

Le droit de savoir

Sommaire

- 2 Le Recteur de la KUL
- 3 La gouvernance de l'Académie Louvain
- 4 à 5 L'emploi du personnel scientifique 1990 - 2008
- 6 Bologne sous la loupe
- 6 Le dossier Crèches
- 7 Un peu de beurre dans les épinards !
- 7 Un «Maribel fiscal» ?
- 8 Sans - papiers
- 8 S'affilier à la CNE-CSC

Réflexion du jour

L'élection du recteur au suffrage universel pondéré est un acquis indéniable, même si la pondération pourrait être revue.

Une piste importante a d'ailleurs été lancée en ce sens par deux académiques de l'UCL dans une carte blanche du Soir du 27 février 2009, intitulée : « *Université démocratique : qui doit choisir un recteur ?* »

Extrait : « *L'on pourrait envisager une division en deux grands corps (respectivement, le personnel et les étudiants), pratiquant chacun «un homme, une voix» en leur sein. L'exigence serait alors que le candidat recteur obtienne au moins la majorité dans chacun de ces deux corps.»*

HABEMUS RECTOREM !

La délégation CNE du personnel accueille avec beaucoup de satisfaction la première élection du recteur de l'UCL au suffrage universel. A travers une campagne intense et loyale, les deux candidats ont incarné toute la légitimité du processus démocratique ainsi mis en oeuvre et ont pu mesurer l'importance des attentes du personnel.

Une analyse méritera d'être menée notamment sur le déroulement technique du scrutin, la répartition des taux de participation par catégories d'électeurs, l'impact de la comptabilisation des votes blancs dans le calcul final de la répartition des votes.

La diversité des interpellations adressées aux candidats-recteurs montre à la fois le poids et les limites de la fonction rectorale qui doit et devra, plus que jamais, s'exercer à travers un dialogue permanent et approfondi avec les différentes composantes représentatives de la communauté universitaire.

Sans forfanterie, la délégation CNE observe aussi que, éton-

namment, le taux global de la participation du personnel fut plus élevé aux élections sociales (59,1%) et syndicales (56,3%) de mai 2008 que lors de cette élection rectorale (52,8% au premier tour; 51,5% au second tour). Plusieurs explications peuvent sans doute être avancées : outre les questions relatives au mode d'expression du vote (électronique ou papier) et à l'inscription préalable exigée pour l'élection du recteur, épinglons le fait que, lors des élections sociales et syndicales, tous les membres du personnel, quel que soit leur « temps de travail », étaient électeurs ; lors de l'élection du recteur, les membres du personnel « en-dessous » du mi-temps ne pouvaient pas voter (il faudra changer cela !).

Tout en félicitant le candidat non élu pour son implication durant la campagne, souhaitons bon vent au nouveau recteur et à la future équipe qui travaillera à ses côtés, en espérant que les giboulées de mars seront, comme à l'accoutumée, suivies de jours plus printaniers.



LE RECTEUR MARC VERVENNE MIS EN MINORITÉ À LA KUL

Marc Vervenne, élu recteur de la KUL en 2005, l'avait emporté au dernier tour face à Rik Torfs. Cependant, début décembre 2008, le conseil d'administration de la KUL a décidé de ne pas prolonger le mandat du recteur Vervenne. Et ceci, à la suite du vote négatif unanime des administrateurs externes à son encontre, et d'un avis préalable mitigé du Conseil académique. Les principales critiques émises à l'égard du recteur Vervenne, sont liées à son manque de capacité de décision et de management. C'est la première fois dans l'histoire des universités flamandes qu'un recteur est évalué de cette manière, et non à travers une réélection.

La décision de non-prolongation du mandat rectoral de Vervenne est le résultat d'un clash entre deux visions de l'université : les administrateurs externes favorisent le profil d'un recteur-manager, tandis que les académiques et les étudiants préfèrent l'idée d'un « Primus inter pares ». D'où la contestation au sein de la communauté universitaire louvaniste de la procédure d'évaluation du recteur, qui apparaît contradictoire avec le processus électif. Beaucoup estiment en effet qu'une élection est une manière plus démocratique d'évaluer le bilan d'un recteur en fin de mandat. Il apparaît en effet illogique de procéder à l'évaluation du recteur avant même que ce dernier se porte candidat pour un nouveau mandat. De plus, il apparaît peu réaliste d'évaluer un recteur seulement

trois ans et demi après son entrée en fonction ; cela risque de favoriser les résultats à court terme. A la mi-décembre 2008, une pétition diffusée sur internet en faveur du recteur a recueilli plus de 2000 signatures. Un appel a été lancé par des professeurs, début 2009, réclamant la démission du président du conseil d'administration, Jef Roos, ancien enseignant à la KUL, administrateur d'Arcelor et proche du patronat flamand (VEV). L'évaluation négative du recteur a provoqué une crise de confiance entre, d'une part, le conseil d'administration, et d'autre part, le corps académique, en raison de la dérive managériale et entrepreneuriale de la KUL.

