

## POURQUOI UNE DELEGATION SYNDICALE DU PERSONNEL ACADEMIQUE DE L'UCL ?

### *Lignes -force et chantiers prioritaires pour la future délégation syndicale du personnel académique de l'UCL*

*Créer une délégation syndicale, c'est défendre la situation matérielle et morale des travailleurs. Créer une délégation syndicale des personnels académiques de l'UCL, c'est considérer que ces personnels sont des travailleurs aux côtés des autres catégories de personnel et qu'ils rencontrent des difficultés dans l'exercice de leur activité. C'est aussi s'engager, avec les autres délégations syndicales, pour une Université plus démocratique et plus juste. Des pistes d'action guident la création de cette délégation syndicale académique :*

#### LES LIGNES-FORCE :

- Viser l'amélioration des situations de travail des personnels académiques au sein de l'UCL ;
- Veiller à ce que les missions de l'Université se réalisent dans le respect des conditions de travail et des règles de vie collective, sans être dénaturées ;
- Travailler avec les autres catégories de personnel au développement d'une action syndicale cohérente, capable de donner à l'ensemble des salariés de l'UCL un interlocuteur de poids vis-à-vis des Autorités.

#### LES CHANTIERS PRIORITAIRES :

- Réduire la surcharge de travail, dans un contexte de raréfaction des moyens humains et de déséquilibre dans la répartition des charges entre départements et facultés ;
- Lutter contre les situations d'incertitude et de précarité, prioritairement pour les chargés de cours temporaires, mais aussi pour les autres académiques temporaires ou invités payés à l'heure, sans fonction principale à l'extérieur de l'Université ;
- Promouvoir la place des femmes dans tous les lieux de décision et de responsabilité de la vie universitaire, en particulier dans les instances de décision et dans le corps académique ;
- Clarifier les règles d'évaluation, de promotion et de gestion des carrières des personnels académiques ;
- Améliorer les autres conditions de travail : répartition équitable du travail, respect de certains volumes horaires, sentiment d'isolement, dépendance vis-à-vis de l'autorité locale, etc.
- Clarifier et faire évoluer différentes règles de financement, en matière d'enseignement et de recherche : financement de la recherche par des partenaires privés ou des institutions publiques, règles d'attribution des chaires d'enseignement, gestion des rapports public-privé à différents niveaux ;
- Participer d'avantage aux missions générales de l'Université, à travers la mise en place de lieux de délibération effective au sein des structures - actuelles et à venir - de la vie universitaire.

## POURQUOI CREER UNE DELEGATION SYNDICALE DU PERSONNEL ACADEMIQUE A L'UCL ?

En rappelant les caractéristiques de toute délégation syndicale et en revenant brièvement sur les enseignements du passé, ce texte propose un projet d'actions pour la future délégation syndicale du personnel académique, au sein de l'UCL. Cette perspective s'inscrit dans le cadre du projet syndical CNE - UCL, qui réunit les délégations syndicales du PATO et du PS, ainsi que les élus CNE - UCL dans les instances représentatives.

Plus précisément, ce texte poursuit trois objectifs :

- a) indiquer, à l'intention du « noyau de base », les motifs qui sous-tendent ce projet et se mettre d'accord sur les principales pistes d'action ;
- b) disposer d'un document à communiquer lors des contacts à prendre avec des candidates et candidats pressentis pour faire partie de la première délégation ;
- c) construire, à partir de ce document, une plate-forme de revendications servant de base pour la future communication vers l'ensemble du personnel académique, lors de l'appel public à candidatures et de l'appel au vote au moment de la première élection.

\*\*\*

### 1. Qu'est-ce qu'une délégation syndicale ?

La délégation syndicale a comme mission essentielle la défense des intérêts des travailleurs. Cette compétence est développée dans les articles 11 à 14 et 23 de la convention collective de travail n°5 conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) le 24 mai 1971. Il s'agit :

- du droit d'audience ;
- du droit de réclamation → conciliation
- du droit d'être informé par l'employeur préalablement à toute modification des conditions de travail et de rémunération ;
- droit de la délégation syndicale d'informer et de consulter le personnel.

Il faut insister sur la compétence de négociation de la délégation syndicale qui est seule à pouvoir négocier des Conventions collectives de travail (CCT) d'entreprise.

Selon l'article 11 de cette convention, la compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

*« 1° les relations de travail ;*

*2° les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;*

*3° l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;*

*4° le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la présente convention. »*

Tout employeur qui occupe un nombre minimum de personnes (20 à 25, selon les secteurs d'activité) doit, si la demande lui en est faite, instituer dans son entreprise une délégation syndicale.

