

LE DROIT

de savoir

N°102 - Périodique bimestriel de la CNE (Centrale Nationale des Employés) de l'U.C.L. - Sept.-Oct. 1998

EDITO

Deux très bonnes nouvelles internes, dans un flot de moins bonnes et même de très mauvaises.

De très mauvaises nouvelles

• La plus insupportable, d'abord, tout le monde l'a ressenti : c'est, tout récemment dans un aéroport, à quelques kilomètres d'ici, un sinistre coussin dont l'usage, permis par la loi, a tué par étouffement. On lira (page 8) une réflexion importante sur la mort de Sémira Adamu.

• En juillet-août 1998, les travaux de la commission sud-africaine «Vérité et réconciliation» ont révélé que de brillants scientifiques sud-africains ont, pendant 10 ans à partir de 1983, participé à des recherches et des expérimentations ayant pour objectif de développer un composé chimique capable de tuer sans laisser de trace, pour simuler une mort naturelle. Des médecins ont même imaginé d'endommager le cerveau du détenu Mandela pour le rendre «inoffensif» à sa sortie de prison. Par bonheur pour la cause de l'humanité, ces recherches n'ont pas eu le temps d'aboutir. «Il ne faut pas renoncer à l'indignation», vient de dire, à juste titre, Emma Bonino, Commissaire européenne à la politique humanitaire.

• Il y a eu aussi cette autre mort malheureuse d'un étudiant à Louvain-La-Neuve. Que faut-il donc faire pour éviter ces morts stupides d'après guindailles?

Des nouvelles peu emballantes

• Dans un tout autre contexte, le 23 septembre dernier, dans l'indifférence à peu près générale, a été voté au Parlement de la Communauté française, le décret révisant le financement des universités. Le résumé et l'analyse du contenu de ce décret, publié dans le numéro précédent du «Droit de Savoir», sont toujours d'actualité.

• Sur les questions générales des personnels des universités que nous souhaitions voir prises en compte dans la foulée du décret sur le financement, il y a absence systématique de réponse de la part du Ministre Ancion. Toutes les demandes qui lui sont adressées, en front commun, par les délégations syndicales du personnel des universités sont-elles vouées à l'oubli? (Voir page 2)

Et, quand même, deux très bonnes nouvelles !

• Les comptes de l'UCL pour 1997 sont exceptionnellement bons : 230 millions d'amélioration par rapport au budget initial. Mais, les Autorités insistent : c'est dû à des plus-values financières *exceptionnelles* ! Pas question donc de verser dans l'euphorie ! «Un tel résultat ne se répétera pas».



• Depuis plus de 20 ans, la situation contractuelle des personnels engagés sur ressources extérieures était à l'ordre du jour, sans avoir jamais pu conclure. C'est maintenant chose faite. Un accord essentiel, ratifié par le personnel concerné, a été conclu en mai 1998 entre les Autorités et les délégations syndicales CNE du personnel scientifique et du PATO. (Voir article dans les pages centrales de ce numéro). Avec le personnel concerné, nous pouvons tous légitimement nous réjouir de la conclusion d'un tel accord au sein de l'UCL.

Permanence de la CNE-UCL
à Louvain-La-Neuve
Bâtiment Kellner Local D - 113
Place 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 Woluwe
Centre Faculté Niveau - 1
Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles
Tél. : 02/764.50.99
(de 12 h 30 à 13h 30)
Tél. interne : 5099

Pour atteindre la permanence CNE-UCL de l'autre site, former à Louvain-La-Neuve le 7.5099 ou à Woluwe le 49.2602

Courrier électronique : namurois@desy.ucl.ac.be palange@desy.ucl.ac.be

CE QUI N'AVANCE PAS CHEZ LE MINISTRE ANCION

Pratiquement rien n'avance chez le Ministre Ancion, en particulier les points suivants :

- le projet d'organisation de la carrière du personnel académique et scientifique définitif sous un statut unique;
- le souhait d'une carrière harmonisée et améliorée pour le PATO ;
- le règlement de la question du « statut équivalent » du personnel des universités subventionnées ;
- le projet de redistribution du travail dans les universités ;
- la suppression immédiate des inégalités entre membres du PATO en matière de pause-carrière, en fonction du budget auquel ils émargent ;
- la définition des droits minimaux du personnel des universités;
- la demande d'une information technique sur la révision générale des barèmes dans les universités.