Le non-renouvellement du mandat du recteur de la KUL pose des questions plus fondamentales, relayées par la presse flamande. Si une université doit répondre au besoin de la société qui l'entoure, la tendance actuelle à favoriser au niveau européen « la société de la connaissance » immédiatement rentable, entre en conflit avec la recherche de la vérité scientifique. L'humanisme universitaire, symbolisé par Marc Vervenne, est incompatible avec une conception purement managériale de l'enseignement et de la recherche. Les mauvaises langues ajoutent que la politique de rapprochement entre la KUL et l'UCL, promue par le Recteur Vervenne, a mécontenté les nationalistes flamands, qui y ont trouvé un motif de plus pour l'écartier.

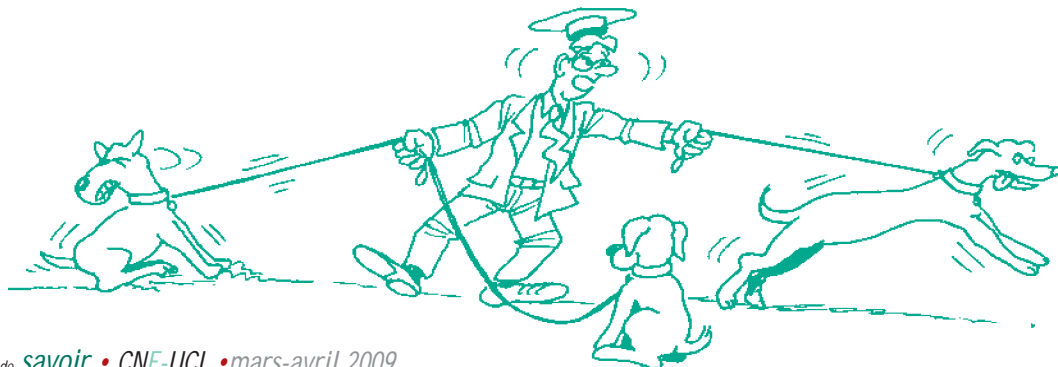
Le mandat du recteur de la KUL se termine le 1^{er} août 2009. D'ici là, la gestion de l'université risque de se dérouler dans un climat surréaliste. Marc Vervenne a annoncé, dans un message électronique adressé, début février, à l'ensemble du personnel de la KUL ainsi qu'aux étudiants, qu'il ne repasserait pas sa candidature à la prochaine élection du recteur. Quatre candidats se présentent : Koenraad Geens, Bernard Himpens, Stefaan Poedts et Mark Waer. L'élection se déroule en deux ou trois tours, au cours du mois de mai 2009.

<http://www.kuleuven.be/rector-verkiezing/>

« Il y a quelques années, j'ai, en tant que membre du CPPT, attiré l'attention du recteur sur quelques situations intolérables. Elles sont à présent résolues de manière favorable, et le recteur lui-même est descendu personnellement sur les lieux pour changer la situation. Il était également le premier recteur qui communiquait directement avec son personnel. J'ai le sentiment qu'il était proche de ses collaborateurs. J'ai eu également l'impression qu'il n'était pas seulement, en tant que recteur, le chef de l'université, mais aussi celui des hôpitaux. Et c'est ainsi que cela doit se passer. »

Réaction de Jean-Pierre Buelens, délégué syndical ACV-LBC, dans le « Standaard » du 10 décembre 2008.

GOUVERNANCE DES SECTEURS : ON AVANCE !





LA GOUVERNANCE DE L'ACADÉMIE LOUVAIN

les contre-propositions de la CNE

Dans le numéro 137, nous avons exposé le projet de gouvernance de la nouvelle université, tel que présenté aux quatre conseils d'entreprise des universités appelées à fusionner en 2010. Depuis lors, cette proposition a fait l'objet d'un vif débat au sein des universités partenaires. L'on peut affirmer aujourd'hui que, dans la forme présentée par le consultant Boston Consulting Group, par ailleurs grassement payé pour ce travail, ce projet est enterré.

Les avis déposés aux Conseils d'entreprise par les délégations CNE des FUCAM, des FUNDP, des FUSL et de l'UCL ont fait l'objet d'une position commune. Les délégations CNE du personnel regrettent que le Groupe stratégique et le Boston Consulting Group n'aient pas pris la peine de consulter les délégations des personnels des diverses universités impliquées avant de clôturer la rédaction de son projet de gouvernance. Ceci dénote de sa part un manque d'intérêt à l'égard de la concertation entre partenaires sociaux.

