas obtenu des précisions auprès du Cabinet de la Ministre Simonet ! Comme si l'ajout d'un montant forfaitaire à chaque biennale du traitement du personnel scientifique temporaire nécessitait beaucoup d'explications ! Cela va se régler, nous a-t-il été dit par le Cabinet de la Ministre. En attendant, on aura perdu du temps.

Rappelons enfin que, pour le secteur CNE des universités, cette prime au doctorat n'est pas une mesure complètement satisfaisante, puisqu'il y a de la sorte deux statuts pécuniaires pour les docteurs : les docteurs assistants du cadre, avec une prime plus basse que le barème 11/6, qui est attribué aux docteurs sur ressources extérieures qui se sont vu reconnaître la qualification de chargé de recherche par le décret

sur la carrière du chercheur.

Pour le secteur CNE des universités, il faut un même barème pour tous les docteurs.

Le barème 11/6 existe déjà. C'est celui-là qu'il faut attribuer à tous les docteurs, sans distinction !

Revalorisation des traitements du personnel

Comme pour l'ensemble du personnel de l'enseignement, rappelons qu'à partir du 1^{er} décembre 2007, une nouvelle augmentation forfaitaire mensuelle de 13,93 brut pour un temps plein sera accordée à tous les membres du personnel des universités en Communauté française (académique, scientifique, administratif et technique).



En préparation des élections sociales de 2008 à l'UCL

Vous aimez comprendre le contexte dans lequel vous travaillez,

Vous vous mettez à l'écoute de vos collègues,

Vous êtes rassembleur-euse ;

Vous voulez peser sur les négociations de la future Académie Louvain,

Vous voulez devenir un rouage essentiel de la vie de votre institution,

En bref, vous voulez vous bouger pour vos collègues...

Alors engagez-vous :

Devenez le-la porte-parole de vos collègues

et posez votre candidature pour les prochaines élections sociales et syndicales !

Déclaration de candidature

Je soussigné-e,

Nom : Prénom :

Tél interne : GSM :

adresse de courrier interne

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

marque mon accord pour la présentation de ma candidature sur la liste CNE-CSC

à l'élection de la délégation du personnel au Conseil d'Entreprise

à l'élection de la délégation du personnel au CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au Travail)

à l'élection de la délégation syndicale du personnel (académique, scientifique, administratif et technique) de l'UCL

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

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

.....

.....

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

Date et SIGNATURE

à renvoyer à la CNE-UCL, Croix du Sud, 3 - 1348 Louvain-la-Neuve





La vision de la KUL pour les cinq années à venir

La KUL publie sur son site internet (www.kuleuven.be) un plan stratégique 2007-2012, suite à son approbation par le pouvoir organisateur en juillet 2007.

En raison du débat institutionnel qui secoue depuis deux ans l'UCL, dans le cadre du plan de développement, il apparaît utile de se pencher sur les idées qui circulent actuellement au sein de l'université soeur.

Le plan insiste sur le fait que la KUL n'est pas une organisation hiérarchisée, mais un réseau assez libre, qui doit laisser de l'espace à la créativité. L'hôpital universitaire y est explicitement décrit comme un organisme ne visant pas le profit, les étudiants et les patients ne sont pas considérés comme des « clients » et les professeurs et chercheurs ne sont pas uniquement des « travailleurs » dans le sens commun du terme. Si la KUL souhaite contribuer au développement économique et social, elle ne se définit pas comme une organisation purement économique, trop focalisée sur une planification à courte vue. L'impact économique et social de la KUL est pourtant considérable, avec un budget de 1,2 milliard d'euro et 17.500 emplois dépendant de ses activités.

La KUL s'interroge néanmoins sur son identité, par rapport à l'éthique chrétienne, à sa base régionale flamande, à l'usage des langues, à l'internationalisation croissante, et à la mobilité intra-européenne des étudiants.

Le plan place l'étudiant au cœur du projet universitaire. Il insiste sur la formation intellectuelle et sociale des étudiants, au moyen d'une diversification des bachelors et masters, une multiplication des mineures, une offre accrue en termes de formation perma-

nente, une organisation raisonnée de l'année académique, etc... Face aux limites de recrutement inhérentes à l'usage de la langue néerlandaise, la KUL prévoit d'accroître son internationalisation par l'augmentation du nombre de programmes de masters en anglais.

Le plan accorde un intérêt appuyé à l'usage des indicateurs quantitatifs destinés à améliorer la qualité et la performance de l'enseignement et de la recherche.

Du point de vue de la structure interne de la KUL, le plan ne prévoit pas un bouleversement complet. L'importance des facultés et des départements est réaffirmée, aux côtés desquels s'insèrent des centres de recherche, à visée interdisciplinaire. Il faut souligner que la KUL n'instaure pas de méga-instituts, mais continue à laisser de l'espace pour les petits réseaux de recherche, notamment en sciences humaines et sociales, du moins si leurs performances et leur visibilité extérieure sont démontrées.

Au niveau du regroupement géographique universitaire, le plan prévoit une « union économique » entre la KUL et la K.U. Brussel. De plus, l'Association KU Leuven, une asbl regroupant la KUL et les hautes écoles, fondée en 2002, doit permettre, d'ici l'année académique 2012-2013, d'intégrer complètement les programmes académiques des institutions partenaires, en développant des filières parallèles de bachelors : académiques et professionnels. Les hautes écoles seront également amenées à participer à la recherche scientifique au sein de la KUL. Le document insiste à plusieurs reprises en faveur d'une coopération étroite avec l'UCL.

Ces points relevés contrastent avec les orientations du plan de développement de l'UCL. Bien qu'adopté, le plan doit faire l'objet, selon le recteur Marc Vervenne, d'un large débat au sein de la communauté universitaire, incluant les étudiants, et ce, notamment, au travers d'un forum de discussion ouvert sur le site de l'université. La communauté universitaire doit faire siennes les idées du plan stratégique, pour que ce dernier ne reste pas un exercice purement intellectuel. Le document ne compte que 35 pages, et se limite à énoncer les grandes orientations, sans entrer dans les détails comme à l'UCL. Car la mise en oeuvre concrète semble plus importante à la KUL que l'élaboration de longs documents.