Le nombre des délégués et les modalités d'attribution de leur mandat - désignation ou élection - sont déterminés par une convention collective de travail sectorielle ou, à défaut, d'entreprise. Les organisations syndicales reconnues représentatives présentent des candidats (le cas échéant au

suffrage des travailleurs de l'entreprise) parmi les membres du personnel.

Rappelons à ce propos que les délégations syndicales représentent, vis-à-vis de la direction de l'entreprise, non seulement les travailleurs syndiqués mais l'ensemble du personnel. Il est également important de rappeler le rôle de l'organisation syndicale comme acteur social. En Wallonie, en Communauté française, en Belgique, en Europe et dans le monde, le mouvement syndical regroupe des travailleurs porteurs d'un projet de démocratie et de justice sociale.

A l'UCL, il existe actuellement **deux délégations syndicales** :

- l'une représente le PATO ; elle est composée de 10 membres effectifs (et 10 suppléants): 8 attribués à la CNE, 2 attribués au SEL ;

- l'autre représente le personnel scientifique, les boursiers, le personnel des grands Fonds et celui de l'ILV ; elle est composée de 6 membres effectifs (et 6 suppléants) appartenant à la CNE.

Les délégués sont élus par l'ensemble du personnel de chacune des catégories ; tous les 4 ans pour le PATO ; tous les 2 ans pour le personnel scientifique en raison de la plus grande rotation de ses effectifs.

Ce qui est donc projeté est d'installer à l'UCL, par voie d'élection au sein de l'ensemble du personnel académique, une troisième délégation syndicale : celle du personnel académique.

## 2. Les autres instances de concertation du personnel<sup>1</sup>

A l'UCL, comme dans toute entreprise ou institution de plus de 100 travailleurs, deux organes sont institués légalement pour être le lieu de cette concertation : le **Conseil d'entreprise**, présidé par l'Administrateur général, et le **Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**, présidé par M. J.-E. Petre, Chef de cabinet de l'Administrateur général.

La composition de ces deux instances est renouvelée tous les 4 ans (la dernière fois en mai 2004), par les élections sociales ; les organisations syndicales y présentent des candidats pour constituer la délégation du personnel ; le conseil d'administration désigne les membres de la délégation patronale.

Le **Conseil d'entreprise** est compétent pour les questions économiques et sociales ; il reçoit des informations sur les budgets et les comptes de l'Université ou sur tout ce qui peut avoir une incidence sur la 'santé' économique de celle-ci ou encore sur les conditions de travail et de rémunération et sur la formation de son personnel, ainsi que des statistiques périodiques relatives à l'emploi. Son avis doit être recueilli avant toute modification de structure. Il est seul compétent pour élaborer ou modifier le règlement de travail ou déterminer les jours de remplacement des jours fériés coïncidant avec un jour normal d'inactivité.

Le **CPPT** est compétent pour toutes les questions relatives au bien-être au travail : santé des travailleurs et sécurité de leurs conditions de travail. Il élabore un plan global de prévention, décliné en objectifs annuels. Il examine les rapports des différents services internes et externe (CESI) compétents ainsi que les rapports des visites annuelles de certains de ses membres dans chaque lieu de travail. Son avis préalable doit être recueilli sur certaines questions. Il a la charge de la problématique du harcèlement et de la violence au travail.

Au Conseil d'entreprise, comme au CPPT, l'ensemble du personnel, toutes catégories confondues, est représenté. Plusieurs membres du PAC font partie des délégués élus au CE et au CPPT.

*Voir aussi à ce sujet :  
Le dépliant de présentation du secteur CNE des universités  
diffusé en octobre 2006*

## 3. Les structures de décision et de fonctionnement au sein de la CNE-UCL

<sup>1</sup> Dans ce texte, nous faisons référence, pour ce qui est des délégations ou des mandats électifs existants, à la situation interne à l'UCL, du fait de nos informations sur le sujet. Mais il faudra y inclure, si nécessaire, la situation propre aux autres entités de l'Académie Louvain (FUCAM, FUNDP, FUSL, ICHEC).

Actuellement, la CNE-UCL est « structurée » comme suit :

### 3.1. Les réunions spécifiques de chacune des différentes instances :

- la Délégation syndicale CNE du PATO
- la Délégation syndicale CNE du Personnel scientifique
- les délégué-e-s CNE du personnel élus au Conseil d'entreprise
- les délégué-e-s CNE du personnel élus au CPPT

Chacune de ces instances se réunit au moins une fois par mois.

