

Le droit de *savoir*

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

Sommaire

- 2 Conseil d'entreprise
- 3 Sur la réforme FNRS
- 4-5 Table ronde supérieure
- 6-7 Promotions PAT
- 8-9 Climat Académie Louvain
- 10 Prolongation de la bourse
- 10 Brevets de compétence
- 11 Gouvernance au féminin
- 12 S'affilier à la CNE-CSC

PROMOTIONS PAT

Quelque vingt cinq commissions se sont réunies, durant ces dernières semaines, pour classer les candidats à la promotion. Pour la première fois, la présence d'un observateur syndical au sein de ces commissions était autorisée. Quelle bonne idée, en principe, mais, en pratique, que de choses encore à améliorer : les documents n'étaient pas disponibles avant d'entrer en réunion ; pas de méthode de travail uniformisée ; mise à l'écart de toute promotion pour les personnes ne bénéficiant pas d'une analyse de fonction, ... Oui, aux yeux de notre délégation, commissions de promotion devraient rimer avec améliorations. Pour plus d'informations et de précisions, lisez les pages 6 et 7 avec attention.

RSU

La nouvelle configuration de notre université, désormais répartie en facultés et instituts, donne diffusément une image bipolaire de ses missions. Pourtant, à côté de l'enseignement et de la recherche, il importe plus que jamais de rendre visible la mission de « service à la société », de l'exercer pleinement et d'en rendre compte.

Dans le contexte socio-économique d'aujourd'hui, servir la société constitue pour les universitaires bien davantage qu'un objectif à poursuivre ; il s'agit d'un véritable engagement qui engendre une responsabilité.

Al'image des entreprises qui se sentent de plus en plus redevables envers la société (on parle de RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises), l'université, bénéficiaire des deniers publics, a un rôle majeur à jouer. La RSU (Responsabilité Sociale des Universités) gagne peu à peu les esprits. A l'UCL, un signe a été donné récemment en ce sens par la création du Conseil du Service à la Société qui, dans la note décrivant ses objectifs, met en évidence non seulement la vocation de l'université à prolonger sa production intellectuelle à travers des applications économiquement rentables (grâce aux fameuses spin-off, principalement) mais aussi, il faut le souligner, par le biais d'une « valorisation non marchande de la recherche dans les secteurs de l'enseignement, la justice, la santé, ... ».

La RSU ne s'arrête certes pas au domaine de la recherche. Elle passe aussi par un questionnement radical portant sur la conception et le système dominants de l'enseignement supérieur.

Sur le site Internet de l'UCL, on peut lire sous le titre « Servir » : « *Le premier service de l'université à la société, c'est de former des femmes et des hommes libres, à l'esprit ouvert et critique, qui mettent leurs compétences au service de leurs concitoyens* ». Suffit-il cependant de se préoccuper de l'épanouissement intellectuel des étudiants et de former de bons professionnels soucieux de l'intérêt général ? Pour mieux garantir le progrès social, la volonté de leur donner la conscience des inégalités, le sens du juste et la maîtrise des mécanismes de régulation sociale, notamment, doit imprégner les enseignements et les travaux scientifiques. De même, convient-il de placer au rang des préoccupations prioritaires de leur formation la défense des droits de l'homme, la réduction de la pauvreté, le développement durable, la coopération Nord-Sud, la promotion de la paix, le partage du travail et des ressources, ...

Nul doute qu'un élan dans cette direction anime déjà un grand nombre de programmes dispensés au sein de notre université. Le propos est ici de prôner sa généralisation et son accentuation. Comme les chefs d'entreprise ont un rôle indispensable à assumer à travers la RSE, les autorités académiques sont appelées à privilégier toutes les initiatives favorisant la mise en œuvre de la RSU, en ce compris l'approfondissement des mesures de démocratisation de l'accès aux savoirs. Pour que la troisième mission de l'université ne reste pas sur la dernière marche du podium et trouve sa juste place, *ex-aequo* avec les autres missions !



CONSEIL D'ENTREPRISE

A chaque réunion, au moins un avis de la délégation du personnel !

Pour les membres du personnel qui sont un tant soit peu attentifs à ce qui se passe au Conseil d'entreprise, il y a de quoi être frappé par le nombre et par la succession d'avis remis par la délégation du personnel sur les modifications de structures. Il est vrai que cela remue beaucoup dans les organigrammes !

Ainsi, depuis septembre 2009, la délégation CNE du personnel a donné - chaque fois après consultation du personnel concerné - les avis suivants :

- Création d'une Faculté d'architecture ;
- Règlements d'ordre intérieur des trois secteurs ;
- Modification des règlements organique et ordinaire ;
- Projet d'évolution du SGSI ;
- Réorganisation de la BGSB et du SCEB ;
- Reconfiguration des services gé-

néraux ADPI, SGSI, SERP, ADFI, et ce, dans le cadre de l'UCLouvain.

Tous ces avis figurent sur le site du Conseil d'entreprise : <http://www.uclouvain.be/ce.html>

Le dernier avis en date donné par la délégation CNE du personnel portait sur les cadres du personnel pour 2010. En ce qui concerne le cadre du personnel administratif et technique : établi à 1192 équivalents temps plein (ETP), l'avis donné est favorable, car le nombre d'emplois est toujours supérieur au chiffre de 1150 temps plein, nombre convenu fin de plan de 7 ans en 1990.

Par contre, l'avis concernant le cadre du personnel académique et scientifique est défavorable, pour les raisons suivantes :

- par rapport au cadre 2008-2009 du personnel académique et scientifique (PACS), le nombre d'ETP passe de 1.002,43 à 990,55, ce qui correspond à une diminution de 11,88, dont 5,05 pour le PS ;
- pour le PS, la réduction est de 9,09 ETP par rapport au cadre 2005-2006 ;

- le transfert de 10 postes PST supplémentaires du secteur des sciences et technologies vers les secteurs des sciences humaines et de la santé, s'ajoutant aux 8 postes déjà transférés au cours des deux dernières années, va poser de gros problèmes pour encadrer correctement les étudiants des premières années de baccalauréat dans le secteur des sciences et technologies, la situation actuelle étant déjà très difficile ;

- sans remettre le moins du monde en cause l'accroissement du confort pédagogique dans les secteurs des sciences humaines et de la santé, la délégation CNE estime que l'encadrement dans le secteur des sciences et technologies pourrait être maintenu à son niveau actuel en ramenant le cadre du PS à celui d'il y a quelques années et en finançant l'augmentation globale du nombre d'EFT par les rétrocessions du précompte professionnel du personnel scientifique ;

- enfin, le nombre d'étudiants a augmenté significativement, ce qui ne justifie pas une réduction, même légère, du cadre PACS.

RECTIFICATIF

Dans le n° 141 du « Droit de savoir », concernant les nouvelles procédures de recrutement et de l'indemnité pour fonctions supérieures (IFS), nous écrivions :

« Il a été convenu que les personnes bénéficiant d'une IFS et qui remplissent les conditions d'ancienneté seront promues sans rentrer dans le quota des promotions annuelles. »

Monsieur J. Grégoire, Vice-recteur à la politique du personnel nous demande une rectification sur ce point. Il est vrai, indique-t-il, que les personnes bénéficiant d'une IFS et remplissant les conditions d'ancienneté, lorsqu'elles sont promues ne rentrent pas dans le quota des

promotions annuelles (plus exactement, dans l'enveloppe prévue à cet effet). Par contre, les personnes bénéficiant d'une IFS et remplissant les conditions d'ancienneté ne bénéficient pas nécessairement d'une promotion.