PARABOLE JACQUET : ALLER TOUS «EN FINALE» !

« Sommes-nous capables de transformer cet événement sportif que fut le Mondial (et la victoire de l'équipe de France) en parabole ?

S'il est vrai que le principal combat d'aujourd'hui est celui de l'intégration, alors regardons du côté d'Aimé Jacquet. Il incarne les trois forces intégratrices qui existaient autrefois : l'instituteur laïque, celui qui a opposé une certaine lenteur méthodique, un travail rigoureux et patient plutôt que l'esbroufe, écartant nos vedettes lacaniennes, type Cantona, pour leur préférer les plus méritants au regard des règles qu'il posait lui-même ; le curé provincial fort de sa foi dans le travail de groupe ; et l'ouvrier à l'accent stéphanois, dur au labeur, érigeant la cohésion en valeur première.(...) Porteur enfin d'une pédagogie de la confiance et de l'effort, mâtinée de tolérance et d'écoute.

Il faut maintenant prolonger la parabole Jacquet et retrouver ou renforcer le souci et l'énergie d'aller « en finale » chacun dans son domaine. » J.-M. Colombani - Le Monde 14/7/98

COURRIER DES LECTEURS

Travailleur à temps partiel, mais à part entière ?

« Un sentiment que j'ai depuis que je suis prépensionné à mi-temps (et que partagent peut-être tous ceux qui travaillent à temps partiel ?) : je n'en fais pas une maladie mais j'ai le sentiment qu'on traite ceux qui travaillent à temps partiel comme des travailleurs handicapés, des travailleurs de seconde zone, des sous-travailleurs, des travailleurs qui ne s'impliquent pas dans leur travail, etc.

C'est encore pire quand on est prépensionné à mi-temps, ce que l'on peut théoriquement être pendant 10 ans, c'est tout juste si on ne vous entouvre pas le cercueil.

Encore une fois, je n'en fais pas une maladie car il y a suffisamment de grandes causes sur terre qui vaudraient, elles, la peine de s'en rendre malades. Ce que je voulais dire c'est que les mentalités doivent encore évoluer pour admettre comme employé A PART entière ou comme collègue A PART entière celui ou celle qui travaille à temps partiel.

J'aime beaucoup la boutade que j'ai l'habitude de faire au sujet du temps partiel : il n'y a que celui ou celle qui travaille 168 heures par semaine qui peut prétendre travailler à temps plein.»

2002-2007

DANS L'ADMINISTRATION CENTRALE

Une note de l'Administratrice générale, Mme KUMPS, relative à l'établissement des projets 2002-2007 pour l'Administration Centrale et la logistique scientifique est parvenue fin juin 1998 aux responsables de cette Administration. Le plan d'action de chaque entité devait être renvoyé à Mme Kumps pour le 1er octobre 1998.

Dans un estimable souci de gestion participative, Mme Kumps indique que « le Responsable (de chaque entité) veillera à ce que l'ensemble de son personnel soit associé à l'élaboration de ce plan ; mention sera faite dans le document sur la procédure qui aura été suivie ».

A première vue, il semble cependant qu'il y ait encore des progrès à faire. Plusieurs membres du personnel de l'Administration centrale n'ont pas même pas entendu parler de cette note à la date du 30 septembre ; par ailleurs, dans certains services, quelques membres ont été associés à l'élaboration du plan mais pas l'ensemble!

C'est pourquoi la délégation CNE du PATO effectuée, via ce numéro du Droit de Savoir, un petit sondage et demande aux membres du personnel des services de l'Administration centrale et de la logistique scientifique de lui faire savoir :

- 1) si vous avez reçu cette note de Mme Kumps ;
- 2) si vous avez été associé à l'élaboration du plan d'action de votre entité ;
- 3) si vous avez reçu copie du document transmis par votre responsable à Mme Kumps.

(Synthèse et suite dans le prochain numéro)

MISE AU POINT

Lu dans une publication différente adressée au personnel de l'UCL en juin 1998, (et qui nous citait) :

« La CNE-UCL s'avanceit même dans un mémorandum de mars 1995 à qualifier les niveaux de la hiérarchie de petits chefs, premiers moutardiers ou de grands mandarins ».