Dans leurs avis, les délégations CNE estiment, qu'en raison du caractère multi-sites de la nouvelle université, regroupant quatre composantes, le modèle fédéral est préférable au modèle intégrateur ou trop centralisateur. Elles souhaitent que l'on distingue clairement les organes législatif, exécutif et consultatif. Existant préalablement dans trois universités sur quatre (sauf l'UCL), les délégations CNE souhaitent le maintien d'une assemblée générale compétente pour élire le conseil d'administration. Cette assemblée générale doit être le pouvoir souverain de l'université et compter des membres élus et représentant de façon significative les diverses composantes de l'université (personnels académique, scientifique, technique, administratif et étudiants). Le conseil d'administration doit en effet répondre de ses actes devant une assemblée générale. Au sein du conseil d'administration, le projet donne au comité de direction une place démesurée et un pouvoir étendu, d'autant plus que ses membres participent également aux réunions du Sénat académique.

Le projet détaille la direction générale de la nouvelle université, autour du comité de direction, mais maintient dans le flou la combinaison complexe entre

sites, secteurs, instituts et facultés. L'on risque dès lors de superposer un nouveau modèle de gouvernance central sur une réalité diversifiée.

Les délégations CNE du personnel aux conseils d'entreprise soulignent que la modification structurelle de l'articulation entre enseignement et recherche, telle que présentée dans le document, n'a fait l'objet d'aucune discussion au sein de trois universités sur les quatre. Tout se passe comme si le « plan de développement », propre à la seule UCL, s'applique sans débat aux trois autres universités. Les délégations CNE du personnel aux conseils d'entreprise des FUNDP, des FUCAM, des FUSL et de l'UCL ont dès lors déposé un avis négatif sur ce projet de gouvernance, qui ne peut pas servir de base au rapprochement des universités partenaires de l'Académie Louvain.

En finale, les délégations CNE souhaitent favoriser une approche participative pour assurer l'adhésion de la communauté universitaire des quatre universités au projet. Elles proposent la convocation d'une assemblée constituante chargée d'élaborer le règlement organique de la nouvelle université, qui sera soumis à un référendum du personnel avant son entrée en vigueur.

Outre cet avis commun et concerté, la CNE-UCL a déposé au conseil d'entreprise des contre-propositions sur les principes généraux à respecter en matière de gouvernance de la nouvelle université, dont voici les principaux axes :

- L'assemblée générale, instance législative existante dans trois universités sur quatre, doit être maintenue.

- Le Sénat académique doit être indépendant du Comité de direction. Le Sénat doit être conçu comme une réunion restreinte de l'assemblée générale, pour approuver les décisions courantes.

- Le Conseil Université-Eglise devrait être une instance consultative dépendante de l'assemblée générale, et devenir le lieu de dialogue privilégié entre la nouvelle université et l'Eglise catholique.

- Le Conseil consultatif devrait être élu par l'assemblée générale de l'univer-

sité. Il doit pouvoir élire lui-même son président, et être en mesure d'élaborer des avis en toute indépendance par rapport à la direction de l'université.

- Le conseil d'administration doit comporter des représentants du personnel élus au suffrage universel direct et pondéré (selon une pondération entre les trois catégories de personnel et les cinq sites universitaires). Dans la mesure où le conseil d'administration doit exercer un contrôle sur le comité de direction, il n'est pas possible que ce dernier soit surreprésenté dans le conseil d'administration.

- Le comité de direction mélange les fonctions de direction, d'exécution et d'évaluation. En l'absence d'une assemblée générale exerçant un réel contre-pouvoir, et d'un Sénat académique disposant de compétences, le comité de direction occupe une place démesurée et est doté d'un pouvoir trop étendu.

- La CNE-UCL est favorable à la création d'un conseil d'entreprise unique après la fusion de l'université en 2010. Par contre, nous estimons souhaitable le maintien d'un CPPT sur chaque site, afin d'être au plus près des besoins du personnel. Il serait nécessaire de créer une commission des affaires sociales, dépendante et responsable devant le conseil d'entreprise, pour les œuvres sociales en faveur du personnel de l'université (restaurant, sport, culture, primes et avantages, crèches, politique d'égalité homme/femme, actions positives, etc.,...).

- En ce qui concerne le Recteur de la nouvelle université, nous estimons qu'il doit être élu au suffrage universel direct et pondéré, et ce, dès avant son entrée en fonction en 2010. Ce serait un signal fort et positif pour l'ensemble de la communauté universitaire répartie sur les cinq sites.

Ces contre-propositions ont fait l'objet de plusieurs assemblées générales du personnel à Louvain-La-Neuve et Woluwé, où elles ont été largement approuvées. Il est dès lors regrettable que, dans les communiqués diffusés par e-mails aux communautés universitaires, les quatre recteurs fassent silence sur les avis des conseils d'entreprise et sur les contre-propositions déposées par les délégations CNE du personnel.

L'avis est publié sur : www.desy.ucl.ac.be



L'EMPLOI DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

Nous continuons l'édition des tableaux statistiques sur l'évolution de l'emploi à l'UCL, constituant une mise à jour de ceux publiés, pour la période 1990-1999, dans le Droit de Savoir n°96 et n°108. Soulignons que ces tableaux reproduisent les statistiques présentées au Conseil d'entreprise de l'UCL, arrêtées au 1^{er} février de chaque année, sur base des informations disponibles au service du personnel.