En conséquence, il y aurait lieu d'écrire: *« Il a été convenu que les personnes bénéficiant d'une IFS et qui remplissent les conditions d'ancienneté, lorsqu'elles sont promues, ne rentrent pas dans*

l'enveloppe financière prévue pour les promotions annuelles. »

Nous rendons donc compte de cette demande de précision du Vice-recteur. Mais en parallèle, la délégation syndicale CNE du personnel rappelle sa demande que, pour les personnes bénéficiant d'une IFS dans un grade de promotion, cette promotion soit accordée systématiquement dès que les conditions d'ancienneté de grade sont remplies. D'autant que cela ne coûte rien !

CONVENTION GARANTIE D'EMPLOI ACADEMIE LOUVAIN

La convention garantie d'emploi dans le cadre de l'UCLouvain conclue le 31 janvier 2010 entre les recteurs et les délégations syndicales du personnel des quatre universités (voir Droit de Savoir n° 141) est signée. Nul doute que la prochaine Quinzaine en fasse une pleine page, sur le même modèle que la page 5 du n° 320 ! C'est en tout cas ce que nous attendons.

FNRS 2010 : RÉFORME, RÉVOLTE OU RESTAURATION ?

Quelle qu'en soit l'issue, la réforme du FNRS a du bon. Tout d'abord, elle suscite un intérêt « citoyen » et une mobilisation des mandataires du Fonds sans précédent. En témoigne le vif intérêt qu'ont éveillé les assemblées convoquées par la CNE/UCL le 20 mai dernier à Louvain-la-Neuve puis à Woluwé. Un tel mouvement participatif n'est pas fréquent de la part d'un personnel dont le statut particulier « d'hybridité » ne facilite pas, il est vrai, la défense structurée d'intérêts collectifs. Dans l'esquisse de concertation qu'on voit poindre après des décennies de communication verticale, la nouvelle Secrétaire générale Véronique Halloin ne cache d'ailleurs pas sa volonté de pouvoir « retrouver ses petits », noyés - pour le meilleur ou pour le pire - au sein des catégories du personnel des universités. Car si chacun convient que le principe du détachement et de l'intégration des chercheurs dans les universités est une chance par rapport à une logique d'autonomisation de la recherche type CNRS, il implique concrètement pour les mandataires FNRS un employeur « bicéphale ». Nombre des critiques entendues portent, en réalité, non pas sur la réforme, mais sur les zones d'ombre et les incohérences entretenues par ce « double statut ». Pour le dire autrement, certains problèmes spécifiques aux mandataires ne sont pas résolus du fait que chaque « tête » de cet employeur dual et érudit part du principe que l'autre va penser à sa place, tout en revendiquant sur certains points une souveraineté absolue...

La CNE/UCL souhaite profiter du vent de réforme en cours. Elle a exposé et documenté ce point de vue d'entrée de jeu lors de l'assemblée des chercheurs. Suite aux critiques, parfois virulentes, venues de la « base », cette position a été amendée et légitimée par un vote indicatif franchement majoritaire confirmé par les messages

de soutien reçus peu après. Une partie significative des chercheurs partage donc avec nous le besoin de sortir de la logique actuelle, d'une opacité de fonctionnement dont les symptômes sont connus : conflits d'intérêts, critères d'évaluation pas nécessairement explicites voire fluctuants, règles non dites, absence de feed-back sur les rapports et de motivation des décisions, etc. Nous estimons qu'il est nécessaire d'évoluer vers un FNRS réformé dont le fonctionnement et les procédures viseraient à limiter les conflits d'intérêts, à assurer la transparence des critères d'évaluation, la transparence des décisions prises, etc. Que tout



reste à construire, qu'il convient d'organiser les modalités de la concertation, de mettre un terme à tous les dysfonctionnements devenus structurels, de participer à une critique constructive de la recomposition actuelle, de l'évaluation ou du périmètre des panels, cela tient de l'évidence. Mais le maintien du statu quo ne serait pas acceptable.

Dans le vent d'insatisfaction actuel, il y a un parfum de révolte qui doit être entendu par toutes les autorités concernées. Il y a également parfois des accents d'immobilisme, voire de restauration et certainement de l'inquiétude. Tout cela illustre en vérité un climat d'angoisse difficile à canaliser. Car toute la discussion passe par le vécu des personnes. Et la majorité d'entre elles, les aspirants et les chargés de recherche, ne peuvent, on le

comprend, vivre ce changement en toute sérénité. Elles ne bénéficient pas d'un statut permanent et sont confrontées à l'angoisse d'un lendemain incertain. Quant aux permanents, le problème de leur intégration réelle et complète dans le cadre académique est pendant. Ils souffrent d'une injustice dans la rémunération de leurs charges d'enseignement. Tout cela fait que certains acteurs englobent sans distinction plusieurs niveaux de débat: la question des principes de la réforme des procédures d'évaluation, celles de l'application de ceux-ci dans les panels de l'administration du FNRS, des pratiques de concertation et, last but not least du statut du chercheur. Tous ont raison sur un point : le chantier à mener est énorme. N'oublions pas non plus qu'il n'est pas balisé par les modalités d'une « carrière du chercheur », qui reste toujours à parachever. À quand une réflexion de fond sur une carrière scientifique et académique unifiée que la CNE/UCL appelle de ses vœux depuis plus de trente ans ? Voilà une perspective qui, enfin, clarifierait les choses et mettrait un terme à la confusion actuelle. Mais en attendant, il faut se réjouir de l'ouverture de ce chantier et s'inscrire dans la dynamique de changement initiée pour mieux peser sur elle. C'est dans cet esprit que la CNE-UCL a rendu au Conseil d'entreprise un avis circonstancié, reflétant le plus exactement possible la teneur des débats.

Au Conseil d'entreprise de l'UCL

L'avis de la délégation CNE du personnel sur la réforme du FNRS ainsi que les avis des délégations CNE-CSC du personnel des universités en Communauté française se trouvent sur le site :

<http://www.desy.ucl.ac.be>

S'y trouvent également les courriers CNE-UCL des 12 avril et 29 avril au FNRS.



TABLE RONDE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR :

UNE PROPOSITION MAJEURE

L'ensemble des travaux de la Table ronde constitue un véritable catalogue de pistes (parfois divergentes voire incohérentes) et de recommandations imposant.

Impossible de présenter ici un résumé des 200 pages reprenant les synthèses finales des six groupes de travail de la table Ronde ainsi que du rapport final global présenté en Commission de l'enseignement supérieur du Parlement de la Communauté française le 25 mai dernier.

Retenons une des propositions centrales du groupe « paysage institutionnel » : les pôles et la confédération :

« (...) Un Pôle académique peut être défini comme étant le regroupement de plusieurs établissements d'enseignement supérieur (universités, hautes écoles, écoles supérieures des arts et établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale) autour d'au moins une ou de plusieurs universités avec pour objectif d'améliorer l'offre d'enseignement supérieur en Communauté Wallonie-Bruxelles au bénéfice de l'étudiant, des enseignants, des équipes de recherche et de la société en général. Les missions du Pôle doivent être concentrées principalement sur ce qui se rapporte à « l'étudiant » et à « l'encadrant » des premier et deuxième cycles d'études. (...)