Dans le cadre de ce débat interne, l'association du personnel académique de la KUL (Vereniging Academisch Personeel Leuven) s'est fait l'écho, lors de la rentrée académique, d'un malaise au sein de l'université. À la KUL, beaucoup d'académiques se plaignent d'une université qui s'est transformée en entreprise, au point qu'il existe désormais un gouffre entre les principes affichés et les décisions concrètes prises en interne. Sous le rectorat précédent (A. Oosterlinck), la KUL a mené une politique jugée trop orientée par des critères économiques, ce qui a créé un profond malaise. Le nouveau recteur, Mr Vervenne, a changé complètement de méthode par rapport à son prédécesseur, en privilégiant le dialogue avec la communauté universitaire. Néanmoins, le nouveau recteur subit des critiques car, malgré les multiples réunions et concertations, les décisions tardent à se concrétiser. On peut donc se poser la question de savoir si tous les principes énoncés dans le plan de 5 ans de la KUL auront un effet pratique.

Réponse à la question de la page 1 :

La dernière phrase du communiqué Ligne directe du 6 novembre 2007 est :

« Il va de soi que toutes les modifications de structure et leur conséquences feront l'objet, le moment venu, de la concertation préalable et de la négociation sociale requises »

Coincidence : au moment de boucler ce numéro, dans le Soir du 17 novembre, on trouve un interview de H. Laroche, professeur de stratégie et de management à Paris. Extrait.

« Caractéristique des organisations contemporaines : elles vivent dans le culte du changement. Cette demande permanente d'adaptation crée une incertitude pour tout le monde, mais dans le même temps, par ce félicisme du changement, le manager se rassure : c'est parce que je suis dans le changement permanent que je suis un bon manager. Résultat, on favorise des managers « volitionnels ». Ce sont des gens qui « veulent », sans savoir vraiment pourquoi. »

Autre question du jour :

Faut-il arrêter de perdre son temps sur des questions de procédure ou faut-il veiller à bien régler ces questions de procédure avant d'aborder le fond ?

C'est bien la question !

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT UCL : UN PROFOND MALAISE !

Depuis 2005, l'UCL est engagée dans une réflexion sur ses structures et son fonctionnement interne qui crée à la fois du malaise et de la division parmi les membres du personnel.

Un anti-discours de la méthode

La délégation CNE du personnel de l'UCL observe que le processus du plan de développement, lancé à l'initiative du Recteur, a dérapé à la fois sur le plan institutionnel - les organes facultaires n'ont pas été systématiquement impliqués au début du processus - et sur le plan social : l'avis préalable - et légalement obligatoire - du Conseil d'entreprise est continuellement reporté et la délégation syndicale du personnel est jusqu'à présent hors jeu.

Une remise en cause injuste du passé

La nécessité « de professionnaliser et de faire des choix judicieux » proclamée dans le plan de développement est ressentie par le personnel comme une remise en cause du travail effectué : la manière dont l'université a été gérée jusqu'à présent laisserait largement à désirer et le personnel - y compris de direction - n'aurait pas été à la hauteur !

Un climat morose

La délégation CNE du personnel constate que cette situation crée un climat morose et une démotivation profonde, qui génèrent de l'attentisme, du scepticisme, du découragement, quand ce n'est pas de la peur. Car la procédure de décision et les échéanciers ne sont pas clarifiés.

Changer pour changer ?

Certaines réticences au changement sont présentées comme rétrogrades, signes d'esprits grincheux, voire inadaptés. Il ne faut cependant jamais oublier que le changement ne signifie pas automatiquement le progrès, ni, a fortiori, le progrès social.

Pour sortir du marasme

La délégation CNE du personnel de l'UCL estime qu'il faut revenir à l'essentiel : le bien être, des conditions de travail de qualité et une plus grande sérénité dans le climat de travail. Pour cela, il est impérieux : 1) de faire cesser les rumeurs qui font croire que les décisions concernant

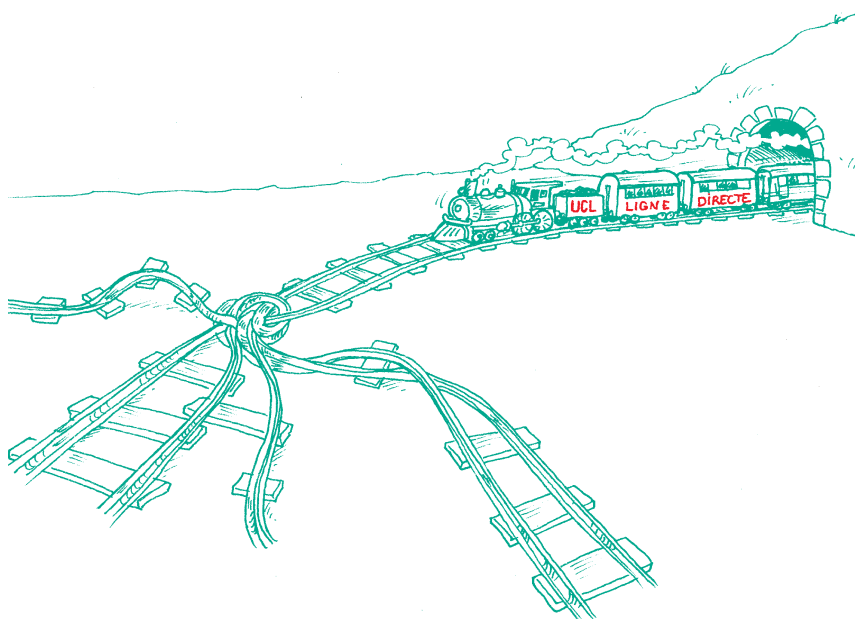
la gestion des « ressources » seraient déjà prises; 2) il faut soumettre les principes de constitution et de gouvernance des instituts de recherche et la décision effective de leur lancement à l'avis préalable du Conseil d'entreprise et 3) il faut négocier les questions de rattachement des personnes, de dépendance hiérarchique, de répartition des tâches avec la délégation syndicale.