3.2. Les réunions du comité syndical CNE-UCL, qui rassemble les délégué-e-s de toutes les instances sur les problématiques transversales et générales. Les affiliés CNE du personnel y sont invités via "le Droit d'en savoir plus". (Ce comité s'élargit aussi de temps à autre aux délégués CNE du personnel des autres universités subventionnées). Il y a, en fonction des nécessités, de 3 à 6 réunions du comité par an.

3.3. Sur décision du comité syndical, il y a renvoi de la décision finale à une assemblée générale de décision du personnel ou à un référendum au sein du personnel sur une question majeure ou jugée très sensible.

## 4. Contexte historique

### 4.1. *Bref retour sur le passé*

Un bref retour sur le passé permet de comprendre les raisons pour lesquelles ce projet n'a pas vu le jour jusqu'à présent, en dépit d'un certain nombre d'initiatives importantes évoquées ci-après.

#### 1.1 *Extraits de la lettre adressée par un ensemble d'académiques à tout le personnel académique en 1970.*

« Nos modes de travail et les structures inhérentes à l'UCL nous isolent chacun dans une unité de travail. C'est là une situation qui ne nous est pas spécifique, elle est commune à toute organisation qui se veut efficace. Il faut toutefois trouver le moyen d'être efficace non seulement dans la structuration de l'Université mais aussi dans le contrôle des décisions qui concernent notre travail, nos moyens d'existence et le rôle de l'Université par rapport à son environnement.

« Dans cette ligne, nous proposons une démarche collective : la création d'une section syndicale. Celle-ci regrouperait les membres du personnel académique et scientifique, ainsi que le personnel administratif et technique en un seul mouvement syndical.

« En effet, l'Université est aujourd'hui extrêmement fragmentée en centres de recherche et d'enseignement, fragmentation dont l'autorité se veut l'élément centralisateur. Elle peut ainsi agir comme unique porte-parole de l'Université. Elle est seulement tenue de collaborer avec les différents corps et groupements qui font partie de la structure universitaire et qui n'estiment pas de leur ressort les problèmes de travail dans la société. (...) En face d'elle, il n'y a aucune organisation capable de faire pendant et d'apparaître comme interlocuteur sur l'ensemble des problèmes de l'ensemble du personnel universitaire.

« A l'inverse, nous voulons créer une organisation sensible aux problèmes de la production du savoir dans toute l'Université et de la production en général dans toute la société belge et internationale. En même temps, nous voulons nous poser, comme organisation, en partenaires à part entière et nous entendons ainsi créer les conditions d'une démocratie. »

1.2 *Extraits de la lettre du 20 novembre 1972 de l'Administrateur Général, M. Woitrin, en réponse à une demande de la CNE-UCL d'installer une délégation syndicale du personnel académique*

« Le Conseil d'Administration de l'UCL a examiné votre lettre du 20 octobre 1972, concernant l'objet repris sous rubrique.

« En ce qui concerne la représentation du personnel académique, le Conseil rappelle et confirme sa décision prise en sa séance du 1<sup>er</sup> décembre 1971, par laquelle il reconnaît le Corps académique comme seul interlocuteur reconnu du personnel académique.

« En ce qui concerne la représentation du personnel scientifique, le Conseil confirme sa prise de position du 2 février 1972, (dans laquelle) il rappelait qu'il avait été convenu que la représentation du personnel scientifique serait concertée entre le GPRS et la section syndicale. Il vous invite à prendre contact à ce sujet avec le GPRS ».

1.3 *Information sur la création d'une Cellule académique syndicale (CAS) par un ensemble d'académiques, en octobre 1983*

« Notre objectif est de promouvoir le développement parallèle de la qualité scientifique, de la qualité de la vie et de la justice sociale dans l'Université. En particulier, nous entendons contribuer à la recherche et à la mise en œuvre de solutions constructives, équitables et progressistes aux problèmes difficiles qui surgissent lorsque ces trois préoccupations entrent en conflit.

« Membres du corps académique, nous sommes directement responsables, avec les membres du personnel scientifique, de la qualité de l'enseignement et de la recherche, donc des conditions de travail des étudiants et de la réalisation de la mission de l'Université. D'autre part, nous sommes associés, au fil de la vie quotidienne dans nos universités respectives, à la réalisation concrète des conditions de travail des membres du PS et du PATO de ces unités. Nous voulons, au sein de la CAS, nous entraider à assumer ces responsabilités et assurer des conditions de travail dignes et justes pour tous.

« Nous sommes aussi impliqués, avec tous les membres du personnel de l'Université, dans le cadre général de travail défini par l'Institution. C'est pourquoi nous voulons lutter, avec tous ceux qui partagent nos préoccupations, et en particulier avec les autres militants de la section syndicale, pour la réalisation à l'UCL d'aspects essentiels de la justice et de la qualité de la vie ».