Le dispositif confédérateur ou la Confédération aurait essentiellement la recherche, les 3es cycles, les relations internationales et l'aide au développement comme fil rouge pour prioritairement assurer leur qualité et leur rayonnement national et international... »

Il y aurait, d'une part, trois ou quatre (il n'y a pas de consensus sur ce point) pôles académiques et, d'autre part, une seule Confédération ou dispositif confédérateur.

Tous les textes des rapports finaux sont accessibles sur le site de la délégation : <http://www.desy.ucl.ac.be>

Notre avis sur les travaux de la table Ronde

Les trois centrales CSC compétentes pour les personnels de l'enseignement supérieur (CSC-Enseignement pour les Hautes écoles et les Ecoles supérieures de l'enseignement artistique, la CSC services publics pour les universités de la Communauté et la CNE pour les universités subventionnées) ont publié le 25 mai un communiqué commun donnant une première appréciation sur la table ronde (voir page 5).

Nous regrettons l'absence, préalablement aux travaux de la Table Ronde, d'une évaluation du processus de Bologne, comme cela était pourtant mentionné dans la Déclaration de Politique Communautaire (DPC). De même, une base documentaire consistante (et certifiée pour les aspects législatifs et statistiques) aurait dû être communiquée à l'entame des travaux.

Enfin l'articulation avec diverses contributions en cours dans d'autres instances en Communauté française aurait dû être mise en oeuvre : ainsi, la commission Vie étudiante du Conseil Interuniversitaire francophone a formulé en février 2010 d'intéressantes propositions relatives à la révision de la législation en matière d'allocations d'études et aux critères d'octroi de celles-ci ; mais ces propositions n'ont pas été portées à la connaissance des membres du groupe de travail « démocratisation ».

En rapport avec nos priorités

Les secteurs CSC/SP et CNE des universités regrettent que plusieurs de leurs priorités ne soient pas ou insuffisamment mentionnées dans les travaux de la Table ronde. Il en est ainsi :

- de la demande d'instaurer un Maribel « fiscal » pour les universités par la mise sur pied d'un organe paritaire chargé de veiller à la traduc-

tion en emplois des moyens libérés ;
- de la demande d'augmentation du cadre académique et scientifique ;
- de la demande d'harmonisation du montant des bourses des universités et celles du FNRS et du FRIA ;
- de la proposition visant à privilégier l'engagement de post-docs à durée indéterminée plutôt que l'augmentation du nombre de boursiers ;
- de la demande d'une pension d'Etat pour le personnel ATO des universités subventionnées et pour le personnel contractuel des universités de la Communauté, sinon le financement d'une assurance de groupe pour atteindre le même but.

Les délégations CSC/CNE soulignent l'inégalité flagrante que constitue le fait que *seuls les personnels des universités subventionnées ne disposent pas d'un statut décretal*, alors que tous les autres personnels de l'enseignement supérieur en disposent.

Les délégations CSC/CNE tiennent aussi à ce que les préoccupations des mandataires du FNRS de toutes les universités ne soient pas oubliés, notamment lors de la négociation sectorielle en Communauté française.

Les délégations CSC/CNE continuent de recommander la revalorisation et le renforcement du rôle de l'Administration de l'enseignement supérieur et de la recherche : au minimum, son cadre doit être pourvu ; au mieux, il doit être augmenté. Les absences d'informations pertinentes qui auraient pu être fournies aux groupes de travail par cette administration, si elle en avait les moyens, ont montré à suffisance cette lacune dont doivent se préoccuper urgemment le Gouvernement et le Parlement de la Communauté française.

Cette proposition de renforcement du rôle de l'Administration constituait déjà une des conclusions du Rapport Bodson-Berleur en 1998.



GOÛTONS VOIR ...

Enfin, s'il convient de saluer la suppression des frais d'inscription pour les étudiants bénéficiaires d'allocations d'études, les délégations CSC/CNE s'interrogent sur la décision récente du Ministre Marcourt de ne pas indexer le minerval complet. D'une part, sur la forme, une telle décision est étonnante, car elle a été prise unilatéralement, sans même attendre la fin des travaux de la Table ronde, alors qu'une telle orientation eût pu être soumise au groupe de travail 'démocratisation'.

Sur le fond, pour ce qui concerne les universités, à tout le moins,

et pour autant que le système des bourses d'études soit amélioré (prise en compte de la totalité des revenus des parents et révision des critères d'octroi), il n'y a pas de raison, par rapport aux objectifs d'équité et d'égalité, de ne pas indexer le minerval plein. Une telle indexation n'est pas du tout contraire à la démocratisation de l'enseignement ; et d'autre part, cette mesure a pour conséquence de priver les budgets sociaux des universités d'une marge de manœuvre financière, qui pourrait d'ailleurs être redistribuée dans des objectifs sociaux.

Nous partageons à ce sujet les conclusions de B. Bayenet et J.L. Demeulemeester, dans « *Politiques publiques de financement de l'enseignement supérieur* » (2005), qui envisage même un minerval progressif pour autant que cette mesure soit combinée avec une politique plus ciblée des bourses d'études.

Nous ne comprenons donc pas cette décision du Ministre et espérons que la suite politique de la Table Ronde ne sera pas à l'instar de cette première mesure.

COMMUNIQUÉ DES 3 CENTRALES CSC

Dans la synthèse finale, la CSC constate, certes, des points d'accord et de compromis mais les points d'achoppements principaux déjà connus avant la Table Ronde restent bien présents. Ainsi, la logique de rassemblement territorial reste opposée à celle des réseaux, sans réelle volonté de dépasser les clivages historiques, les arguments utilisés cachant des volontés de conservation d'acquis ou de pouvoirs. La CSC réaffirme ici sa volonté de voir la logique de réseaux confrontée à une logique de collaboration au moins au niveau régional avec si nécessaire, l'invention de nouvelles structures pluralistes.

A cet égard, respectera-t-on « davantage une logique géographique qu'une logique de réseaux » ?

La CSC tient à pointer deux concepts présentés habituellement comme sources de bien de vertu : l'autonomie de gestion et la gouvernance.

Elle se demande si l'autonomie de gestion accordée aux établissements n'est pas un frein à la mise en place d'une véritable offre de formation cohérente et intégrée, pilotée par la Communauté française. D'autre part, la gouvernance relevant d'une multiplicité d'organes de gestion formels et informels ne nécessite-t-elle pas une clarification et réglementation appropriée dans le respect et le développement d'une culture de démocratie sociale ?

21 mai 2010

UNE PUBLICATION REMARQUABLE

Une citation : « *Le rapport évoque ainsi une suggestion du ministre de ramener l'ensemble des institutions francophones à trois universités, l'une réunissant les institutions catholiques, l'autre les établissements de l'Etat, et enfin l'ULB* ».