Mise au point de la CNE-UCL : Cette citation est totalement sortie de son contexte et déformée.

Voici ce que nous écrivions dans notre mémorandum de 1995 : « La ligne hiérarchique étant très importante dans les universités, il convient que les petits chefs, les premiers moutardiers, voire les grands mandarins qui sévissent et tyrannisent encore parfois localement leur personnel soient systématiquement découragés par les Directions des Universités en vue d'empêcher le recours à des attitudes autoritaristes. »

La CNE/UCL ne s'en prend donc pas à la hiérarchie en tant que telle ; elle critique seulement - mais fermement - les membres de cette hiérarchie, lorsque ceux-ci commettent des abus d'autorité à l'égard de leur personnel. Nuances !

Nous devons cette mise au point notamment à tous les membres de la hiérarchie, et plus particulièrement à ceux à qui cette citation manipulée a pu faire croire que la CNE-UCL les vouait aux gémonies, du simple fait qu'ils faisaient partie de la ligne hiérarchique. Ils se sont rendus compte, nous l'espérons et le souhaitons, que notre conception du **syndicalisme employé ET cadre** dans une institution universitaire nous conduit à des propositions infiniment plus ajustées qu'un pamphlet en blanc et noir que nous n'avons pas écrit.

PROJET 2002-2007

Avis de la délégation CNE/GNC au Conseil d'Entreprise sur le document de prospective 2002

Le document apparaît comme une compilation de plusieurs textes non liés entre eux. En particulier, l'articulation n'apparaît pas bien entre les prospectives budgétaires et les préoccupations d'enseignement et de recherche.

1. PROSPECTIVE 2002

La délégation CNE/GNC du personnel se demande s'il faut comprendre que la mesure d'économie de 1 % linéaire s'ajoute au 1 % d'économie (non obligatoirement linéaires) mentionné dans le rapport intermédiaire du Recteur ; ou s'il s'agit de la même mesure ; ou encore s'il s'agit d'1 % récurrent, appliqué chaque année sur une enveloppe réduite ?

A cette question, le Recteur répond qu'il conviendra à l'horizon 2002, de dégager annuellement 1% d'économie sur l'ensemble des dépenses de l'université soit 70 millions ; la contribution de l'enveloppe facultaire se montera à quelques 40 millions. Les plans départementaux devront être ajustés pour réaliser ces économies.

2. RAPPORT INTERMÉDIAIRE

La délégation CNE/GNC est d'accord avec l'analyse de la situation faite par le Recteur : il convient de faire preuve de prudence en raison des incertitudes qui pèsent sur le montant de l'enveloppe assurée par la Communauté française aux Universités pour les années futures.

En ce qui concerne l'enveloppe financière stratégique que le Recteur souhaite dégager, la délégation aimerait que soit précisé à quels projets sera affectée cette marge de manoeuvre budgétaire.

Le Recteur précise que la réserve stratégique qui sera constituée, sera destinée à encourager des initiatives valables; elle ne sera pas préaffectée.

De manière générale, la délégation est perplexe envers le contenu des trois rapports des prorecteurs. Deux de ces documents ne sont pas datés. Le troisième est de fin février 1998. Or, pour certains points, les textes sont déjà dépassés par les faits.

Y figurent, de manière disparate, des constats («*Des départements apparaissent non fonctionnels*»), des questions («*On rappellera la question de l'avenir du centre de Marbaix*» ; «*L'avenir qu'il faut réserver au secteur de la pisciculture est une question qui va se poser*»), des suggestions («*Les relations avec le centre de Guidance sont à préciser*», des recommandations mais adressées à qui ? «*L'avenir du Laboratoire du Génie civil devrait être fixé rapidement*»), et quelques fois des décisions.

Mais paradoxalement, les priorités stratégiques et les projets retenus en fonction d'une prospective ne se dégagent pas clairement à la lecture de ce document.

La délégation CNE/GNC a aussi l'impression désagréable qu'elle n'est pas en possession d'une synthèse complète des priorités préalablement proposées au niveau des départements et des facultés. Notamment, on ne trouve pas décrite la restructuration formulée par la Faculté de Médecine (P.V. du Conseil Académique du 11 mars) ni les tableaux mentionnés dans le même P.V. du Conseil Académique.