Tableau 1 : Evolution du personnel scientifique sur budget ordinaire (sans l'ILV)

	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
PSD à temps plein en EFT		94,0	81,0	57,0	38,0	31,0	15,0	6,0	6,0
PSD à temps partiel en EFT		6,0	9,8	4,4	2,9	1,7	1,2	1,0	1,0
PSD académique à temps partiel (double statut) en EFT		33,8	32,5	36,0	38,5	31,0	22,0	21,0	19,0
Total PSD en EFT	202,3	133,8	123,4	97,4	79,4	63,7	38,2	28,0	26,0
PST à temps plein en EFT		212,0	208,5	218,0	233,0	236,0	260,0	284,0	280,0
PST à temps partiel en EFT		103,0	111,2	113,8	103,7	106,0	101,9	78,6	78,8
Total PST en EFT	242,0	315,0	319,7	331,8	336,8	342,1	361,9	362,6	358,8
Total PSD et PST en EFT	444,0	448,9	437,8	429,0	416,2	405,8	400,2	390,6	384,8
Total PSD et PST EFT Base 100	100	101	98	97	93	91	90	88	86
Total Personnes physiques	631	585	570	552	535	509	497	479	476
Total Personnes physiques Base 100	100	92	90	87	84	80	78	76	75

Depuis 1990, l'UCL a décidé de se désengager du financement, sur son budget ordinaire, d'un personnel scientifique permanent. Lors de la décision des autorités académiques de l'UCL de ne plus procéder à de nouvelles nominations définitives au sein du personnel scientifique (PSD), elles avaient indiqué que tout départ d'un membre du PSD serait compensé par un engagement d'un PST au cadre. Et donc que le volume global de l'emploi du personnel scientifique sur budget ordinaire serait constant. Cette promesse n'est pas tenue. On constate en effet une diminution constante du personnel scientifique au cadre à l'UCL, entre 1990 et 2008, que ce soit en EFT ou en personnes physiques. Cette diminution n'est pas compensée par une augmentation parallèle de l'emploi académique statutaire (à la suite du passage d'une partie du PSD dans le personnel académique) ni par une augmentation du cadre PAT. C'est au point, qu'actuellement, le PSD à temps plein sur budget ordinaire, est une catégorie du personnel en voie d'extinction à l'UCL. La suppression du PSD a bien entendu des conséquences profondes sur le mode de fonctionnement de l'UCL depuis 20 ans. La délégation syndicale CNE s'est toujours opposée à l'idée de la complète disparition du PSD à l'UCL, en estimant qu'un minimum de cadre scientifique permanent « maison » était indispensable pour assurer le bon fonctionnement de l'institution. Mais, sur ce point crucial, les autorités font la sourde oreille.

Tableau 2 : Evolution du personnel scientifique sur ressources extérieures

	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
PS sur CDI en EFT		13,9	27,3	28,0	59,9	57,7	55,1	57,3	51,5
PS sur CDD en EFT		479,4	417,2	407,4	420,3	437,3	379,5	337,6	379,0
Total du PS en EFT	478,6	493,4	444,6	435,5	480,3	495,1	434,6	395,0	430,5
Boursiers EFT		265,0	229,0	186,0	228,0	270,0	331,0	305,5	341,0
Total en EFT	478,6	758,4	673,6	621,5	707,05	763,6	765,6	700,5	771,5
EFT Base 100	100	158	140	129	147	159	160	146	161
Nombre de personnes physiques	513	835	743	699	773	837	825	750	823

Le financement du personnel affecté à la recherche scientifique à l'UCL est devenu de plus en plus dépendant des bailleurs de fonds extérieurs. L'emploi du personnel scientifique sur ressources extérieures a augmenté constamment entre 1990 et 2005, pour stagner ensuite et reprendre en 2008. Une partie de la croissance observée de 1990 à 1995 s'explique par une forme de dérégulation statutaire et sociale : l'engagement massif de boursiers non soumis à la sécurité sociale. Cette situation a été régularisée par un arrêté royal du 5 juillet 1996 (voir le Droit de savoir n°95). Ce qui explique la diminution entre 1995 et 1999 du nombre de boursiers par rapport au sommet de 1995. Grâce à cet arrêté royal, les boursiers UCL, sans contrat d'emploi, sont assimilés aux membres de personnel et bénéficient depuis lors des mêmes droits sociaux que les autres membres du personnel.

À L'UCL 1990-2008

Tableau 3 : Evolution du personnel scientifique hors cadre (FNRS, IRSIA, FRIA, ...)