Cet extrait est-il repris d'un article de presse des derniers jours ? Non. Il s'agit du rapport Welsch-Troisfontaines, recteurs respectivement de l'ULG et des FUNDP, sur les problèmes universitaires, remis au Ministre de l'éducation nationale... en 1976 ! Et la suggestion du Ministre de l'époque, A. Humblet, a été faite au Conseil de la Communauté culturelle française en 1974 !

Voilà un exemple d'informations que l'on (ré)apprend à la lecture du magnifique travail de M. Molitor (ancien vice-recteur de l'UCL) sur « *Les transformations du paysage universitaire en Communauté française* », paru dans les cahiers du CRISP en avril 2010.

Michel Molitor retrace l'historique de l'évolution du paysage universitaire depuis les années 1960. Il met à jour les contradictions entre les logiques de rapprochement sur des bases philosophiques et les logiques de concurrence géographique. Il analyse en profondeur les processus engagés par le décret Bologne : intégration des hautes écoles à des universités, intégration ou fusion au sein même des académies. Il se fait l'écho du débat parlementaire qui dénonce souvent l'absence de pilotage politique du processus mais

qui, en même temps, reste très attaché au maintien des « grands équilibres » entre familles philosophiques, alors que les mouvements en cours semblent parfois les menacer.

« *La logique de la pente naturelle des piliers reste en effet rassurante* », indique M. Molitor : « *la formule des trois académies aux étiquettes «publique», «laïque» et «catholique» était et reste en grande partie conforme à d'autres modèles de structuration des intérêts dans le domaine de l'enseignement obligatoire ou de la santé.* »

Cette publication permet aussi de mieux comprendre les difficultés apparues ces derniers mois dans la constitution de l'UCLouvain - résultant partiellement « *d'un choix par défaut* », comme aussi dans les relations plus tendues ces dernières semaines entre l'ULB et l'UMons.

Enfin, en ce qui concerne le rapprochement entre universités et hautes écoles, M. Molitor s'interroge sur la possibilité de construire un cadre général concret ; il se demande s'il y a finalement moyen de dépasser des approches pragmatiques et au cas par cas.

Un regret : c'est que cette publication ne soit pas parue quelques mois plus tôt, au début des travaux de la table ronde. Car, cette relecture du passé ne peut être que bénéfique pour les orientations de court et de moyen terme en Communauté française. Un complément sur les suites de la table ronde sera le bienvenu !



MAIS QUE SE PASSE-T-IL ...

La présence d'un observateur syndical au sein des commissions de promotion permet d'avoir un éclairage sur leur fonctionnement. Cette présence est une demande très ancienne de la délégation CNE du personnel qui a enfin reçu une réponse positive de la part du Vice Recteur à la politique du personnel. C'est donc une « grande première » dans le cadre de la procédure 2010 ! C'est aussi pour cette raison que la mise en oeuvre de cette décision des Autorités n'a pas toujours été simple et explicite. La présence de l'observateur syndical et son rôle n'ont pas toujours été clairement énoncés et certains présidents de commission s'en sont étonnés.

Voici donc les principales observations faites par les nombreux délégués et déléguées de la CNE qui étaient présent-e-s dans les commissions de promotion mises en place.

Nous constatons de prime abord que le fonctionnement des commissions varie très fortement non seulement sur de nombreux points de méthode mais également en termes de clarté et transparence des données utilisées et communiquées. Les membres des commissions sont conscients de l'importance du domaine traité et mettent un point d'honneur à étudier le plus équitablement possible les dossiers individuels. Ils se montrent en général très respectueux des personnes. Cependant, malgré toute cette bonne volonté, les membres des commissions reconnaissent que les propositions de classement sont extrêmement difficiles à établir et que les choix sont cornéliens.

Les règles du jeu ne sont pas nécessairement suffisamment claires, le périmètre de l'action pas totalement défini et les outils ne sont pas toujours d'égale qualité.

La question des coûts vient perturber la réflexion et les choix des

commissions qui parfois se censurent « pour rester dans l'enveloppe budgétaire » qui, en outre, n'est pas connue de tous !

LA LOGISTIQUE DES COMMISSIONS

Le travail était d'envergure puisque plus de 25 commissions se sont réunies. En termes d'information et de calendrier, les choses se sont un peu déroulées dans la précipitation car la décision d'une présence syndicale n'avait pas été clairement modalisée par les Autorités ; par exemple, aucun observateur n'a reçu de lettre d'invitation officielle pour assister aux réunions (sauf en Faculté de droit) et aucun document n'a été transmis à l'avance. La délégation apprenait parfois dans des délais courts, l'organisation de telle ou telle commission.

Parfois refusés, parfois donnés partiellement, parfois repris en fin de séance, parfois mis spontanément à la disposition de l'observateur syndical, les documents ont varié de commission à commission.

Il n'y a malheureusement aucune uniformisation des dossiers sur lesquels les commissions se penchent. Seul le service RHUM travaille sur des documents standardisés. Ces derniers font mention de nombreuses indications importantes pour la carrière des membres du personnel (nom, âge, grade actuel, grade supérieur, fourchette de l'analyse de fonction, indemnités diverses, IFS et autres particularités de la carrière,....). Il conviendrait sans doute de les améliorer encore en tenant compte par exemple du délai d'attente de la promotion, du classement de l'année précédente,.... Ces documents devraient être automatiquement remis à l'observateur à tout le moins en début de réunion, au mieux un peu à l'avance pour mieux comprendre le classement des personnes proposées à la promotion. Les procès verbaux de toutes les commissions doivent être transmis aux observateurs

syndicaux, ce qui actuellement n'est pas le cas.

LA MÉTHODOLOGIE DES COMMISSIONS

Malgré une évidente volonté de « bien faire » présente dans toutes les commissions de promotions, plusieurs problèmes d'envergure sont présents.

■ Nous constatons de manière récurrente, une certaine méconnaissance des règles légales d'évolution des carrières du PAT (notamment les règles en vigueur en matière de concours d'accèsion, les conditions d'accès par avancement au barème 23/1, recours à des appellations de carrière qui n'existent pas légalement,...). Les règles légales sont aussi parfois « tordues » (en proposant par exemple un passage de filière informatique de niveau 2 vers la filière de niveau 1 « administrative » tout en maintenant la personne dans le domaine de spécialisation,...).

■ Le fonctionnement global des commissions de promotions est « contaminé » par l'utilisation des résultats de l'analyse de fonctions. Fortement critiquée et critiquable, cette analyse de fonctions non négociée perturbe l'évolution légale de la carrière du PAT (en ajoutant des conditions non prévues dans le décret sur la carrière du PAT). Elle est source d'énormément de discriminations entre les membres du PAT. La « fourchette de grades » attribuée à la fonction est prise, au niveau des commissions, comme une condition incontournable pour accorder une promotion dans le niveau 2 ! Au-delà de la critique globale, actuellement les personnes qui n'ont pas d'évaluation de fonction ou qui ont une évaluation de fonction obsolète sont gravement pénalisées. Ces personnes sont systématiquement écartées de la liste des promotionnables. Le personnel de niveau 1 et le personnel des BIUL n'ont pas d'analyse de fonction, ce qui n'empêche pas



... DANS LES COMMISSIONS DE PROMOTION ?

de leur accorder des promotions sur base d'autres critères ; c'est donc une procédure inéquitable que de se fonder sur cette analyse de fonction. En outre, comment comprendre cette référence « sacrée » à cette analyse, alors que les Autorités ont annoncé la remise à plat de ce dossier ?