Il serait également utile pour cette phase, comme pour la phase 2002-2007, de mettre en évidence les continuités, les ruptures et les inflexions en parallèle avec les orientations du plan stratégique 1990-1995, du rapport UCL 575, et également de l'audit de la CRE qui mettait en évidence les forces et les faiblesses de l'institution.

Le Recteur répond que le dossier présenté au Conseil d'entreprise ne fournit pas une synthèse complète mais relève les points essentiels.

Par rapport à l'audit de la CRE, le plan devrait constituer les prémices d'une meilleure décentralisation. La réflexion sur la réorganisation départementale en Faculté de médecine va débiter incessamment.

La délégation CNE/GNC s'étonne ne rien trouver sur les entités EURO, THEA et FOPES ; ni sur le plan des bibliothèques, la coopération internationale, l'encadrement en candidatures, les fonctions du PATO technique ni sur les différents ateliers techniques dans les facultés.

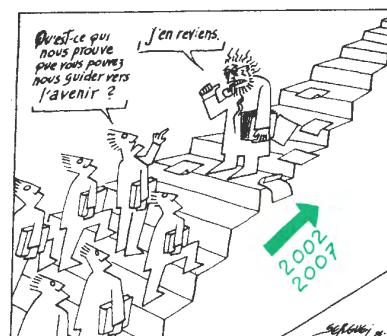
La délégation CNE/GNC est d'accord de voir s'il faut maintenir les programmes suivis par moins de 5 étudiants à l'UCL. La délégation CNE/GNC s'interroge sur le sens et l'incidence de la réflexion mentionnant que «*la gestion du PATO dispose de très peu de flexibilité*».

Sur ce point, l'Administratrice générale répond que le manque de flexibilité dans la gestion du PATO découle du fait que les départs par pension sont peu nombreux d'ici 2002.

La délégation ne partage pas l'idée que «*les besoins en secrétariat ont vraiment diminué*». Si cela est peut-être exact localement, cela n'est absolument pas vrai au niveau global. En effet, la fonction de secrétaire s'est considérablement enrichie et spécialisée ; et les exigences se sont fortement accrues et transformées : on passe du secrétariat pur (traitement de texte, téléphone, messagerie) à de l'administration de projets et à des préparations de dossiers.

Localement même, des membres du personnel académique et des assistants se plaignent de tâches administratives trop lourdes qui leur incombent.

La délégation se demande quelle est la suite de ce qui a été appelé «*l'audit du PATO*» en Faculté de Sciences et pourquoi le Conseil d'Entreprise n'est-il pas informé de l'existence d'un audit dans le département de Physique ; elle demande d'être informée à l'avenir de tout audit réalisé au sein de l'Université, plutôt que d'en être informée par d'autres voies.



PERSONNEL SUR RESSOURCES EXTÉRIEURES :

En 1997, les délégations syndicales CNE du PATO et du PS avaient estimé nécessaire la relance de la négociation suspendue, en 1981 pour le PS et en 1986 pour le PATO, afin d'assurer l'amélioration du statut et de la sécurité d'emploi du personnel sur ressources extérieures, au moyen de la signature de conventions collectives. Elles devaient remplacer les directives édictées, par le Conseil d'administration, en janvier 1982 pour le PS et en janvier 1987 pour le PATO. Les Autorités académiques se sont montrées ouvertes à l'idée de reprise de cette négociation.

Dans un précédent «Droit de savoir» (n°96, mars-avril 1997, p.6), la CNE-UCL avait présenté succinctement les principales revendications approuvées par plusieurs assemblées du personnel et, aujourd'hui en bonne partie acceptées par les Autorités au cours des négociations qui viennent de se clôturer.