	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
FNRS sur CDI en EFT				84,0	90,0	95,0	97,0	100,0	106,0
FNRS sur CDD, aspirants en EFT				146,0	208,0	196,0	190,0	250,0	282,0
Total FNRS en EFT	164,0	198,0	207,0	230,0	298,0	291,0	287,0	350,0	388,0
Total FNRS base 100	100	120	126	140	181	177	175	213	236
Boursiers FRIA en EFT	80,0	85,0	90,0	89,0	94,0	130,0	153,0	165,0	177,0
Boursiers FRIA base 100	100	106	112	111	117	162	191	206	221
PS autres en EFT	240,0	178,7	86,5	44,0	3,0	0	0	0	0
Total en EFT	484,0	461,7	383,5	363,0	395,0	421,0	440,0	515,0	565,0
Total en EFT Base 100	100	95	79	74	81	86	90	106	116

L'emploi du personnel scientifique hors cadre fait apparaître une augmentation appréciable du personnel financé par les grands fonds (FNRS, FRIA) depuis 1990. Cependant, malheureusement, les mandats à durée indéterminée FNRS augmentent de manière très modérée par rapport aux mandats à durée déterminée, ce qui perpétue et aggrave l'effet de «goulot» au cours de la période post-doctorale. Le FNRS porte une responsabilité dans la perpétuation de ce phénomène en accroissant proportionnellement dans une moindre mesure les mandats sur CDI par rapport aux bourses de doctorat et de post-doctorat. En clair, la majorité des docteurs et post-doctorants formés à l'UCL ne peuvent espérer obtenir un CDI dans le cadre des grands fonds nationaux.

Tableau 4 : Récapitulatif par types de contrat (en EFT)

	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
PSD budget ordinaire	202,3	133,8	123,4	97,4	79,4	63,7	38,2	28,0	26,0
PST budget ordinaire	242,0	315,0	319,7	331,8	336,8	342,0	361,9	362,6	358,8
FNRS (total)	164,0	198,0	207,0	230,0	298,0	291,0	287,0	350,0	388,0
Boursiers FRIA	80,0	85,0	90,0	89,0	94,0	130,0	153,0	165,0	177,0
PS ressources extérieures CDI	478,6	13,9	27,3	28,0	59,9	57,7	55,1	57,3	51,5
PS ressources extérieures CDD		479,4	417,2	407,4	420,3	437,3	379,5	337,6	379,0
Boursiers UCL		265,0	229,0	186,0	228,0	270,0	331,0	305,5	341,0
PS autres en EFT	240,0	178,7	86,5	44,0	3,0	0	0	0	0
Total personnel scientifique	1406,9	1668,8	1500,1	1413,6	1519,4	1591,7	1605,7	1606,0	1721,3

La comparaison par type de contrat est éclairante, car elle conduit à conclure à la précarisation de la carrière scientifique, et ce malgré les discours publics lénifiants sur le refinancement de la recherche scientifique. Depuis 20 ans, le personnel scientifique est la catégorie du personnel qui a le plus souffert de la dérégulation statutaire. Depuis 1990, on observe en effet une forte baisse de l'emploi au sein du personnel scientifique financé par le budget ordinaire de l'UCL, ainsi qu'une diminution du personnel sur ressources extérieures sur CDD (en raison de leur remplacement par des boursiers, moins coûteux et considérés comme plus malléables). Deux tiers des contrats scientifiques à l'UCL sont des CDD, les boursiers représentant un quart des emplois, et les CDI le reste, c'est-à-dire proportionnellement pas grand'chose. Il faut des mandats permanents (académiques et scientifiques) pour encadrer ces boursiers de doctorat. Or, on cherche en vain l'augmentation proportionnelle des mandats permanents en relation avec l'augmentation des boursiers. La faible augmentation de postes scientifiques bénéficiant de CDI (FNRS notamment) laisse peu d'espoir de s'assurer une carrière définitive à l'UCL dans le domaine scientifique. Même la décision prise par le gouvernement fédéral en matière de retour du précompte professionnel, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2003 (voir Droit de Savoir n° 125), destinée à favoriser l'emploi des chercheurs, n'a pas incité l'UCL à procéder à des engagements de scientifiques au moyen de contrats décents (CDI à temps plein). La délégation CNE-UCL estime qu'il faudrait d'urgence réorienter les budgets consacrés aux contrats « post-docs » à durée déterminée vers le financement de chercheurs sur CDI.

Par voie de conséquence, le turn-over au sein du personnel scientifique à l'UCL est impressionnant : peu après avoir été formé et avoir acquis une certaine expérience, la plupart d'entre eux sont dehors avant 35 ans. Plusieurs indices montrent d'ailleurs qu'une partie du PST et des boursiers n'affiche guère son attachement à l'UCL en tant qu'institution, puisque la plupart d'entre eux savent qu'ils n'y sont que de passage. Ainsi, un nombre de plus en plus important d'assistants ne répond même plus au courrier qui leur est adressé par les autorités pour introduire la demande de renouvellement de leur mandat ! La seule catégorie en développement spectaculaire est constituée des boursiers, qui sont cependant pour la plupart des jeunes doctorants en cours de formation, en tout début de carrière. C'est principalement sur eux, et sur les contrats extérieurs que dépend, désormais, le potentiel scientifique de l'UCL. Cette situation de grande dépendance budgétaire nous semble particulièrement dangereuse pour l'institution universitaire, et partiellement contradictoire avec l'annonce de la création d'instituts de recherche.