■ Autre biais majeur, la notion et l'utilisation de l'Indemnité pour Fonction Supérieure (IFS) varient dans les différentes commissions. Une personne avec IFS est parfois classée parmi les promotionables, parfois elle est « hors classement » *puisque cela ne coûte rien* et la commission demande directement une promotion pour cette personne. Il faut absolument clarifier l'usage des IFS et faire en sorte qu'il y ait la plus grande transparence dans cet usage. L'IFS se justifie si la personne occupe une fonction nettement supérieure mais n'a pas l'ancienneté de grade requise pour avoir la promotion ; au-delà du délai légal, elle doit être confortée dans le grade supérieur en recevant sa promotion. Cette promotion doit alors être considérée comme « hors classement » et « hors quota ».

■ Une certaine dérive est constatée au sein des commissions, en termes de gestion individualisée des salaires. Ainsi, il y a des demandes :

- de biennale supplémentaire lorsque la personne est arrivée au maximum des biennales de son barème ; cette situation est recommandée pour certaines personnes en fin de carrière qui « font bien leur travail » mais à qui l'on ne veut pas accorder de promotion !
- d'indemnités de représentation ;
- des indemnités circonstancielles, des mesures particulières,...
- d'indemnités diverses (un mois de salaire en fin de carrière, primes d'ancienneté) ;
- de « demi-promotions pour des personnes qui exercent deux fonctions à des endroits différents ;
- des propositions d'IFS pour être assurés que la personne reçoive au

moins quelque chose ; à défaut de promotion, elle aura au moins la reconnaissance financière ;

- de « demi-IFS » ;
- pour enlever des IFS accordées à des personnes qui changent de fonction !

Il est nécessaire de revenir à des principes plus généraux de rémunération et plus en conformité avec les statuts des personnels. Cette forme d'individualisation des salaires est un angle mort de la politique de rémunération et est contraire aux principes du secteur public qui guident la rémunération des personnels des universités.

■ Une autre question concerne les personnes qui sont en demande de mutation et qui sont, pour cette raison, pénalisées. Surtout lorsque ce sont des relations conflictuelles avec un responsable qui sont la cause de ces demandes de mutation et non pas une mauvaise qualité du travail. Malheureusement, le fait de ne pas avoir de nouvelle affectation handicape sérieusement ces personnes pour l'obtention d'une promotion.

■ Dans certaines commissions, des classements différenciés sont établis pour les fonctions de niveau 1 et les fonctions de niveau 2. La liste de tous les promotionables n'est pas nécessairement fournie dans toutes les commissions ; ne sont dès lors étudiés que les dossiers qui sont défendus par la ligne hiérarchique. Chaque commission a quasiment sa manière de présenter les dossiers. Une commission a pour tradition d'inviter les candidat-e-s à la promotion à venir se présenter. La manière dont une « short list » est établie préalablement n'est pas claire ; la manière de traiter les personnes classées les années précédentes n'est pas uniforme. Les commissions hétérogènes confrontées à des fonctions très diversifiées et non comparables finissent par classer des personnes de chaque entité en tournante.

■ Enfin les situations suivantes peuvent poser problème ou ne sont pas abordées : les promotions des personnels sur ressources extérieures, celles des membres du PAT qui ont des tâches proches des scientifiques, des membres PAT mi-temps académique, des personnes en crédit temps et qui avaient été classées l'année précédente, des personnes en fin de carrière, des délais d'attente entre deux promotions ne sont pas toujours pris en compte,...

■ La gestion des avancements au barème 23/1 est traitée de manière différente de commission en commission. Il faut revoir le traitement de cette question. Il y a des refus d'avancement au barème 23/1 sous prétexte que les personnes n'ont pas une fonction considérée « à responsabilités » et qu'elles vont atteindre le barème d'autres personnes de leur hiérarchie ! C'est oublier que les bénéficiaires de cet avancement ont une très longue ancienneté et ont passé toutes les étapes de la carrière en réussissant des examens sous forme de brevets professionnels leur accordant le niveau d'un graduat.

EN GUISE DE PREMIÈRES CONCLUSIONS

Le premier pas est fait et il faut maintenant consolider le système. Le monde ne s'est pas fait en un jour ! Il faut donc prendre le temps de renégocier la procédure et la politique de promotion en profondeur au vu de toutes ces observations de la délégation qui seront enrichies par celles des membres du personnel. La délégation a en effet l'intention de tenir une assemblée du personnel sur cette question à la rentrée académique avec des propositions d'amélioration de la conception générale de la procédure d'octroi des promotions.



FUSION UCLouvain :

Après un départ raté (le rejet du premier schéma de gouvernance élaboré sous l'égide d'un consultant extérieur), le processus de fusion donnait l'impression d'avoir trouvé son rythme. Aux yeux de beaucoup, ce rythme était même trop rapide au vu de son irrésistible tendance à confisquer le temps des personnes les plus impliquées. Pourtant, la volonté et la possibilité que les négociations aboutissent ne faisaient guère de doute. Malgré des difficultés (en matière de ressources et timing) se faisant plus précises avec le temps, les recteurs et les membres du groupe stratégique faisaient preuve d'un évident volontarisme, et les nombreux membres des personnels mis à contribution dans les projets par la coordination du projet Louv4in ne ménageaient ni leur temps ni leur engagement.

Le report de la date de la fusion a, semble-t-il, quelque peu grippé la machine et instillé un doute quant à la possibilité d'aboutir.

Tous ne vivent pas le projet de fusion de la même manière

Il faut bien se dire que ces négociations sont vécues bien différemment selon les niveaux d'engagement et d'information des personnes, qu'il s'agisse :

- des recteurs et membres du groupe stratégique, chargés de négocier la fusion,
- des quelques 250 personnes impliquées directement dans les chantiers et projets coordonnés par la CPL (Coordination Projet Louvain),
- d'un nombre sans doute au moins équivalent de personnes impliquées indirectement. Bien que ne faisant pas partie d'équipes de projets, ces personnes interviennent en remplacement ou en support de celles mandatées au sein des équipes de projet, ou encore se forment déjà aux nouveaux outils et nouvelles pro-

cédures de la future université,

- des autres membres des communautés universitaires enfin, dont le degré d'information varie selon qu'ils s'en tiennent aux communiqués diffusés, qu'ils participent aux assemblées, ou qu'ils fassent partie d'organes des institutions comme les conseils d'administration, académique, ou d'entreprise...

Les quatre délégations CNE des universités de l'Académie Louvain ont fait le point en mai dernier sur la décision de report de la fusion. Dans le climat qui s'est instauré au sein des personnels des institutions, elles perçoivent assez nettement le risque de l'apparition d'un clivage entre une UCL, cherchant à peser de tout son poids, et des autres partenaires, peu enclins à en être réduits à donner leur accord «forcé».

Des échanges entre les délégations CNE du personnel, résultent ces deux textes que le Droit de Savoir estime utile de publier pour contribuer à la réflexion, en insistant sur la nécessité d'un retour à la sérénité.