*Suit une liste d'enjeux de lutte assez généraux (ex. épanouissement au travail, respect du droit syndical, participation démocratique, recours à la négociation collective pour résoudre les conflits du travail et du pouvoir, des considérations sur les différences de statut entre académiques et aux membres du personnel, etc.) mais aussi le constat que :*

« L'objectif que nous venons de définir ne s'identifie pas à la défense des intérêts ou privilèges matériels et statutaires du personnel académique. Certes, il y a concordance entre plusieurs de nos préoccupations et celles du statut. Mais notre objectif est plus large. Et il est des privilèges que nous ne désirons plus défendre. De plus, il existe une association du Corps académique qui vise, entre autres, à défendre les intérêts propres du personnel académique.

« Mais en tant que membres d'office de cette association, nous n'y trouvons pas l'occasion de poursuivre les objectifs décrits ci-dessus ; les membres du corps académique ont en effet des opinions trop diverses pour en permettre la poursuite systématique au sein d'une association qui les regroupe tous. (...) Un syndicat promeut à la fois un projet de société et la défense collective d'intérêts moraux et matériels. Nous entendons souligner notre solidarité avec les membres du PATO et du PS. Nous voulons un projet démocratique avec l'Université et la société.

« La CAS ne cherchera pas maintenant à représenter le corps académique dans ses négociations avec l'Université. Dans la suite, l'expérience, le nombre et les options des membres guideront l'évolution des activités ».

*Quelques-unes des activités de la Cellule académique syndicale*

- prise de position sur la revendication de nommer 5 % du personnel scientifique temporaire comme scientifique définitif
- réflexion et note sur le statut unifié du personnel académique et scientifique définitif
- note sur les enseignements assurés sans rémunération
- préparation du « Mémoire au futur recteur en 1984
- réflexion et proposition sur la question des clauses de confidentialité dans le cadre de conventions de recherches
- présentation de candidat-e-s au collège « Cadres » au Conseil d'entreprise
- réflexion sur le Conseil de la recherche
- analyse des mesures de Val Duchesse (1986) concernant la recherche

La CAS a suspendu ses activités en 1994.

*1.4 Une délégation syndicale commune aux académiques et scientifiques ?*

Une demande a été introduite par la CNE-UCL en novembre 1991, et répétée en février 1999 et en février 2000, en vue d'élargir la délégation syndicale du personnel scientifique à une délégation syndicale commune du personnel académique et scientifique (voir PV des rencontres annuelles 14/11/91 ; 11/02/99 et 18/02/2000).

La réponse des autorités consistait chaque fois à acter cette demande - en fait, à la refuser. Toutefois, le Recteur M. Crochet a explicitement admis que les membres du personnel académique pouvaient se faire assister par des membres de la délégation syndicale du PS (ou du PATO). Ce qui s'est fait effectivement quelquefois.

*1.5 Un brainstorming en 1999*

L'objectif de la « réunion repas » du 17/12/1999 ne consistait pas à réfléchir à la mise en place d'une délégation syndicale académique, ce qui correspond davantage à des objectifs d'engagement et de participation. L'objectif était de produire des idées pour une campagne d'affiliation de membres du personnel académique en partant des questions et propositions suivantes :

- Que signifie pour un académique : être syndiqué ?
- Qu'est-ce qui motive un-e académique à s'affilier à la CNE-CSC ?
- Que représente le syndicat pour un académique ?
- Pour convaincre un académique de s'affilier, ce qu'il faudrait faire, c'est ...
- Je pense que des académiques ne sont pas affiliés parce que ...
- Quels seraient à votre avis les arguments décisifs pour convaincre un académique (d'ici ou d'ailleurs) de s'affilier ?
- En quoi le syndicat est-il (peut-il être) une aide pour les ACA définitifs ? (un soutien ? une oreille attentive ?)

*Toutes les idées issues de ce brainstorming sont disponibles au secrétariat CNE-UCL.*

#### *1.6 Appel en 2004 au personnel académique à l'affiliation à la CNE*

*Le 12 février 2004, 26 académiques cosignent une lettre d'appel à leurs collègues les invitant à l'affiliation. Extraits :*

« S'il n'y a actuellement pas de délégation syndicale du personnel académique à l'UCL, cet état de fait est sans aucun doute un paradoxe, parce qu'il y a déjà près de quatre-vingt académiques affiliés à la CNE-CSC, parce que certains se font déjà défendre par notre organisation et surtout parce que les conditions de travail des académiques sont loin de s'améliorer depuis plusieurs années.