TRENDS V : BOLOGNE SOUS LA LOUPE

L'Association européenne des universités (European University Association) a publié, en 2007, sur son site web un volumineux rapport, intitulé « Trends V », offrant un intéressant état des lieux sur la mise en œuvre de la réforme de Bologne au sein des universités européennes.

L'intérêt du rapport réside dans le fait qu'il repose à la fois sur une large enquête quantitative, sur base de questionnaires adressés aux universités européennes, et sur une analyse qualitative basée sur des visites des sites universitaires et sur des interviews. Les rapporteurs considèrent Bologne comme une réforme de structure, induisant des changements institutionnels et législatifs profonds.

L'entrée de la Russie dans le processus de Bologne, en 2003, a ajouté un vaste territoire et un nombre considérable d'institutions à l'espace européen d'éducation. Plus récemment, des pays tels que l'Azerbaïdjan, la Géorgie, la Macédoine, la Moldavie, l'Ukraine ou le Vatican ont rejoint le processus de Bologne. De manière générale, les institutions et les acteurs (académique, étudiant, administratif) évaluent positivement la réforme,

qui se heurte cependant à des interprétations et des conceptions diversifiées selon les traditions universitaires locale ou nationale. Ainsi, en Allemagne, beaucoup d'universités maintiennent les anciens programmes parallèlement aux nouveaux.

Les suppléments annexés aux diplômes ainsi que les crédits ECTS, dont l'usage se généralise, sont affectés par une mise en œuvre incorrecte ou superficielle, ce qui ne facilite pas la vie des étudiants. Les besoins d'aide et de guidance à destination des étudiants s'accroissent, et constituent un défi supplémentaire pour le staff administratif. Du point de vue des étudiants, la capacité de mobilité est liée intimement aux conditions socio-économiques : il existe un danger réel de marginalisation des étudiants n'ayant pas les moyens d'être mobiles. Du côté académique, il s'agit d'instaurer une confiance mutuelle pour assurer une reconnaissance du niveau de qualification des étudiants évalué par d'autres. De même, l'exigence d'évaluation de la qualité augmente la pression bureaucratique sur les universités. Enfin, l'offre de formation continuée, en plein développement, reste très diversifiée en Europe.

Le rapport souligne que les acteurs les plus réticents sont les étudiants, car ils ont le sentiment d'y perdre : ils ne sont guère associés au processus de décision ; la réforme a ajouté au minimum une année supplémentaire au cursus ; la formation de premier cycle n'est pas suffisamment autonome pour assurer un débouché professionnel ; la réforme pousse à une uniformisation des modèles éducatifs en Europe, surtout en premier cycle ; le lien avec l'enseignement secondaire et ses acteurs (directions, enseignants et parents) n'est pas du tout assuré ; l'exigence de mobilité représente un obstacle supplémentaire à l'accès à l'enseignement supérieur pour les étudiants provenant de milieux plus défavorisés.

Le principal frein à la réforme est financier : les deux tiers des universités répondant au questionnaire indiquent qu'ils n'ont reçu aucun financement supplémentaire pour assurer sa mise en œuvre. Les gouvernements ont adopté de nombreuses mesures législatives liées à Bologne, mais ne soutiennent pas matériellement les institutions universitaires.

<http://www.eua.be/trends-in-european-higher-education/>

UNE NOUVELLE CRÈCHE EN 2010

Le groupe de travail « actions positives » du Conseil d'entreprise s'est penché depuis plusieurs mois sur la question de la création d'une nouvelle crèche destinée aux membres du personnel de l'université. La nécessité d'une telle infrastructure n'est plus à démontrer : il faut savoir que 900 membres du personnel ayant entre 25 et 35 ans n'ont pas d'enfants et sont donc susceptibles d'en avoir...

Avec l'aide de l'Administration des affaires étudiantes, l'étude de faisabilité est terminée. La réalisation est phasée dans le temps : le premier objectif des Autorités est d'ouvrir une crèche en décembre 2010 pour 24 enfants. Il faut pour cela rénover le bâtiment situé au 12, rue du Poirier et construire une nouvelle aile attenante à ce bâtiment ; la seconde phase consisterait en la rénovation du bâtiment situé au 10, rue du Poirier. La capacité d'accueil pas-

serait alors à 36 ou 48 lits à l'échéance 2013-2015.

Pour la première phase (24 lits), les coûts de construction/rénovation sont évalués à +/- 400.000 euros. Les frais de personnel et de fonctionnement sont, quant à eux, évalués à 300.000 euros par an. On estime le montant des subsides ONE et l'intervention financière des parents à environ 220.000 euros.