Les négociateurs peinent à se mettre d'accord selon les plans initiaux

- Les négociateurs, malgré une volonté d'aboutir renouvelée sans ambiguïté lors du point d'étape du 23 avril dernier, n'ont manifestement pas pu se mettre d'accord entre eux comme imaginé selon les plans initiaux. Après le feu vert des organes décisionnels sur le schéma de gouvernance remanié et présenté sous forme de « powerpoints », les négociateurs devaient traduire ce dernier en texte juridique instituant un règlement organique. Il est bon de rappeler que les délégations du personnel, entre autres, ont regretté d'avoir à remettre un avis sur des éléments d'informations

parcellaires et trop «schématiques» plutôt que sur un texte formel.

Se mettre d'accord sur le règlement organique s'est révélé tellement consommateur de temps et générateur de discussions que les négociateurs ont dû constater que l'accord n'était plus possible dans les délais fixés. Ce qui explique cette décision de report. Dans un premier temps, c'est la rentrée académique des étudiants dans la nouvelle université qui est remise à septembre 2011. Dans un deuxième temps, ce sont les effets juridiques de la fusion formelle qui ne prendront cours qu'à partir de la rentrée 2011-2012.

Les équipes de projets et de chantiers connaissent le doute

- A part ces acteurs premiers de la négociation, personne ne connaît la teneur précise de ces discussions et l'ampleur des difficultés qui ont conduit à la décision de report. Pour les autres groupes, dont font partie les délégations du personnel, les choses sont donc vues et vécues à travers le prisme de leurs propres travaux et/ou difficultés.

Ainsi, il est :

- des groupes pour lesquels les réunions se sont faites rares, sinon inexistantes,
- des groupes dont le travail a été bouleversé par ce nouveau changement de calendrier,
- des groupes dont les travaux ont été arrêtés et abandonnés (les campagnes de communication axées sur 2010 en sont un exemple),
- des groupes où les accords sont difficiles à obtenir, quand il n'y est pas simplement constaté qu'il n'y a pas d'accord possible sur le travail à réaliser. Après tout, si les accords sont difficiles au niveau des négociations, pourquoi en serait-il autrement dans les groupes de travail ?



LE TEMPS DU DOUTE ...

Partout des questions s'insinuent dans les esprits : à quoi sert tout ce travail si en définitive il n'y a pas de fusion ? Est-ce raisonnable, est-ce simplement prudent de renoncer à une pratique (ou spécificité) locale, si en définitive rien ne la remplacera ? Se poser de telles questions c'est bien sûr s'exposer au risque d'une certaine paralysie. C'est assurément un climat empoisonné pour entreprendre du travail efficace. Les groupes de travail ne sont plus des espaces de collaboration mais des lieux de négociations où pointent les rapports de force. Ce n'est évidemment pas général, mais indéniablement, la possibilité d'un échec pèse sur les travaux.

La concertation sociale patine

Au prisme de la concertation sociale, la « pratique » de la fusion par les délégations du personnel conforte ce constat. Outre l'exercice de leurs prérogatives de droit à l'information et d'avis préalable dans le cadre des conseils d'entreprise, les délégations du personnel sont embarquées dans ce navire via le projet 82 du chantier Personnel « harmonisation de statuts et règlements, négociations sociales et conventions collectives de travail ». Avrai dire, l'équipe de projet, telle que décrite par la CPL, ne comprend que 4 personnes, les directeurs ou responsables du personnel des 4 institutions, alors que chaque réunion rassemble en outre une douzaine de personnes issues des délégations du personnel. C'est dire le caractère atypique de ce groupe. Le projet 82 « abrite » en fait la négociation sociale ; il est le lieu incontournable des négociations sur les conventions collectives de travail qui vont cadrer la concertation sociale au sein de la nouvelle université.

Le démarrage de la négociation sociale a été laborieux, et cela le reste. Le mandat des directeurs et responsables de personnel n'est en fait pas clair et tout pouvoir de

décision reste en définitive dans les mains des recteurs, absents à la négociation car « représentés » par leurs directeurs et responsables sans pouvoir de décision.

Les travaux de ce groupe sont à l'arrêt depuis l'annonce du report de la date de fusion. Lors de l'unique réunion maintenue, il a bien fallu constater que les conditions d'une négociation sociale n'étaient pas réunies. Face aux délégations du personnel, qui coordonnent leurs travaux et avancent des propositions communes, il n'y a pas vraiment de position unanime de la direction. Que négocier dès lors ? Et avec qui ?

L'enjeu de la fusion est bien de développer les compétences des personnes amenées à travailler au sein de la même institution

En cas de fusion, et le propos ici n'est pas de revenir sur la pertinence de ce projet de fusion, l'objectif des délégations de la future UCLouvain est bien d'aboutir, pour toutes les catégories de personnel, à un statut harmonisé suffisamment attractif pour que tout membre du personnel en fasse le choix. Les délégations du personnel restent persuadées que c'est dans le développement de chaque site, dans ses spécificités et caractéristiques propres, que la future UCLouvain tirera toute sa force et sa pertinence. Se représenter l'UCLouvain comme l'UCL absorbant les trois autres « petits » partenaires du haut de ses 75%, en imposant règles, pratiques, outils et organigramme est vain, peu fécond et certainement peu respectueux de ces partenaires. Ce serait passer à côté de l'opportunité qui se présente. La compétence se trouve partout, chez les 4 partenaires ; il faut la mettre en valeur et la développer plutôt que la brider au nom d'un chimérique « langage de 75% ». Miser sur les rapports de force ne débouche sur rien de constructif.

NOM DE NOM !

L'UCL, dans son projet de fusion, est confrontée à une crise existentielle transversale. C'est que, pour lui donner vie, l'UCL a voulu nommer son projet. Cependant les partenaires, c'est ainsi qu'on les nomme, bien moins fusionnels eux, ne se sont pas reconnus dans l'appellation mal contrôlée de « Grande UCL ». Aussi, afin de mettre tout le monde d'accord, le pilotage de la communication du projet a été confié à la Louve Catherine. Le résultat du projet, dénotant une crise de sens, s'est ensuite appelé Lékatreuzinstitutions. Curieux, sans doute, mais plus moderne que Romulus et Remus. De toute façon, il n'y a aucun commentaire à faire sur le nom des gens. Ils n'y sont pour rien ! C'est peut-être une partie du problème.

Un peu (plus) tard, après de nombreux débats, Lékatreuzinstitutions est devenu « Université catholique de Louvain », sigle : UCL. Alors là, bravo ! Simple, distingué, novateur. Quelques mois plus tard, la Louve Catherine poursuivant son maternage, son bulletin Q₄O a délivré la bonne nouvelle : les petits étaient baptisés. A l'instar des trois mousquetaires qui étaient quatre, les quatre institutions étaient cinq, bien que les quintuplés fussent en réalité des triplés (Mons - FUCam, Namur et Bruxelles - Saint-Louis) et des siamois (Louvain-la-Neuve et Bruxelles - Woluwe) fruits d'une parthénogenèse de l'hydre UCL. Toujours est-il que, remettant les prénoms composés à la mode, voici prénommés les rejetons. Rejetons ? Non, intégrons ! Intégrés ? Non, partenaires ! Partenariat ? Non, fusion ! Non ? Nom ! Nom de nom, voilà donc le nœud du problème.