« Cependant, des membres du PAC sont déjà présents dans les délégations CNE du personnel au Conseil d'entreprise et au Comité pour la Prévention et la Protection au travail. Elus lors des élections sociales, ils y font valoir les sensibilités et préoccupations du personnel académique. Ces délégués issus du PAC sont à l'écoute des préoccupations transmises par les affiliés membres du PAC, tout en étant aussi attentifs aux réflexions et questionnements de toutes les catégories de personnel, partagés au sein du Comité syndical, qui est l'instance de décision de la CNE-UCL.

« Vous qui, dans votre projet professionnel, alliez le souci, essentiel à nos yeux, de la qualité de la recherche, de l'enseignement et du service à la société avec un esprit de solidarité, pourquoi ne nous rejoignez-vous pas en vous affiliant à la CNE-CSC ? »

#### **4.2 En 2006 : la réponse du président du Conseil d'administration de l'UCL (M. J.-J. Viseur)**

A l'occasion de la présentation par la délégation du comité CNE-UCL, lors de la rencontre annuelle du 11 mai 2006 entre la délégation du Conseil d'administration et la délégation du comité CNE-UCL, du projet de création d'une délégation syndicale académique, voici quelles ont été les principales réactions du président du Conseil d'Administration, M. Jean-Jacques Viseur :

« Votre projet m'inspire une triple réflexion : (1) il y a aujourd'hui participation des académiques au Conseil d'Entreprise dont on ne peut que se réjouir ; (2) la volonté de créer une délégation syndicale propre aux académiques suppose une motivation et une détermination suffisantes, notamment en termes de représentativité ; (3) l'UCL dispose aujourd'hui de structures particulières - en particulier de corps professionnels (CORA, CORSCI, APATO) - qui jouent un rôle essentiel dans la vie collective de cette institution. Cela étant, je n'assimile pas le CORA à un syndicat, même si celui-ci a parfois considéré qu'il devait agir comme tel.

« Si, sur le principe, je ne vois pas d'objection fondamentale, il faut tenir compte de cette réalité spécifique et aller vers une clarification des relations entre le syndicat et le CORA. De cette réflexion pourrait naître une "espèce de convention d'accord et de responsabilisation des uns et des autres". Pour nous, c'est un indicateur très important, qui fait partie de notre expérience des relations collectives.

D'ailleurs, une clarification identique a déjà eu lieu avec le CORSCI et l'APATO. La pire des choses serait de troubler le système de relations collectives et d'en arriver à une représentativité trop faible. Nous vivons avec une histoire : il faut articuler la légitimité légale du syndicat avec la légitimité historique du CORA. Confronter les rôles peut d'ailleurs permettre de modifier des positions antérieures largement admises, en particulier quant au rôle du CORA dans l'institution universitaire. »

La réponse de Raymond Coumont (secrétaire général de la CNE, permanent pour l'UCL) a été la suivante :

« Cette question d'articulation et de clarification mutuelle entre le syndicat et les corps professionnels n'est pas nouvelle. Elle a déjà, par le passé, concerné le CORSCI et l'APATO, lorsque ont été créées la délégation syndicale des personnels techniques et administratifs et celle des personnels scientifiques. Nous aurions donc difficile à faire dépendre d'un avis préalable du CORA l'acceptation, par les Autorités de l'UCL, de la création d'une délégation syndicale académique.

« Quant à ouvrir le dialogue avec le CORA, c'est toujours possible. Mais il ne peut s'agir en aucun cas d'une condition *préalable* : le CORA n'a aucune base légale et n'intervient pas sur le même terrain que le syndicat. Il n'est pas habilité juridiquement pour signer des conventions collectives et ne peut intervenir sur les termes du contrat de travail, ce qui est, au contraire, la compétence même du syndicat.

« D'ailleurs, nous sommes déjà intervenus pour des personnels académiques, mais avec les difficultés générées par l'absence d'une délégation syndicale spécifique. Nous ne pouvons donc nous laisser enfermer dans un débat sur la légitimité. La philosophie de l'action syndicale est d'améliorer la situation des salariés - de tous les salariés, y compris celle des personnels académiques -, tant sur le plan des relations collectives que sur celui des situations individuelles. »

Réaction des autorités (J.-J. Viseur, J. Hilgers, B. Coulie)

« Nous ne soumettons pas votre demande de Convention collective à l'accord du CORA. Nous sommes d'accord sur les dispositions légales qui vous permettent de proposer la création d'une délégation syndicale du PAC.