Ce résultat favorable a été rendu possible grâce à la volonté des deux parties d'aboutir à un accord contribuant à

l'amélioration des relations sociales au sein de l'UCL. Il faut rappeler que les deux délégations CNE du PS et PATO avaient préparé ensemble le dossier, rendant possible la négociation parallèle de la plupart des articles des deux conventions. Il faut également souligner le fait que les discussions se sont déroulées dans un très bon climat et reconnaître qu'une réelle volonté d'ouverture et d'aboutissement positif existait du côté de la délégation des Autorités, composée, faut-il y insister, par M. Crochet, Mme Kumps, M. Molitor, M. Van Compernelle, M. Petre, M. Closset, Mme Brumagne. Quatre membres du Conseil d'Administration participaient donc à cette négociation. Ce seul élément constitue une révolution par rapport à une époque où des négociations importantes quant à leur contenu se déroulaient en l'absence totale de membre du Conseil d'Administration, et n'aboutissaient pas, du fait que les négociateurs patronaux, même lorsqu'ils étaient de bonne volonté, n'avaient pas toujours le poids ni le mandat nécessaire pour s'engager pleinement dans la négociation.

LES POINTS ESSENTIELS DE L'ACCORD

PERSONNEL SCIENTIFIQUE SUR RESSOURCES EXTÉRIEURES

- le contrat de travail doit être compatible avec une recherche doctorale (art. 5).
- 4h maximum par semaine peuvent être consacrées à des tâches autres que la recherche (art. 5).
- les contrats doivent être d'une durée minimale d'un an, une dérogation du Recteur étant nécessaire pour les contrats de moins d'un an (art. 7).
- sauf exceptions justifiées, après 6 années d'ancienneté scientifique et présentation d'une thèse, le nouveau contrat éventuel doit être signé pour une durée indéterminée (art 9). Il peut néanmoins être renouvelé à durée déterminée pour des raisons exceptionnelles appréciées par le Recteur.
- le chercheur licencié pour raison budgétaire peut obtenir une information du Recteur sur la raison budgétaire invoquée (art 10). Le chercheur licencié a droit à une priorité de réengagement dans les 12 mois et doit être informé par son promoteur des nouveaux postes ouverts (art. 11).
- le Service de gestion des ressources humaines aidera le chercheur licencié dans son reclassement interne ou externe (art. 12). Une liste des CV des chercheurs disponibles sera publiée sur le site Web de l'UCL.
- les chercheurs sur ressources extérieures à durée indéterminée bénéficieront désormais d'une assurance groupe, permettant d'obtenir un complément de pension (art. 14).
- les chercheurs sur ressources extérieures ont les mêmes droits que les chercheurs au cadre pour ce qui est de la liberté scientifique et la signature des publications (art. 15).

PERSONNEL A.T.O. SUR RESSOURCES EXTÉRIEURES

- après quatre contrats ne dépassant pas deux années au total, le PATO sur ressources extérieures sera engagé dans un contrat à durée indéterminée, sauf exceptions justifiées et mentionnées au contrat (art. 8)
- en cas de licenciement pour raison budgétaire, le membre du personnel concerné a le droit d'obtenir, de la part de l'Administrateur général, une information sur cette raison budgétaire (art. 9).
- si de nouvelles ressources financières redeviennent disponibles au sein de l'unité, le membre du PATO licencié dispose d'une priorité au réengagement (art. 10).
- le Service de gestion des ressources humaines aidera le membre du PATO licencié dans son reclassement interne ou externe (art. 11). Une liste des personnes licenciées et candidates à un nouvel emploi sera tenue à jour.
- tout membre du PATO engagé à durée indéterminée bénéficie de l'assurance groupe (art. 12).

* *
*

LES NOUVELLES RÈGLES

Parmi les points qui n'ont pas fait l'objet d'un accord avec les Autorités, il faut signaler que les deux conventions collectives ne s'appliquent pas au personnel des asbl périphériques de l'UCL, qui sont considérées comme des entités juridiques indépendantes par les Autorités. Ces dernières se sont cependant engagées à oeuvrer pour que des conventions collectives similaires soient signées avec ces asbl.

D'autre part, les Autorités ont refusé d'élargir les prérogatives des Commissions du personnel ATO et du PS afin de les transformer en instance de recours pour les membres du personnel menacés de licenciement. La mission des deux Commissions se limitera donc à l'examen des questions relatives à l'application des dispositions des conventions collectives.