La charge annuelle - en dehors des investissements immobiliers - tournerait donc aux alentours de 80.000 euros pour l'Université.

Cher, me direz-vous ? Mais le jeu n'en vaut-il pas la chandelle ? Ce sera enfin une vraie action permettant aux membres du personnel de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie de famille. C'est sans aucune hésitation qu'il faut soutenir l'absolue nécessité d'un tel investissement !

ASSURANCE DE GROUPE

Beaucoup d'interrogations subsistent en ce qui concerne les fiches « Employee Benefits », c'est-à-dire les avenants d'assurance de groupe de 2008, transmis fin 2008 !

Notamment, pourquoi le « capital retraite » de certains membres du personnel en cas de vie à 65 ans a-t-il diminué entre 2007 et 2008, malgré les primes versées ?

Pourquoi leurs prestations acquises subissent-elles le même sort ?

Certains membres du personnel partis à la pension en 2008 auraient-ils subis un préjudice ?

Nous attendons impatiemment des explications claires et précises de la part des Autorités - ou du courtier - sur ces questions !



LA NÉGOCIATION SECTORIELLE « ENSEIGNEMENT » POUR LES PERSONNELS DES UNIVERSITÉS

Depuis 2004, se déroule tous les deux ans la négociation sectorielle « Enseignement » entre le Gouvernement de la Communauté française et les organisations syndicales représentatives des personnels de l'enseignement, y compris donc la CNE pour le personnel des universités.

Les résultats des négociations précédentes

Une augmentation forfaitaire annuelle représentant 0,5% de la masse salariale de tout le personnel de l'enseignement a été accordée au 1^{er} décembre de chaque année depuis 2005. Ce qui équivaut à une augmentation mensuelle brute de 14,23 € à l'index actuel pour une personne à temps plein. La dernière augmentation forfaitaire a été accordée au 1^{er} décembre 2008 : cela représente, à l'indice actuel, un montant annuel brut quelque 180 euros, soit 15 euros par mois pour tous les barèmes, pour une personne à temps plein. Ces augmentations concernent autant le personnel sur allocation de fonctionnement (académique, scientifique, PATO) que le personnel sur ressources extérieures et le personnel FNRS.

Un montant correspondant à 7,5 emplois à temps plein a été attribué aux universités en vue de favoriser la promotion de la réussite des étudiants.

Les résultats de la négociation pour les années 2009 et 2010

Depuis le 1^{er} janvier 2009, une nouvelle augmentation barémique est allouée aux assistants titulaires d'un diplôme de docteur. Cette augmentation est de 742,95 euros bruts à l'index actuel, sur base annuelle. Ainsi, on se rapproche très progressivement du barème des

chercheurs sur ressources extérieures qui sont docteurs ; et l'objectif « un même barème pour tous les docteurs » se rapproche peu à peu !

En juillet 2009, pour les membres du personnel de niveau 1 qui bénéficient du régime de sécurité sociale du secteur public (dans les universités subventionnées, il s'agit des membres du personnel scientifique et académique définitif), le pécule de vacances passera à 70% de la rémunération mensuelle brute. Les autres personnels bénéficient déjà du pécule de vacances à 92% de la rémunération mensuelle brute en vertu des règles applicables aux travailleurs du secteur privé.

En outre, il y a, au début de certaines échelles barémiques (personnel scientifique temporaire et échelles des grades de recrutement pour le PATO) une anticipation des augmentations intercalaires.

Enfin, le montant correspondant à 7,5 emplois à temps plein en vue de la promotion de la réussite des étudiants est doublé : il s'agit maintenant de 15 équivalents temps plein (6 pour l'Académie Louvain ; 5 pour l'Académie Wallonie-Bruxelles ; 4 pour l'Académie Wallonie-Europe).

Toutes ces opérations sont compensées à partir de l'année budgétaire 2009 par un ajustement des subventions de la Communauté française aux universités.

D'autres résultats de la négociation, mais non encore concrétisés

Dans le cadre de cette négociation, la Ministre de l'Enseignement supérieur a promis :

- de procéder à l'étude de l'organisation des carrières d'encadrement (académique et scientifique) et de celles des chercheurs sur fonds extérieurs, évaluation des réussites au doctorat ;

- pour toutes les universités, de fournir aux organes idoines (Comités de Concertation de base ou Conseils d'entreprise) des informations sur l'utilisation du produit de la défiscalisation des chercheurs ;

- de clarifier la disposition concernant la rémunération des scientifiques définitifs avec charge partielle académique ;

- de procéder à la révision de la valorisation des services antérieurs pour le PATO ;

- d'examiner la valorisation pécuniaire dans le secteur public des services prestés à l'université ;

- d'analyser et éventuellement de transformer le fonds de garantie des chercheurs, inactif jusqu'à présent ;

- de procéder à une estimation de la compensation des congés de maternité pour le personnel de la recherche sous contrat ;

- de réaliser une analyse de l'évolution de l'encadrement et de la charge de travail suite à la réforme de Bologne.