« Mais le CORA a un rôle historique au sein de l'UCL. Il n'y a pas eu de base suffisante pour une représentation syndicale du PAC auparavant. Il ne faut pas créer une délégation syndicale qui soit perçue comme un ''contre - CORA''. Il faut une solution qui rencontre une large adhésion ».

Le Recteur propose de prendre l'initiative d'une rencontre sur base d'un dossier que nous lui transmettrons. [*Ce qui a été fait le 6 juillet 2006.*]

Réaction de la délégation CNE

En ce qui concerne la représentativité, cette question a été réfléchi. J. Palange indique qu'au vu du taux de participation de 50 % dans le collège Cadres au Conseil d'entreprise, un taux de 3 % de représentativité (chiffre cité par J.-J. Viseur !) n'est absolument pas à craindre : la première élection d'une délégation syndicale du PAC donnerait certainement un taux de participation de 30 % minimum.

Il est signalé également que la convention collective « Parkings-Mobilité » est la première convention collective s'appliquant déjà au PAC, alors qu'elle n'a été signée que par les délégués syndicaux du PS et du PATO.

## 5. Lignes de forces et chantiers prioritaires à court et moyen terme d'une délégation syndicale du personnel académique

### 5.1. Pourquoi créer une délégation syndicale des personnels académiques (PAC) ?

Ces différents éléments du passé nous conduisent, à présent, à dresser un bref état des lieux de la situation des personnels académiques au sein de l'UCL, afin de préciser les lignes de force et chantiers prioritaires d'une délégation PAC. Trois aspects majeurs nous semblent caractériser la situation présente :

- tout d'abord, on peut dire que le diagnostic réalisé par nos prédécesseurs - celui du centralisme de la décision à l'UCL - reste valide mais que **l'environnement tant universitaire** (l'élément cristallisateur étant ici « le processus de Bologne ») **que sociétal** (mission de l'Université dans la société, crise du modèle bureaucratique, place croissante du marché, modifications des rapports public/privé, etc.) s'est considérablement modifié ;
- à cela s'ajoutent des **transformations du métier d'enseignant/chercheur** : tâches administratives plus nombreuses et plus lourdes, pratiques pédagogiques bouleversées, compétition incessante en matière de recherche, changements organisationnels continus, rôle croissant des étudiants dans la vie de l'Université et l'évaluation des enseignements, mais aussi fragilité des liens intergénérationnels entre académiques, individualisation des parcours académiques articulée, dans certains départements, à la création d'« équipes pédagogiques », difficultés de relations entre académiques et autres personnels, maintien de certains « pouvoirs féodaux » locaux, faiblesse de certains moyens matériels et logistiques, etc. ;
- on peut enfin constater que la volonté de mettre sur pied un espace européen de la recherche et de l'enseignement ne donne **aucune lisibilité quant à l'avenir de notre système universitaire**, en particulier parce qu'on ne voit pas aujourd'hui quels seront les éléments d'une régulation politique permettant de structurer cet espace et d'éviter qu'il ne devienne assimilable à un simple marché. Cette déficience d'un véritable projet politique régulateur permettant d'anticiper et de gérer les multiples transitions actuelles, à l'échelle européenne comme à l'échelle de l'UCL, est particulièrement préoccupante.

Rappelons à ce propos l'attachement de la future délégation syndicale PAC, mais aussi de la CNE-UCL ou du mouvement syndical dans son ensemble, au principe selon lequel l'enseignement supérieur et la recherche constituent des biens communs et doivent être conçus comme des services publics.

### 5.2. Lignes de force

Dans ce contexte, on peut penser que la délégation syndicale du personnel académique aura à cœur de travailler à une double articulation :

- entre personnels académiques et autres catégories de personnel de l'UCL;
- entre missions générales de l'Université et conditions concrètes de travail des enseignants/chercheurs, au sein de l'UCL.

Son projet syndical est organisé autour de **trois lignes-force** :

- Viser **l'amélioration des situations de travail** des personnels académiques au sein de l'UCL;
- Veiller à ce que les conditions de travail et les règles de vie collective se fassent dans le **respect des missions de l'Université** ;

- Travailler avec les autres catégories de personnel au développement d'une **action syndicale cohérente**, capable de donner à l'ensemble des salariés de l'UCL un interlocuteur de poids vis-à-vis des Autorités.

Par ailleurs, la création d'une délégation syndicale du personnel académique sera de nature à stimuler la **participation des académiques affiliés** :

- au comité syndical CNE-UCL ;
- à la négociation sectorielle (tous les deux ans) avec le Gouvernement de la Communauté française pour le personnel des universités ;
- à la réalisation du Droit de savoir ;

et en fonction des mandats électifs :

- au Conseil d'entreprise ;
- et au Comité pour la Prévention et la Protection au travail.