La fusion exige donc des triplés, alléchés par le renom et quel que soit leur prénom, le renon à leur nom. La vieille UCL devrait elle aussi apprendre à renoncer afin de pouvoir renommer dans un peu plus de sérénité. D'autant que nommer ne suffit pas car dire c'est faire. C'est sans doute là une autre partie du problème.



BOURSIER FRIA

Questions posées par une boursière FRIA au FNRS

■ Si le poste de travail (à risque) n'est pas aménageable et que le médecin du travail écarte la doctorante pendant sa grossesse, la bourse FRIA est-elle suspendue pour la durée de la grossesse? Si non, pourquoi?

■ Si le poste de travail (à risque) a été aménageable pendant la grossesse mais ne l'est plus après le congé de maternité (ex: manipulations indispensables pour l'avancement de la thèse) et que la doctorante allaite son enfant, le médecin du travail écarte la doctorante jusqu'au 5 mois de l'enfant: congé d'allaitement prophylactique. Dans ce cas, la bourse FRIA est-elle suspendue jusqu'au 5 mois de l'enfant? Si non, pourquoi?

■ Si le poste de travail (à risque) est aménageable, y compris après le congé de maternité et que la doctorante décide de prendre un congé d'allaitement (non-prophylactique vu que non-prescrit par le médecin du travail), il s'agira d'un congé «sans solde» vu que le FRIA ne paiera pas la doctorante pendant cette période. Dans ce cas, et vu que cette situation ne coûte rien au FRIA, la bourse FRIA peut-elle être suspendue pendant

cette période pour éviter une perte de temps de recherche pour la doctorante? Si non, pourquoi?

■ Est-ce possible de prendre un congé parental en étant boursière FRIA, si non, quelle en est la raison?

■ Si oui, la bourse FRIA est-elle suspendue pendant cette période (si non, pourquoi?)?

Réponses de l'Administration du FNRS

Conformément à ce que prévoit l'article 17 des « Modalités d'application des bourses FRIA », la boursière FRIA bénéficie d'une prorogation de son mandat pour une durée égale à celle de son congé de maternité, soit quatorze semaines au minimum et quinze au maximum.

Si la boursière fait l'objet d'une mesure d'écartement prophylactique prénatal sans qu'il y ait possibilité d'aménager son poste de travail, il y a lieu impérativement de faire parvenir une copie du formulaire d'évaluation de santé qui a été remis par le médecin du travail. Dans ce cas, la bourse est suspendue et prorogée de 15 semaines correspondant à la durée du repos de maternité (6 semaines avant la naissance et 9 se-

maines après) et de l'équivalent de la durée du congé prophylactique avant le début du congé de maternité.

Le congé d'allaitement prophylactique de même que le congé d'allaitement pour convenance personnelle n'ont pas pour effet de prolonger la durée de la bourse.

Enfin, il est possible de prendre un congé parental pour autant que la boursière réponde aux conditions prévues par l'ONEM. Toutes les informations utiles relatives à ce congé se trouvent sur le site www.onem.be. Ce congé n'entraînera pas la prolongation de la bourse.

Amélioration souhaitable

Pour résumer l'amélioration souhaitée : la durée totale de la bourse ne devrait pas être réduite par des situations qui ne coûtent rien au FRIA. Par exemple, incapacité de travail de plus d'un mois, et surtout en cas de congé d'allaitement prophylactique et de congé parental.

Cette demande d'amélioration vaut pour toutes les catégories de boursiers, y compris les boursiers UCL, pour qui, curieusement, il reste un problème en matière d'accès au congé parental.

BREVETS DE COMPÉTENCE

La progression des membres du personnel administratif et technique engagés dans les grades de début de carrière au niveau 3 (diplôme du secondaire inférieur) et au niveau 2 (diplôme du secondaire supérieur) passe légalement par la réussite d'un examen d'avancement. Depuis 1997, les brevets de compétence remplacent à l'UCL cet examen.

En effet, devant les échecs nombreux et, en grande partie injustifiés, aux yeux de la délégation syndicale du personnel, la délégation syndicale a formulé aux Autorités une proposition de remplacer l'examen théorique - mais qui en réalité consistait aussi à mesurer l'aisance verbale des candidats - par un dispositif basé sur les travaux de Michel Serres et ses arbres de la connaissance ainsi que sur ceux de Bertrand Schwartz et ses brevets de compétence. D'où le nom du dispositif. Chaque candidat/e

à l'avancement peut ainsi faire la preuve qu'il maîtrise des compétences nouvelles, définies de manière paritaire en relation avec le niveau du grade à acquérir.

Depuis 1998, après l'accord de Mme A.-M. Kumps sur cette orientation et avec l'appui de membres du service RHUM, ce travail important de professionnalisation, en relation avec chaque métier se réalise à la grande satisfaction des membres du personnel concernés, de leurs formateurs et de leurs évaluateurs.

Depuis 1998, parmi les 347 personnes aux barèmes 30/2 ou 20/2, qui pouvaient passer aux barèmes supérieurs, 239 personnes (69 %) ont réussi leurs brevets ; 69 personnes sont en cours de passage (20 %) ; 10 personnes ont postposé (3 %) ; 29 personnes ont arrêté le processus (8 %). Ces chiffres sont arrêtés au 30 juin 2009.

On constate ainsi que seulement 11 % des personnes concernées arrêtent ou postposent, après avoir cependant reçu tous les encouragements possibles pour s'insérer dans le processus. Elles peuvent cependant toujours revenir sur leur décision.

Le même dispositif a été également adopté pour le seul grade accessible, dans le niveau universitaire par avancement avec examen : il s'agit du passage du grade d'informaticien (barème 12/2) au grade d'informaticien expert (barème 13/3).

Depuis 2002, sur 30 informaticiens concernés, 11 personnes ont réussi, 12 personnes sont en cours de passage et 9 personnes ont postposé. (Données au 4 février 2010). Dans ce cas, le nombre de personnes qui postposent est plus problématique.



REPENSER LA GOUVERNANCE ... AU FÉMININ

En décembre 2009, le Droit de savoir pointait le fait que parmi la nouvelle équipe rectorale, les femmes étaient manifestement sous représentées. Nous revenons sur ce point en analysant cette répartition hommes/femmes sur trois périodes dans quelques fonctions clés. Le tableau suivant montre que les quelques femmes qui occupent actuellement un emploi à ce niveau de décision sont réparties dans le conseil d'administration et le conseil académique. Aucune femme dans l'équipe rectorale.

	2000-2001		2006-2007		2009-2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Recteur	0	1	0	1	0	1
Administrateur général	1	0	1	0	0	1
Vice-recteurs	0	2	0	2	0	5
Pro-recteurs	0	3	1	4	0	3
Pouvoir Organisateur	1	8	0	4	0	4
Conseil d'administration	1	15	2	18	3*	15
Conseil académique	5	24	5	23	5	31
Total	8	53	9	52	8	60
% de représentation	13%	87%	15%	85%	12%	88%

Source : Groupe actions positives du Conseil d'entreprise de l'UCL et Calculs CNE-UCL. (*= 3 femmes dont une étudiante parmi 4 étudiants)

Observons également qu'au niveau des secteurs, actuellement ce sont 5 femmes qui occupent soit la fonction de Doyenne soit celle de Présidente d'Institut, pour 30 hommes. S'il faut repenser la gouvernance, cette question de la sous représentativité des femmes au sein des fonctions de direction doit faire partie du débat.