Toutefois, une décision de licenciement pour motif d'insatisfaction professionnelle ne sera plus signifiée sans que la personne ne soit avertie préalablement de cette intention des Autorités. Un délai de 7 jours existe désormais avant toute décision, délai qui permet à la personne menacée de licenciement de faire valoir ses droits et de faire entendre ses arguments. Elle peut agir seule ou accompagnée, si elle le souhaite, d'un membre de la délégation syndicale ; elle peut aussi mandater la délégation syndicale pour intervenir en son nom auprès des Autorités. (art. 14 PS - art. 16 PATO)

VALORISER LE DOCTORAT

Une dernière question grave a été soulevée à l'occasion de la consultation du personnel lors des assemblées générales organisées par les délégations CNE du personnel, à Woluwé et à Louvain-La-Neuve, pour approuver les résultats de la négociation. Cette critique, essentielle à nos yeux, exprimée par certains membres du PS, indique que leur contexte de travail ne leur permet pas d'envisager sérieusement de réaliser et boucler une thèse de doctorat dans les 6 ans prévus par la convention. Le Comité syndical de la CNE-UCL a décidé de répercuter cette crainte auprès des Autorités. Il insiste donc, sur l'importance d'une information claire et complète, au moyen d'une déclaration écrite du Recteur et adressée à chaque membre du PS sur ressources extérieures au début de son contrat à l'UCL. Cette déclaration devrait expliquer la politique de l'institution qui consiste en la promotion de la formation à la recherche doctorale, ce qui justifie la possibilité de conclure des contrats successifs à durée déterminée, en principe pendant maximum 6 ans. Cette politique implique qu'aux yeux de l'UCL, une véritable carrière ne débute qu'après cette formation à la recherche et que, dans la plupart des cas, le doctorat ne sera valorisé qu'en dehors de l'université. Le Comité CNE-UCL souhaite également que l'UCL marque dans cette déclaration sa volonté de mettre en oeuvre une politique de valorisation du doctorat dans les secteurs public et privé. Pour les emplois ne permettant pas, pour des raisons institutionnelles, d'effectuer une recherche doctorale, le Comité de la CNE-UCL estime qu'il

faut, dans cette hypothèse, que les personnes soient engagées comme universitaires dans le PATO et non pas dans le PS.

Bien que ne figurant pas dans le texte des conventions collectives, en réponse à la proposition de la CNE, les Autorités ont marqué leur accord pour créer un fonds de solidarité permettant, entre autres, le paiement de contrats de soudure, des primes de naissance, de l'assurance groupe et d'éventuels préavis.

Nous pouvons nous réjouir globalement des résultats de cette négociation avec les Autorités de l'UCL, clarifiant et sécurisant le statut des personnels sur ressources extérieures. La signature de conventions collectives assure en effet une meilleure sécurité juridique par rapport aux directives en vigueur jusqu'à présent. De plus, ces conventions collectives, comportant des avancées sociales incontestables, pourront servir de modèles lors des négociations sociales dans les autres institutions universitaires en Communauté française.



POUR EN SAVOIR PLUS ...

- Le texte des conventions collectives est disponible sur les pages WEB de l'UCL.

(http://www.sper.ucl.ac.be/ucl/dir_ps.html)

(http://www.sper.ucl.ac.be/ucl/dir_pato.html)

Vous pouvez aussi avoir une copie du texte de la convention concernant votre catégorie, en la demandant au secrétariat de la délégation CNE du personnel.

- Les membres des délégations syndicales CNE du PS et du PATO sont à votre disposition pour une explication ou un conseil concernant votre situation contractuelle, particulièrement si vous êtes sur des contrats à durée déterminée successifs depuis plus de 2 ans pour le PATO ou depuis plus de 6 ans pour le PS. A partir du 1er octobre 1998, les contrats qui viennent à échéance doivent être renouvelés, conformément aux dispositions prévues dans les conventions. N'hésitez donc pas à prendre conseil.

LES BREVETS DE COMPÉTENCE DU PATO

Les système des examens d'avancements sous forme de **brevets de compétence** n'a pas encore atteint sa vitesse de croisière!

En règle générale (et en vitesse de croisière!), la réalisation des 5 brevets peut se faire à partir d'une ancienneté de grade de 3 ans; la réalisation de ces brevets pourra donc s'étendre sur une période de 3 ans. Le nouveau grade ne peut en effet être acquis qu'après réussite des 5 brevets et au plus tôt quand l'agent atteint 6 ans d'ancienneté dans l'ancien grade.