Comme c'est affirmé par les autorités le 22 octobre lors d'une réunion avec la délégation CNE du personnel et comme confirmé par le communiqué Ligne directe, dernière phrase (voir p. 4 ci-contre).

Par ailleurs, l'organisation interne de l'université, sa gouvernance, et en particulier le mode de désignation des membres de sa direction, doivent être fortement améliorés sur le plan démocratique. C'est pour cette raison que le Droit de Savoir a publié dans le numéro précédent un comparatif des procédures de désignation du Recteur dans quelques universités et qu'est publiée dans ce numéro une comparaison de la composition du Conseil d'administration de ces mêmes universités.

La méthode du plan qui consiste à passer par une décision du Conseil académique avant la consultation du Conseil d'entreprise et la négociation avec la délégation syndicale fait courir le risque de créer ou de développer des tensions entre, d'une part, les représentants facultaires du personnel et d'autre part, la délégation syndicale du personnel qui est interfacultaire. L'autorité doit préciser sa politique à cet égard.

Pour des informations complémentaires :
Note récapitulative de la CNE-UCL sur le plan de développement de l'UCL
<http://www.desy.ucl.ac.be>





Les conseils d'administration des universités: *comparaison entre qu*

	Université Catholique de Louvain	Katholiek Universiteit Leuven	Facultés Universitaires Catholiques de Mons	Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur	Facultés Universitaires St-Louis	Université Libre de Bruxelles	Université de Liège
Composition du Conseil d'administration	<p>12 à 16 membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le Recteur • l'Administrateur général • le Vice-recteur aux affaires académiques • le Vice-recteur aux affaires étudiantes • les trois pro-recteurs, pour les sciences humaines, les sciences exactes et les sciences médicales • deux membres de l'UCL • au moins quatre membres extérieurs à l'UCL • quatre représentants des étudiants 	<p>11 à 25 membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le Recteur • le Vice-recteur des sciences exactes • le Vice-recteur des sciences bio-médicales • le Vice-recteur des sciences humaines • le Vice-recteur du campus de Courtrai • l'Administrateur général • le coordinateur de la politique de recherche • le coordinateur de la politique des étudiants • le coordinateur de l'enseignement • deux représentants des étudiants • des membres extérieurs à la KUL 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur • sept membres élus par la communauté universitaire (deux académiques, un scientifique, un PATO, trois étudiants) • sept membres représentatifs des milieux extérieurs, en ce compris le représentant de l'Evêché de Tournai et de l'ALIFUCAM • des représentants avec voix consultatives : un expert extérieur, un académique élu, un scientifique élu, un PATO élu, le Vice-recteur 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur • six administrateurs élus parmi les membres du personnel définitif et à temps plein • trois représentants des corps académique, scientifique et PATO • deux administrateurs extérieurs • trois représentants étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • cinq administrateurs au moins, membres de l'asbl, dont au moins 20% d'étudiants • le Recteur, le Vice-recteur, les doyens et les présidents des corps 	<ul style="list-style-type: none"> • le Président du Conseil d'administration • le Vice-président du conseil d'administration • le Recteur • le Pro-recteur • les doyens de Faculté • un président d'Institut • sept membres du corps académique • cinq membres du corps scientifique • sept membres étudiants issus des Facultés • un représentant étudiant inscrit dans un Institut ou une Ecole • cinq représentant du PATO • quatre personnes représentatives de la vie politique, économique et sociale du pays • un représentant des anciens étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur • le Vice-recteur • 11 représentants des corps académiques • 5 représentants des corps scientifiques • 3 représentants du PATO • 7 représentants étudiants • 7 représentants milieux économiques, politiques et sociaux • des membres avec voix consultative • le gouverneur de la Province du Luxembourg • administrateur et président de l'Université de Liège
Durée du mandat des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> • durée du mandat des administrateurs internes liée à leur fonction à l'UCL • les autres administrateurs sont nommés pour cinq ans renouvelables 	<ul style="list-style-type: none"> • durée du mandat des administrateurs internes liée à leur fonction à la KUL • mandat des administrateurs extérieurs limité à 10 ans et à l'âge de 70 ans • un an de mandat, renouvelable une fois, pour les étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • mandat de 5 ans pour le Recteur et les administrateurs extérieurs • mandat de 3 ans pour les représentants élus des personnels académique, scientifique et PATO • mandat d'un an pour les représentants étudiants • mandat du représentant de l'Evêché limité à l'âge de 68 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • à l'exception du Recteur et des étudiants, le mandat est de quatre ans, renouvelable 	<ul style="list-style-type: none"> • durée du mandat de six ans • durée du mandat des doyens et des présidents des corps académiques, scientifique, PATO limitée à leur fonction • mandat d'un an pour les représentants étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • mandat de deux ans, renouvelable de deux à quatre fois selon les catégories de mandataires 	<ul style="list-style-type: none"> • mandat de deux ans, renouvelable de deux à quatre fois selon les catégories de mandataires • mandat de deux ans pour les représentants étudiants
Mode de désignation	Nomination	Nomination et élection	Nomination par l'assemblée générale de l'asbl des administrateurs proposés par le Conseil d'administration	Election	Election	Election	Nomination
Procédure de désignation	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur, l'Administrateur général, les vice-recteurs et les pro-recteurs sont membres d'office • les deux membres faisant partie de l'UCL sont nommés par le Pouvoir Organisateur avec l'assentiment du Conseil académique • les membres extérieurs sont nommés par le Pouvoir Organisateur après consultation du Conseil d'administration et du Conseil académique 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur, l'Administrateur général, les vice-recteurs et les coordinateurs sont membres d'office • les administrateurs extérieurs à la KUL sont nommés par le Pouvoir organisateur, sur proposition du Conseil d'administration et du Conseil académique • les représentants étudiants sont élus 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur, le Vice-recteur, le représentant de l'Evêché, le représentant de l'ALIFUCAM sont membres d'office • les administrateurs extérieurs sont nommés par l'assemblée générale de l'asbl à la majorité simple des voix, sur proposition du Conseil d'administration • élection directe pour les représentants des personnels académique, scientifique, PATO et des étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • l'assemblée générale élit les administrateurs au suffrage secret, sur base d'une liste préalable proposée par ses membres • le mandat d'administrateur est incompatible avec les mandats de doyen, responsable de département, directeur de services, président de corps, président de l'assemblée générale, délégué syndical, délégué au Conseil d'entreprise et au CPPT 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur, le Vice-recteur, les doyens et les présidents des corps sont d'office administrateurs • élection par l'assemblée générale de l'asbl à la majorité absolue des voix des membres 	<ul style="list-style-type: none"> • le Président et le Vice-président du Conseil sont élus par le Conseil d'administration • élection de tous les membres du Conseil au scrutin secret, sur base de listes électorales dont la composition est fixée par le règlement électoral 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur, le Vice-recteur, le gouverneur de la Province du Luxembourg, le président de l'Université de Liège sont nommés d'office • les représentants des milieux économiques, politiques et sociaux sont nommés par le Pouvoir Organisateur