L'INTÉGRATION DES INSTITUTS SUPÉRIEURS D'ARCHITECTURE

Intervention du Ministre J.-C. Marcourt au Parlement :

« A Liège sera créé ex nihilo une faculté d'architecture. Elle regroupe Lambert Lombard et Saint-Luc. A l'ULB, il en sera de même. La Cambre et Victor Horta seront regroupés au sein d'une faculté d'architecture, baptisée la Cambre-Horta. Les cours sont d'ailleurs déjà donnés en commun depuis la rentrée académique 2009-2010. L'université de Mons a fait également le choix de consacrer une nouvelle faculté pour l'Institut supérieur d'architecture de Mons. L'UCL, quant à elle, a fait un autre choix et a créé une faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme et d'aménagement du territoire. Cette faculté regroupe donc les Instituts Saint-Luc de Bruxelles et Saint-Luc de Tournai, ainsi que la section des ingénieurs civils architectes. Le personnel actuellement attaché à un institut est versé

dans un cadre d'extinction ; celui qui sera engagé pour remplacer une personne qui part à la retraite aura un statut universitaire. Il en va de même pour les personnes engagées à durée indéterminée. Si leur contrat est renouvelé, elles basculeront dans le statut universitaire et cela tant pour le personnel administratif que pour le personnel enseignant ».

(Commission enseignement supérieur du 11 mai 2010).

Al'UCL, la convention relative au volet social de l'intégration des deux ISA Saint-Luc a été adoptée fin mai avec un accord global des Pouvoirs organisateurs des ISA Saint-Luc Bruxelles et Tournai, de l'UCL et des délégations syndicales CSC/CNE et FGTB des personnels des ISA et de l'UCL.

Reste à fournir au Conseil d'entreprise une information sur le volet patrimonial et financier de cette intégration.

CONCOURS D'ACCESSION

Question : « Je me permets de vous contacter concernant le concours d'accession... Je suis nommé définitivement au barème 24/1. Etant donné que mon poste est un poste à responsabilités et que le travail que j'effectue devrait être réalisé par un universitaire, je reçois une indemnité pour fonction supérieure. J'aurais donc voulu savoir comment se déroulait la procédure de concours d'accession ?

Réponse :

Le concours d'accession qui est prévu dans le statut du PAT donne effectivement la possibilité aux personnes du niveau 2 d'atteindre le grade d'attaché au niveau 1 universitaire (barème 10/1) après 4 ans minimum d'ancienneté

dans un grade de niveau 2. Ce passage se fait par concours. Pour cela, il faut que votre responsable hiérarchique et vous-même fassiez la demande de convertir le poste de niveau 2 que vous occupez en un poste de niveau 1 : il faut décrire la nouvelle fonction. Ensuite, il faut que cette ouverture de poste soit acceptée puis publiée en annonçant qu'il s'agit d'un concours d'accession. D'autres candidat-es peuvent donc s'y présenter puisqu'il s'agit d'un concours.

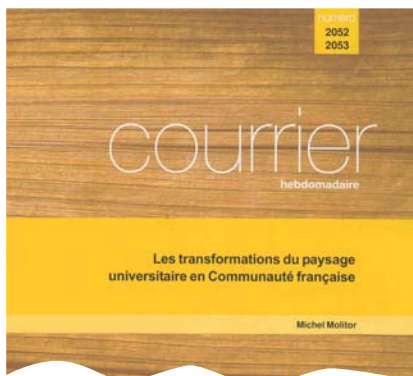
Ce concours d'accession se traduit par une défense orale d'un travail de type « mémoire » sur une matière professionnelle. Vous préparez ce travail en accord avec votre responsable hiérarchique et le service RHUM. Un jury est constitué; ces quelques personnes vous inter-

rogent en présence d'un membre du personnel de RHUM et d'un observateur syndical. C'est une belle épreuve qui permet aux personnes qui ne possèdent pas de diplôme universitaire de passer au niveau 1. Par ailleurs, le passage au niveau 1 par concours d'accession ne fait pas perdre d'ancienneté.

Si vous ne passez pas ce concours (il est possible que les autorités refusent de convertir votre poste de niveau 2 en un poste de niveau 1), on ne peut pas vous enlever votre indemnité pour fonction supérieure sans raison et de plus, rien ne vous empêche de recevoir encore une ou deux promotions dans le niveau 2. Vous êtes au barème 24/1, vous pouvez encore avoir par promotions le 25/1 et le 25/6 (dernier grade de niveau 2).



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



Les transformations du paysage universitaire en Communauté française. Voir notre recension page 5

CAMPAGNE VÊTEMENTS PROPRES

Agir pour le respect des travailleurs

En Belgique francophone, comme dans 10 autres pays d'Europe, la « Campagne Vêtements Propres » rassemble des organisations syndicales dont la CNE, des ONG, des organisations de consommateurs, de jeunes, de femmes dans le but de contribuer à renforcer le lien entre consommateurs, autorités publiques et producteurs dans le secteur du textile au niveau mondial.

Pourquoi ce secteur ? « La confection textile est un des piliers économiques sur lesquels se fonde le développement industriel de nombreux pays. Elle est aussi l'un des secteurs où règne avec le plus de hargne la loi de la compétitivité entretenue par quelques entreprises transnationales, distributeurs et marques de vêtements. Tandis qu'à un bout de la chaîne, les profits se concentrent dans les mains de quelques-uns, à l'autre bout, celui des femmes et des hommes, parfois des enfants, qui produisent, c'est la logique de l'exploitation qui domine. Au lieu d'être source de développement, cette logique économique encourage aujourd'hui les moins bonnes conditions de travail, entretient une pression sur les acquis sociaux et les droits fondamentaux des travailleurs partout dans le monde. »

La Campagne Vêtements Propres fait le

pari que cette dynamique peut changer. Elle demande aux distributeurs et aux marques de vêtements de respecter et de faire respecter par leurs sous-traitants les droits des travailleurs c'est-à-dire :

- la liberté syndicale et le droit de négociation collective ;
- les mesures légales nationales et internationales en matière de conditions de sécurité et d'hygiène ;
- l'interdiction du travail forcé, et de ne pas recourir à des durées supplémentaires de travail excessives ou qui dépassent les plafonds légaux ;
- l'interdiction du travail des enfants ;
- un salaire qui soit au moins égal au salaire minimum légal de référence dans la région concernée et corresponde au moins à un revenu minimum vital compte tenu du coût de la vie local.

En tant que consommateurs, la campagne souhaite, entre autres, nous rendre sensible aux conditions de production des vêtements et induire un changement dans notre comportement d'achat. Le site internet de la campagne regorge d'outils, d'informations sur les actions que nous pouvons toutes et tous mener ici et maintenant. Rendez-vous sur <http://www.vetementspropres.be>

Bulletin d'affiliation

A renvoyer à la CNE-UCL



Réservé à l'administration
Centrale (nom, code)

Matricule

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

Homme/Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° registre national

N° compte

Temps de travail :

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer les mentions inutiles

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

Cotisations mensuelles au 1/10/2008

Membres actifs

Ordinaires temps plein 14,64

Cadres 14,64

Mi-temps 10,67