Sur ces derniers points, actés dans l'accord final, malheureusement, les convoyeurs attendent !

Et, sauf miracle, ils risquent de devoir attendre ... l'accord - et le Gouvernement - suivants !

La CNE-Universités va adresser aux partis politiques démocratiques un memorandum en ce sens en vue des élections du 7 juin.

INSTAURER UN MARIBEL « FISCAL » DANS LES UNIVERSITÉS

Alors que l'argument budgétaire empêchait la recherche de se développer en Communauté française, des efforts ont été accomplis par diverses autorités : fédérales, régionales et communautaires. L'autorité fédérale a, par la défiscalisation partielle du précompte du personnel scientifique et des mandataires FNRS, libéré des moyens substantiels au profit des institutions universitaires et du FNRS.

Rien ne nous permet de dire que ces moyens (réductions de cotisations sociales, non versement du précompte professionnel) se sont traduits en emplois de chercheurs supplémentaires ou en amélioration de leur conditions de travail.

C'est pourquoi les secteurs universités de la CSC/Services publics et de la CNE proposent la mise sur pied d'un organe paritaire chargé de veiller à la traduc-

tion en emplois ou en amélioration des conditions de travail des moyens libérés, comme cela se pratique dans le mécanisme du « Maribel social ».

Par ailleurs, les comptes et bilans des universités devraient être publiés, chaque année, à l'intention des membres du Parlement de la Communauté française et annexés aux documents relatifs aux budgets de la Communauté française.



Le Droit de Savoir est une publication de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel Permanence de la CNE-UCL à LLN Bâtiment Kellner · Local D-113 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 : Agnes.Namurois@uclouvain.be Jos.Palange@uclouvain.be



www.unmondeenchantier.be

SANS-PAPIERS

Annemie Turtelboom, Ministre de l'Asile et de la Migration, lâche du lest, mais n'applique pas l'accord de gouvernement

Le Forum Asile et Migrations (FAM) a pris connaissance de la décision de la Ministre en charge de la politique d'asile et de migration de régulariser les familles avec enfants scolarisés dont la procédure d'asile (pendante ou clôturée) a duré plus d'un an à condition qu'elles puissent justifier d'un séjour ininterrompu d'au moins cinq ans sur notre territoire et qu'elles aient introduit une demande d'asile avant le 1er juin 2007. Les enfants doivent être scolarisés depuis au moins le 1er septembre 2007. Ces familles recevront dès lors un permis de séjour d'un an renouvelables si elles prouvent qu'elles peuvent subvenir seules à leurs besoins.

Les mesures annoncées aujourd'hui par la Ministre sont nécessaires mais pas suffisantes. Elles n'apportent qu'une réponse partielle à la situation des sans-papiers qui vivent sur notre territoire. Seule une catégorie bien précise de personnes pourront bénéficier de ces mesures.

Quid des familles avec enfants scolarisés qui n'ont jamais introduit de demande d'asile mais qui vivent pourtant dans notre pays depuis de nombreuses années et se sont manifestées auprès des autorités en introduisant une

demande de régularisation ? Quid des personnes isolées et des familles sans enfants qui vivent également en Belgique depuis de nombreuses années ?

Le FAM se réjouit que les actions et les mobilisations des différents secteurs de la société belge (universités, avocats, syndicats, associations, étudiants et sans-papiers...) intervenues durant ces dernières semaines aient permis à la Ministre d'ouvrir enfin les yeux et de prendre la mesure de l'urgence.

Le FAM s'interroge toutefois sur la stratégie de la Ministre qui dit « débloquer enfin la situation ». Pourquoi la Ministre a-t-elle attendu aussi longtemps avant de prendre cette décision ? Pourquoi agit-elle seule maintenant alors que, depuis un an, elle bloque toute avancée dans l'action du gouvernement à ce sujet ?

Puisque la position de la Ministre semble avoir changé, le FAM rappelle qu'il est essentiel et urgent que l'ensemble des mesures de l'accord de gouvernement en matière de régularisation des sans-papiers soit mis en place pour apporter enfin une solution à la situation dramatique de ces personnes. Pour rappel, le FAM ne demande pas une régularisation collective mais bien la mise en place de critères clairs. Ces mesures doivent intervenir avant les élections de juin 2009.

Communiqué de presse du Forum Asile et Migrations du 27 mars 2009

Bulletin d'affiliation

A renvoyer à la CNE-UCL



Réservé à l'administration
Centrale (nom, code)

Matricule

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

Homme/Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° registre national

N° compte

Temps de travail :

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer les mentions inutiles

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

Cotisations mensuelles au 1/10/2008

Membres actifs

Ordinaires temps plein 14,64

Cadres 14,64

Mi-temps 10,67