Quelques universités belges et étrangères en 2007

Université de Liège	Faculté Polytechnique de Mons	Université de Genève	Université Laval (Québec)	Université de Sherbrooke (Québec)
<ul style="list-style-type: none"> • 4 membres nommés par le gouvernement de la Communauté française, dont le gouverneur de la Province de Hainaut • un membre de la Députation permanente du Hainaut • un membre nommé par la ville de Mons • quatre membres représentant les milieux économiques • le président de l'association des anciens • le président et les membres du Conseil de Direction (parmi lesquels des représentants du personnel enseignant, du personnel scientifique, du PATO et des étudiants) 	<ul style="list-style-type: none"> • un président • 7 membres du corps professoral • 3 collaborateurs de l'enseignement et de la recherche • 2 étudiants • 2 membres du PATO • 6 membres extérieurs à l'Université 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur • le Vice-recteur • un doyen • 3 professeurs • 1 chargé de cours • 3 étudiants du 1er, 2e et 3e cycles • un directeur de service • 2 membres du personnel administratif • un représentant des anciens de l'Université • 7 personnes extérieures • 3 personnes nommées par le gouvernement du Québec 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur • les vice-recteurs et le secrétaire général • 6 professeurs, dont un chargé de cours • un employé du PATO • un employé du personnel de soutien • 3 étudiants, dont 2 du premier cycle • 10 personnes extérieures • un représentant du ministre responsable de l'enseignement universitaire au Québec 	
<ul style="list-style-type: none"> • mandat de quatre ans, renouvelable deux fois 	<ul style="list-style-type: none"> • directeur de service, représentant du PATO, représentant des anciens, élus pour trois ans • doyen, professeurs, chargé de cours élu pour deux ans • représentants des étudiants élus pour un an • personnes extérieures nommées pour trois ans 	<ul style="list-style-type: none"> • mandats de 3 ans, sauf pour ceux qui siègent d'office • mandat de 2 ans pour les représentants étudiants 		
Nomination et élection	Nomination et élection	Nomination et élection	Nomination et élection	Nomination ou élection
<ul style="list-style-type: none"> • Nomination par les pouvoirs publics : Communauté française, Députation permanente du Hainaut, et ville de Mons • Election par le Conseil de Direction des représentants du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • le Président du conseil de l'université est nommé par le Conseil d'Etat du canton de Genève, ainsi que 3 membres extérieurs • 3 membres extérieurs sont élus par le Grand Conseil du canton de Genève • les membres du corps professoral, les collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, les membres du PATO, et les étudiants sont élus par leurs pairs 	<ul style="list-style-type: none"> • nomination des personnes extérieures par le conseil d'administration et par le gouvernement • élection par leurs pairs du représentant des doyens, des professeurs, des chargés de cours, des étudiants, des directeurs de service, du personnel PATO 	<ul style="list-style-type: none"> • le Recteur, les vice-recteurs et le secrétaire général sont membres d'office • les représentants des professeurs, du PATO, du personnel de soutien sont élus parmi cette catégorie du personnel par l'Assemblée des membres de l'Université • les étudiants sont élus par les associations d'étudiants • les 10 personnes extérieures sont élues parmi les membres externes de l'Assemblée des membres de l'Université 	

Les universités de l'Académie Louvain

Observation majeure qui se dégage du tableau ci-contre, s'agissant des universités de l'Académie Louvain : le conseil d'administration de l'UCL est le seul, contrairement à celui des autres universités de l'Académie (FUCAM, FUNDP, FUSL), à ne pas comporter de représentants du personnel.

La position du secteur CNE des universités

Le secteur CNE des universités estime qu'il faut avancer sur la question de la transparence et de la démocratie interne des universités. Pour assurer pleinement la réalisation de cet objectif, le législateur doit fixer des règles de base concernant la composition du Conseil d'Administration de toutes les Universités dans la Communauté française, en y organisant la représentation directe du personnel ainsi que des milieux extérieurs (politiques, économiques et sociaux) et non pas seulement des étudiants comme c'est actuellement le cas.

Cette position vient d'être appuyée tout récemment par la CSC francophone et par la FGTB wallonne.

Pour mémoire !

Projet de règlement sur les structures de l'Université, arrêté le 25 janvier 1971, par l'Assemblée représentative de la communauté universitaire.