### 5.3 *Chantiers prioritaires*

A ce stade, les principaux chantiers à l'ordre du jour de la réflexion et de l'action syndicale pourraient être les suivants :

- **Réduire la surcharge de travail**, dans un contexte de raréfaction des moyens humains et de déséquilibre dans la répartition des charges entre départements et facultés ;
- **Lutter contre les situations d'incertitude et de précarité**, prioritairement pour les chargés de cours temporaires, mais aussi pour les autres académiques temporaires ou invités payés à l'heure, sans fonction principale à l'extérieur de l'Université ;
- **Promouvoir la place des femmes dans tous les lieux de décision et de responsabilité de la vie universitaire**, en particulier dans les instances de décision et dans le corps académique ;
- **Clarifier les règles d'évaluation, de promotion et de gestion des carrières des personnels académiques** ;
- **Améliorer les autres conditions de travail** : organisation du travail, non respect de certains volumes horaires, sentiment d'isolement, dépendance vis-à-vis de l'autorité locale, etc. ;
- **Clarifier et faire évoluer différentes règles de financement, en matière d'enseignement et de recherche** : financement de la recherche par des partenaires privés ou des institutions publiques, règles d'attribution des chaires d'enseignement, gestion des rapports public-privé à différents niveaux ;
- **Participer d'avantage aux missions générales de l'Université**, à travers la mise en place de lieux de délibération effective au sein des structures - actuelles et à venir - de la vie universitaire.

Les autres chantiers possibles sont les suivants :

- Préciser les critères d'attribution des sabbatiques : il faudrait pouvoir surmonter le paradoxe: plus on a de cours, plus on a besoin d'une sabbatique, mais plus on a de cours, plus il est difficile d'en obtenir une puisqu'il faut compter sur la solidarité des collègues ;
- Supprimer le paiement à l'heure dans le statut pécuniaire académique des membres du personnel et calculer ce traitement au prorata du barème à temps plein, avec évolution du barème en fonction de l'ancienneté (avec pécule de vacances) ;
- Organisation de la carrière du personnel scientifique définitif et académique définitif sous un statut unique.

## 6. Questions les plus fréquentes sur le projet [Partie à finaliser]

- pourquoi n'y a-t-il eu de DS/PAC auparavant ?

- refus de l'autorité en 1973
- absence de réintroduction formelle de cette demande avant mai 2006

....

- que peut apporter la création d'une DS/PAC ?

- voir les chantiers prioritaires ci-dessus

...

- pourquoi ne pas créer une délégation syndicale intercatégorielle ?

*Ce serait le modèle idéal. Mais si l'on veut traiter dans une délégation syndicale unique toutes les questions de toutes les catégories de personnel, quels sont les délégués qui vont accepter de s'investir dans toutes ces questions catégorielles et sous-catégorielles de A jusqu'à Z ? Il y a à fort à parier qu'assez vite la délégation syndicale « unique » constitue en son sein trois « commissions » : une pour les questions du personnel ATO, une pour les questions du personnel scientifique et une pour les questions du personnel académique. Ce qui reviendrait à l'organisation actuelle. Il faut par ailleurs rappeler que les questions transversales sont traitées au sein du comité syndical, qui est, pour partie, ce lieu « inter-catégoriel ».*

- quelle différence y a-t-il avec le CORA ? quelles relations envisager avec le CORA ?

*L'histoire de l'Université - et peut-être aussi la volonté des autorités elles-mêmes - expliquent que la représentation syndicale et sociale du personnel soit « doublée » par une représentation interne des corps (PAC, PS et PATO), par des « associations corporatives » ou « organisations » regroupant l'ensemble des membres du personnel appartenant à ceux-ci : Cora, Corsci, Apato.*

*Les différences entre les associations corporatives et la délégation syndicale sont principalement les suivantes :*

- L'« affiliation » se fait d'office à l'association corporative ; l'affiliation à l'organisation syndicale est volontaire ;
- l'association corporative participe à la décision aux sein des instances de décision et de gestion de l'université ; la délégation syndicale négocie des accords concernant le personnel, sans participer à la gestion ;
- l'association est centrée sur les problèmes catégoriels ; la délégation syndicale est insérée dans une section syndicale et dans une organisation syndicale qui regarde aussi au-delà des questions catégorielles, dans l'université et au-delà de l'université.