Le conseil d'administration de l'UCL exerce l'ensemble du pouvoir de décision de l'Université, que ce soit en matière de budget, de nomination, de contrôle. Tout autant que sa composition, les tâches qu'il exerce donnent une large possibilité de discussion des politiques et de contrôle de leur réalisation. Sa composition vise à une représentation des différents corps dans l'Université. Tout d'abord élus au suffrage universel :

- les six délégués du corps académique, pour six ans ;
- les six délégués du personnel scientifique, pour deux ans ;
- les six délégués des étudiants, pour un an par moitié ;
- les trois délégués du personnel administratif et technique, pour six ans.

A ces membres viennent s'ajouter trois représentants désignés par les Evêques de Wallonie et de Bruxelles. Ensemble, ils cooptent six membres des milieux extérieurs à l'Université.



Evolution de l'emploi à l'UCL 1990-2007

Tableau récapitulatif en équivalent temps plein (EFT)		Données au 1er février							
	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	
Académiques définitifs	471,5	484,1	483,6	507,9	508,8	511,3	485,2	474,7	
Académiques temporaires	48,3	73,6	92,7	80,2	90,1	88,2	89,2	92,9	
Total personnel académique	519,9	557,8	576,3	588,1	598,9	599,5	574,4	567,6	
PSD sur budget ordinaire	202,3	133,8	123,4	97,4	79,4	63,7	38,2	28	
PST sur budget ordinaire	242	315	319,7	331,8	336,7	342,1	361,9	362,6	
PS sur ressources extérieures	478,6	493,4	444,6	435,5	480,3	495,1	434,6	395	
Boursiers sur ressources extérieures	0	265	229	186	228	270	331	305,5	
PS et boursiers hors cadre (FNRS, FRIA,...)	484	461,7	383,5	363	395	421	440	515	
Total personnel scientifique	1406	1668,9	1500,2	1413,7	1519,4	1591,9	1605,7	1606,1	
PATO au cadre	1138	1155	1157	1179	1205	1173	1173	1173	
PATO sur ressources extérieures	363,8	364	364,9	425,2	431,7	391,1	360,6	341,8	
PATO hors cadre	130	54	56,5	22,6	13	9	7	7	
Total personnel administratif technique	1631,8	1573	1578,4	1626,8	1649,7	1573,1	1540,6	1521,8	
ILV en EFT	7,7	20,1	24,8	30,1	42,6	46,2	48,7	49,5	
Asbl resto en EFT	9	15,7	15,7	17,4	18,9	20,6	20	22,7	
EFT Base 100	100	107	103	103	107	107	106	105	
Total UCL en EFT (ILV et resto inclus)	3574,4	3835,6	3695,5	3676,1	3829,7	3831,3	3789,5	3767,8	
Total UCL en personnes physiques	4721	4947	4822	4942	5106	5062	5073	5007	
Nombre d'étudiants inscrits à l'UCL	18277	20811	20517	19877	19449	20773	21587	22033	

Sources : Conseil d'entreprise de l'UCL

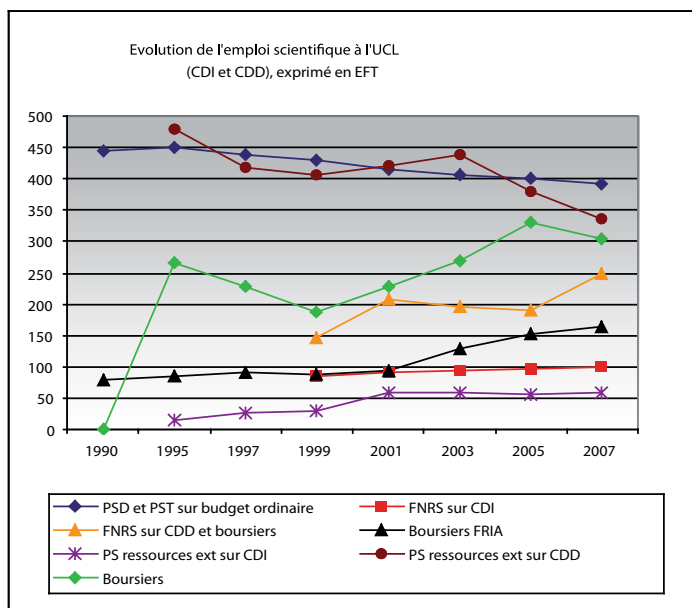
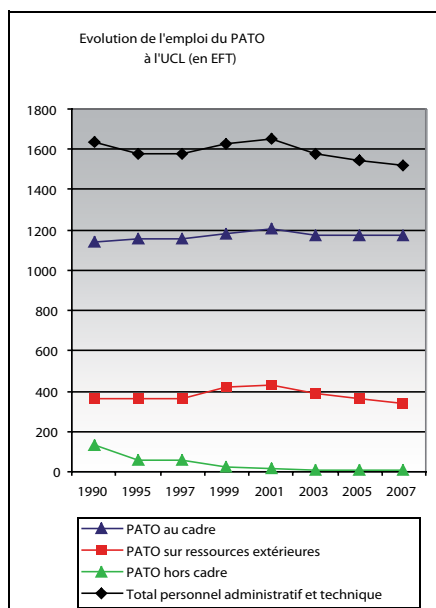
Ce tableau est une mise à jour de celui publié dans le Droit de Savoir n°108. Constatons que sur une période de dix ans, couvrant les années 1990 à 2001, le volume global de l'emploi à l'UCL a augmenté régulièrement, que ce soit en équivalent temps plein (EFT) ou en nombre de personnes physiques employées. Malheureusement, depuis 2001,

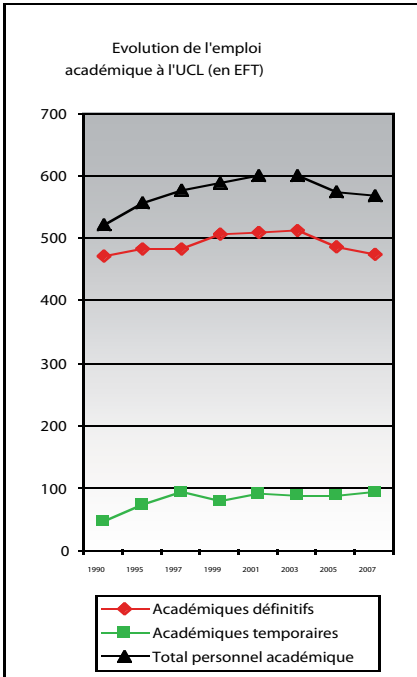
l'emploi à l'UCL est en légère mais constante diminution, en EFT comme en nombre de personnes physiques. L'emploi global, en 2007, reste néanmoins supérieur à celui enregistré en 1990 (fin du plan de 7 ans).

Il faut constater des mouvements profonds au sein des différentes catégories du personnel.

En équivalents temps plein, le personnel académique définitif, après une hausse depuis 1990, connaît une baisse depuis quelques années.

Le personnel scientifique définitif (PSD) est une catégorie en voie d'extinction, par décision des autorités académiques de l'UCL. Elle n'est que partiellement compensée par une augmentation du personnel scientifique temporaire





(PST) sur budget ordinaire, ce qui explique une diminution constante du personnel scientifique au cadre par rapport à 1990. Elle n'est pas compensée non plus par le personnel scientifique sur ressources extérieures, qui diminue également. Les deux catégories du personnel scientifique qui augmentent sensiblement depuis 1990 sont les boursiers et le personnel financé par les grands fonds (FNRS, FRIA).

En ce qui concerne le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) au cadre, après une légère augmentation jusqu'en 2001, il s'est stabilisé à un niveau inférieur depuis. Une évolution inquiétante du PATO sur ressources extérieures se manifeste, après l'embellie enregistrée à la fin des années 1990.

Le PATO hors cadre (personnel logistique du FNRS) est une catégorie qui se réduit à la portion congrue.

L'encadrement pédagogique et scientifique au cadre, ainsi que la logistique administrative à l'UCL ont donc diminué, au profit de statuts de plus en plus précaires (temps partiels, contrat à durée déterminée, boursiers), et cette évolution affecte toutes les catégories du personnel. Cette évolution négative se manifeste dans un contexte d'augmentation du nombre d'étudiants, qui est passé de 18.277 en 1990 à 22.033 en 2006, soit une croissance de 20%. Ceci montre que la surcharge actuelle subie par toutes les catégories du personnel à l'UCL ne constitue pas une impression purement subjective.

Prévisions, crédit temps et fin de carrière à l'UCL : on aura peut-être besoin de vous !

LA PRÉPENSION

Le Gouvernement fédéral a établi les nouvelles bases légales qui rendent l'accès à la prépension plus difficile et répondent à l'objectif du Pacte des Générations d'augmenter le taux d'emploi des plus âgés. Des modifications profondes ont été apportées notamment en ce qui concerne l'âge requis, l'allongement de la durée de carrière nécessaire et les périodes assimilées,...

Ainsi pour accéder à la prépension à 58 ans, il fallait jusqu'à présent justifier d'une carrière de 25 ans. À partir du 1^{er} janvier 2008, ce chiffre sera relevé progressivement pour atteindre en 2014, 38 ans de carrière pour les hommes et les femmes.

LE CRÉDIT TEMPS

Le système de Crédit Temps connaît, quant à lui, quelques assouplissements pour les travailleurs âgés : la réduction des prestations à 4/5 temps est un droit pour les 55 ans et plus ; il suffit de justifier de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Nous vous renvoyons au site de la CNE-UCL (www.desy.ucl.ac.be) pour avoir tous les détails des dispositions légales qui ne sont malheureusement pas toutes en faveur des travailleurs.

À l'UCL

La conclusion d'une convention collective de travail est indispensable pour que le nouveau système de prépensions s'applique au 1^{er} janvier 2008. Les délégations syndicales ont demandé aux Autorités « d'accélérer » le processus de négociation afin d'éviter une période d'incertitude pour toutes les personnes désireuses de terminer leur carrière en douceur. Les Autorités partagent notre souhait d'avancer rapidement. Mais cela traîne !

Nous avons rappelé aux Autorités nos objectifs dans cette négociation :

- le maintien d'une convention de prépension complète à 58 ans répondant aux obligations légales d'ancienneté de carrière ;

- la continuation d'une convention de prépension à mi-temps dont les conditions sont à définir ;

- la mise en place d'une convention complète à 56 ans moyennant une carrière longue de 40 ans (quelques membres du personnel ont commencé à travailler dès l'âge de 14, 15 ou 16 ans et sont très intéressés par ce système de prépension) ;

- l'amélioration des conventions de crédit temps pour le personnel Pato et scientifique.

Nous souhaitons vraiment que cette négociation évolue favorablement et que nous puissions, dans des délais raisonnables, soumettre au personnel des textes qui rencontrent son approbation. S'il s'avère que les résultats de cette négociation traînent, dérapent ou sont totalement insuffisants, nous ferons appel au soutien du personnel. Car la délégation syndicale ne peut pas automatiquement obtenir tout à elle toute seule.



La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur

Le débat actuel trouve son origine dans un remarquable rapport déposé en avril 2002, et rédigé en commun par le Mouvement Ouvrier Chrétien, l'Assemblée Générale des étudiants de Louvain et les autorités de l'UCL (1). Ce document a inspiré les réflexions du Recteur M. Crochet, lors de la rentrée académique de septembre 2002, sur le caractère socialement sélectif de l'entrée et de la réussite à l'université. Une vague de conscientisation a, depuis, traversé la communauté universitaire, à propos de la stagnation des possibilités réelles d'accès pour les étudiants issus de milieux moins favorisés. Notre ancien recteur a, depuis lors, rejoint le cabinet de la Ministre Simonet, chargée de l'enseignement supérieur à la Communauté française. Dans le cadre de cette nouvelle fonction, il a rédigé un projet de plan d'action destiné à démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur en Communauté française. L'auteur y démontre combien le système scolaire actuel est, et ce depuis l'enseignement primaire jusqu'à

l'université, sélectif socialement. Le niveau socioéconomique, le niveau de formation des parents sont déterminants dans les chances d'accès à l'université. Or, le niveau atteint dans les études est aujourd'hui déterminant pour l'accès à l'emploi. L'enseignement contribue donc à la perpétuation des inégalités sociales : les enfants issus de milieux socio-économiques faibles ou nés de parents peu diplômés ont nettement moins de chances d'accéder à l'enseignement supérieur, et donc d'exercer un métier qualifié et rémunérateur.