*En même temps, les associations corporatives se donnent - comme les délégations syndicales - pour objectif de défendre les intérêts de leurs membres et de contribuer activement à la vie de l'Université, à l'élaboration de sa politique, à son organisation et à son bon fonctionnement. On pourrait ainsi dire que les associations corporatives sont des « cousines » des délégations syndicales, (sauf lorsqu'elles affirment représenter à la fois le personnel auprès de la direction et la direction auprès du personnel !).*

*Par ailleurs, rien ne s'oppose à qu'un membre du personnel exerce un mandat dans les deux structures de représentation.*

*Cela étant, les relations entre corps et délégation syndicale ne sont pas automatiquement aisées. Selon les circonstances et selon les moments, il peut y avoir concertation des rôles respectifs ou même action concertée ; ou à l'inverse, des positions totalement divergentes. Il ne faut pas non plus négliger le fait que lors cérémonies officielles, seules les*

*associations corporatives ont la parole. Ainsi, la CNE-UCL n'a toujours pas droit aujourd'hui à la parole lors de la rentrée académique.*

*Une fois que la création de la délégation syndicale sera créée, il faudra alors convenir avec le CORA d'une répartition des tâches, peut-être en s'inspirant du protocole d'accord Corcsi - Délégation syndicale du personnel scientifique, actualisé en 2006.*

- qui serait éligible à la délégation syndicale du personnel académique ?

*Proposition : tout membre du PAC qui ne fait pas partie de la Direction au sens du personnel de Direction tel que défini lors des élections sociales, c'est-à-dire, essentiellement, les membres du Conseil d'administration et les membres du Conseil académique.*

- quelles sont les problématiques minimales à maîtriser par les délégué-e-s :

*- connaissance minimale du statut administratif et pécuniaire du personnel académique  
- connaissance des textes fondamentaux déjà adoptés au sein de la CNE-UCL : par exemple, le Mémoire du secteur CNE des universités ou les travaux de la négociation sectorielle « Universités »  
- défense individuelle des membres du personnel académique.*

...

- quel temps nécessaire pour le mandat de délégué-e ?

...

\*\*\*

## Documents de référence

- Mémoire du secteur CNE des universités, 2001, mis à jour en 2004
- Convention collective n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises
- Unesco - Recommandation du 11 novembre 1997 concernant la condition du personnel de l'enseignement supérieur  
<[http://portal.unesco.org/unesco/ev.php?URL\\_ID=13144&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201&reload=1161707032](http://portal.unesco.org/unesco/ev.php?URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201&reload=1161707032)>
- Propositions pour favoriser la carrière académique des femmes, rapport du groupe travail constitué par le Recteur, avril 2003
- Document de réflexion sur l'évaluation des chargés de cours temporaires, février 2002
- Projet de convention collective instituant à l'UCL une délégation syndicale du personnel académique (*document à établir*)
- Tableau des sous-catégories de PAC, sur base des statistiques du Conseil d'entreprise (voir ci-après)
- Voir aussi le dépliant de présentation du secteur CNE des universités (2006)
- Les articles relatifs au PAC dans le Droit de Savoir

\*\*\*

## Personnel académique UCL (répartis en fonction des catégories statutaires)

Effectifs au 1er février des années 2004 et 2005

	2004		2005		2006	
Catégories statutaires	Equivalents temps plein (ETP)	Nombre de personnes physiques	Equivalents temps plein (ETP)	Nombre de personnes physiques	ETP	PP
1. nommés à titre définitif pour exercer une fonction complète ( <i>payés au barème</i> )	452,80	454	438,80	440	441,15	442
2. nommés à titre définitif pour exercer une fonction incomplète ne se limitant pas exclusivement à des activités d'enseignement ( <i>payés au barème</i> )	21,57	44	22,37	47	23,02	47
3. nommés à titre définitif pour exercer une fonction incomplète se limitant exclusivement à des activités d'enseignement						
• <i>payés à l'heure</i>	23,45	251	20,50	244	19,77	245
• <i>payés au forfait</i>	3,53	11	3,53	11	2,83	9
4. nommés à titre temporaire pour exercer une fonction complète ( <i>payés au barème</i> )	33,00	33	32,00	32	37,00	37
5. nommés à titre temporaire pour exercer une fonction incomplète						
• <i>payés à l'heure</i>	2,63	56	3,50	59	2,85	53
• <i>payés au forfait</i>	1,79	3	-	-	-	-
• <i>payés au barème</i>	-	-	2,74	5	2,75	5
6. invités en vue d'exercer une charge d'enseignement						
• <i>payés à l'heure</i>	46,92	447	49,00	483	48,61	498
• <i>payés au forfait</i>	1,30	10	1,70	12	2,35	14
• <i>payés au barème</i>	0,30	1	0,30	1	0,30	1
TOTAL	587,29	1310	574,44	1334	581,63	1352