Selon M. Crochet, la solution réside dans la réduction des droits en fonction des revenus des parents, dans la suppression des examens d'entrée, dans l'accroissement des subsides sociaux et des bourses aux étudiants défavorisés, dans la généralisation du système de prêts d'étude. Il est urgent, en Communauté française, de permettre aux jeunes d'accéder à des formations qualifiantes, d'augmenter le taux de réussite (actuellement de 40%),

de renforcer les politiques dans les zones d'éducation prioritaires (ZEP), d'améliorer l'orientation scolaire (niveau d'information sur les études et les débouchés, niveau d'exigence et test d'évaluation des profils, la formation permanente des enseignants, l'adaptation de l'enseignement secondaire aux exigences du supérieur, la généralisation des cours préparatoires de propédeutique). Le rapport de M. Crochet se termine par un inventaire des réalisations en Irlande, au Canada, en Australie.

Toute la question est de savoir si, en Communauté française, il sera possible à l'avenir de concilier la démocratisation de l'accès aux études supérieures et la mise en concurrence des universités au niveau européen et mondial selon des critères d'excellence empruntés à la théorie économique.

(1) P. Bercy, B. Delvaux, T. Isaac, F. Ligot, Ch. Piret, B. Swartenbroeck, P. Tyteca, La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur)

Rankings Universités

A propos des «Classements internationaux des Universités»

Avec Bologne, le discours de la politique universitaire est en train de subir une mutation saisissante. Aux objectifs humanistes et culturels, se substitue une mise en concurrence copiée sur le monde des entreprises et des échanges commerciaux. La médiatisation des classements internationaux favorise une représentation économiste dans laquelle les universités sont assimilées à des firmes ou à des marques qui se partagent le marché de l'enseignement supérieur. Les dirigeants d'universités se flattent ou se désolent de la place de leur institution dans les palmarès internationaux. Le recteur de l'ULB y a même consacré l'essentiel de son allocution de rentrée académique ! Il y a des classements spécifiques à certains secteurs, comme le classement des écoles de management établi par le Financial Times. Un des 5 critères de ce classement a le mérite de la simplicité la plus matérialiste :

le salaire perçu trois ans après la fin des études ! Il y aussi des classements globaux dont les plus fameux sont celui de «Shangai» et celui du «Times HES». Tout le monde s'accorde pour dire que ces deux classements ne reposent que sur des critères peu objectifs et sont établis avec une méthodologie opaque. Celui du Times, basé notamment sur l'avis d'un panel d'experts, contribue à restituer l'échelle des prestiges symboliques établis dans l'opinion académique internationale. Pas étonnant que l'UCL y soit mieux classée que dans celui de Shangai (et que les universités d'Oxford et Cambridge passent avant les universités américaines). Ces petits jeux seraient dérisoires si les médias n'en raffolaient autant (comme on l'a encore vu récemment dans la presse belge) et si, plus grave encore, les instances universitaires ne commençaient pas à orienter leurs politiques pour gagner des places dans les classements : modifier les taux d'encadrement en fonction des disciplines, attirer les étudiants étrangers les plus brillants

ou les scientifiques «nobélisables», privilégier les domaines scientifiques à la mode et les plus visibles ...

Dans un tel contexte concurrentiel, il est clair qu'une sélection «darwinienne» va s'opérer : selon leur composition disciplinaire, leur situation régionale, leur recrutement social, en somme leur «capital» de départ, les «entreprises académiques» vont connaître des ascensions ou des déclassements largement prévisibles avec les implications financières qui en découleront (notamment les droits d'inscription). Ainsi, on fait coup double : on réduit encore plus un des derniers espaces critiques de l'ordre établi et on légitime encore plus des fractures sociales grandissantes, en excluant des meilleures universités une fraction de plus en plus importante de la population qui n'a pas les moyens financiers d'y avoir accès.

(Ce texte a été rédigé sur base de l'article «Faut-il coter les facultés européennes» par Christophe Charle, publié dans le «Monde Diplomatique» en septembre 2007).



Bologne : 4 ans après

Lors du Conseil d'entreprise du 21 mai 2007 et tout récemment en novembre, Mr Ph. Parmentier (ADEF) a donné un excellent exposé de l'état d'avancement de la réforme de Bologne en Europe. Le processus de réforme de Bologne, qui a débuté en 1999 suite à un rapport déposé en 1998 par C. Allègre à propos de l'état du système universitaire en Europe, est censé se terminer en 2010. Les crédits ECTS seront complètement mis en œuvre d'ici 2010. Des conférences interministérielles sont prévues tous les 2 ans sur 10 ans. Actuellement, 45 systèmes d'enseignement différents participent à cette coordination au niveau européen. Il est dès lors difficile de préjuger de l'état de l'enseignement supérieur en Europe d'ici 10 à 20 ans. La mise en œuvre exige des décisions à trois niveaux : Union européenne, Communauté française et UCL. Une commission du CREF s'assure des bonnes pratiques dans l'application de Bologne au niveau de la Communauté française. Une décision récente porte sur la mise en œuvre d'un Cadre européen de

Qualification (CEQ, niveaux universitaires 6, 7, 8, correspondant respectivement au baccalauréat, au master et au doctorat) : une législation est en préparation au niveau de la Communauté française.

On peut cependant regretter que cette réforme, qui demande beaucoup d'investissements en temps et en budgets, ne s'accompagne pas de moyens financiers supplémentaires ni d'incitants financiers suffisants. Il existe également une série de difficultés : les bachelor en 4 ans, les spécificités de la diplomation en médecine, l'agrégation et la formation des enseignants, la longueur des 3èmes cycles (doctorat), l'absence d'équivalence pour les masters complémentaires, l'évaluation de la qualité de l'enseignement et de la recherche en ordre dispersé.

La mobilité et la co-diplomation se développent mais restent encore un système en devenir. Il existe un risque réel de dévalorisation des diplômes académiques uniques en cas de généralisation abusive de la co-diplomation, conduisant à des dérives telles que la marchan-

disation des diplômes. L'UCL est vigilante à ce propos. La mobilité est sans cesse croissante et touche à présent les académiques. A l'UCL, un étudiant sur cinq est étranger et un sur quatre participe aux programmes de mobilité.

La CNE-UCL regrette que la dimension sociale de l'enseignement supérieur ne soit pas assez mise en œuvre : quid de la démocratisation de l'accès à l'enseignement, des passerelles, de la formation continuée dans le contexte de Bologne ? Le coût de la mobilité risque de renforcer la discrimination sociale par rapport aux étudiants n'ayant pas les moyens de partir. L'IPM a observé que l'obstacle culturel à la mobilité est également important. L'UCL a cependant pris des initiatives sous forme d'aide aux étudiants, qui ne sont cependant pas coordonnées avec les autres institutions de la Communauté française. On peut également déplorer que si la mobilité intra-européenne des étudiants se développe, les barrières migratoires pour les étudiants des pays du Sud se renforcent sans cesse.

Votre avis sur les conditions de travail avec Bologne

BOLOGNE :

le peloton a explosé, la course continue

Quelques premiers bacheliers ont été tirés au sort pour rencontrer le Recteur, les premières étapes sont franchies par les pionniers des nouveaux programmes. Mais l'on enchaîne maintenant sans le moindre repos avec les nouvelles étapes, celles des Masters.

En 2002-2003, il était convenu d'annoncer que la réforme ouvrirait des perspectives merveilleuses et il était de mauvais aloi de rappeler qu'il n'y a pas de rose sans épines. Mieux encore, l'UCL avait inventé une ouverture des programmes à des disciplines différentes de la formation de base en inventant les mineures. L'ouverture est une caractéristique importante de l'Université mais il est bien connu que courir plusieurs lièvres à la fois n'est pas une opération facile à organiser.

Le Recteur lui-même ne cache pas aujourd'hui que le processus de Bologne nécessite une gestion plus individualisée et spécifique de chaque dossier étudiant. Les responsables académiques ont peur de voir leur administration totalement submergée.

Les professeurs se trouvent devant des auditoires composés de publics ayant des formations très variées et doivent réussir le tour de force de se faire comprendre de tous comme les apôtres au jour de la descente de l'Esprit Saint sur le cénacle.

Bref, Bologne a fait exploser la quantité de travail. Comment font les membres de l'Université (professeurs, assistants, administratifs) pour faire face à cette expansion de leurs tâches qui paraît bien difficile à contrôler ?

Vos réponses sont attendues. Merci de cette tâche... supplémentaire !





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

NE PAS OUBLIER LA BIRMANIE

Déclaration de l'intersyndicale belge de TOTAL - 4 octobre 2007

Les représentants syndicaux belges des différents sites du groupe TOTAL en Belgique (intersiège) soutiennent la position « Leave Burma Now » prise le 2 octobre par ITUC-CSI, la Confédération Syndicale Internationale qui recommande aux multinationales encore actives en Birmanie de reconsidérer leur position purement économique sur des bases éthiques et en se préoccupant avant tout des Droits de L'Homme et du bien-être de l'ensemble des travailleurs de ce pays.

La population birmane subit des ré-

pressions qui nous sont insupportables ; nous ne pouvons plus ignorer cette question et vivons un malaise en tant que travailleurs de TOTAL. Des pressions internationales unies et coordonnées des pouvoirs politiques, économiques et syndicaux sont indispensables pour mettre fin à ce régime dictatorial.

Les représentants syndicaux belges du groupe TOTAL (CSC, FGFB, CGSLB) demandent aux travailleurs de se joindre aux différents mouvements de protestation organisés en Belgique pour soutenir la démocratie en général dans le Monde et en particulier au Myanmar.

Sites Web: <http://www.ituc-csi.org>
http://birmanie.total.com/fr/news/p_5_4.htm

Certains mots clés qui étaient de gauche sont passés à droite. « Réforme » représentait, jusque dans les années 80-90, les transformations graduelles dans le sens d'une réduction des inégalités sociales. Les patrons, économistes libéraux et d'autres n'ont plus que ce mot de « réforme » à la bouche. Mais son sens a changé : aujourd'hui, réformer, c'est réformer les réformes du passé, c'est-à-dire mettre en place un processus de régression.

Pascal Durand, les nouveaux mots du pouvoir : abécédaire critique » ADEN, 2007.

L'université est l'un de ces seuls lieux où la censure instituée par le sacro-saint utilitarisme n'a vraiment pas sa place. Il ne faudrait pas que les contraintes économiques, qui souvent se parent indûment du masque de la nécessité vitale, consacrent le primat de la recherche appliquée sur la recherche fondamentale et celui du conformisme gestionnaire sur l'exercice critique des sciences humaines. Dans le monde entier, l'université était, est et doit rester le lieu par excellence où la pensée se manifeste par ses recherches, par ses interrogations, par ses découvertes et par ses hypothèses, et aussi par son support à la création, sans jamais en être écartée par les démons qui veulent la conformer à leur profit.

Extrait d'une allocution prononcée par Hubert Nyssen, à l'Université de Liège, le 27 mars 2007.

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