Nous sommes cependant en **période transitoire** durant laquelle le système des brevets se met en place. Comme des délais normaux n'ont pu être respectés, des effets rétroactifs seront accordés.

Pour régler cette situation transitoire, un principe est acquis : un délai d'un an minimum doit être laissé à chaque candidat(e) pour passer l'ensemble de ces brevets.

Ce délai d'un an commence à courir dès le candidat reçoit officiellement sa « grille de brevets », document qui décrit les composantes de sa fonction, les brevets en rapport avec ces composantes de fonction, la forme des épreuves, les formations à recevoir et le nom de l'évaluateur qui fait passer l'épreuve.

Dès ce moment, il revient au candidat avec l'aide de RHUM, d'organiser son calendrier afin de réaliser ces 5 épreuves professionnelles dans le temps imparti c'est-à-dire un an.

Si la date normale de prise de cours du nouveau grade (6 ans d'ancienneté de grade) est dépassée, les Autorités ont accordé des effets rétroactifs différenciés entre plusieurs sous-groupes de candidats :

- Le groupe des 15 personnes qui présentent pour la toute première fois sous la forme de brevets leur passage au grade supérieur. Par rapport à la date de leur 6 ans d'ancienneté de grade, certaines parmi elles n'ont pas pu bénéficier du délai de 1 an pour passer leurs 5 brevets. Les Autorités leur accordent un effet rétroactif à la date normale de prise de cours du nouveau grade (c'est-à-dire à la date anniversaire de leur 6 ans d'ancienneté de grade). En cas d'échec d'un ou plusieurs brevets, la date de prise de cours du nouveau grade sera postposée au prorata de la durée convenue pour la représentation du ou des brevets.

- Les candidats qui entrent dans le système des brevets après avoir connu un échec (ou qui avaient postposé leur examen) sous l'ancienne formule. Ils bénéficient également de ce délai d'un an pour passer leurs brevets. La date de prise de cours de leur nouveau grade, après avoir passé et réussi leur 5 brevets, sera le 1/12/98. Ils sont en effet « rattachés » à la session d'octobre 1998, même si un certain retard s'installe. En cas d'échec d'un ou plusieurs brevets, le nouveau grade sera accordé à la date à laquelle tous les brevets sont réussis.

- Les candidats qui présenteront leurs brevets pour la première fois durant cette période transitoire seront bénéficiaires d'effets rétroactifs chaque fois que la date de finalisation de tous leurs brevets (au terme du délai fixé d'un an), sera postérieure à la date d'échéance normale de l'ancienneté de grade (6 ans).

Ces aspects très techniques font l'objet de l'attention vigilante de vos délégués dans la commission paritaire « Brevets ». Si vous avez des incompréhensions ou des doutes quant à la date de prise de cours de votre nouveau grade, n'hésitez pas à interroger un délégué.

ASSURANCE DE GROUPE POUR LE PERSONNEL À DURÉE INDÉTERMINÉE SUR RESSOURCES EXTÉRIEURES

Depuis 1990, la délégation CNE du personnel demandait d'étendre la couverture d'assurance de groupe au PATO à durée indéterminée sur ressources extérieures. C'était un des points du protocole d'accord signé en mars 93 avec les Autorités qui se sont engagées à l'époque « à mettre tout en oeuvre pour étendre l'assurance de groupe au personnel à durée indéterminée sur contrats extérieurs ».

C'est une chose acquise aujourd'hui, de par la signature des conventions pour le personnel sur ressources extérieures (voir pages 4-5).

C'est l'employeur qui finance le plan d'assurance de groupe sur base de primes fixées en fonction de la rémunération de chaque membre du personnel.

En pratique, les contrats d'assurance seront signés dans les prochains mois par les membres du personnel concerné. Il n'y aura pas de conséquence au retard éventuel pris pour élaborer ces contrats.

L'assurance de groupe est accordée à partir du 1er janvier 1998 pour le PATO et au 1er janvier 1999 pour le PS.

Pour le PATO, des conditions particulières (effets rétroactifs plus longs et primes plus élevées) seront cependant offertes aux membres du personnel qui ont déjà acquis une ancienneté de plus de 10 ans sur contrats extérieurs ou encore qui sont proches de la pension.



PATO : PASSAGE DE PAUSE CARRIÈRE À PRÉPENSION

- Le passage immédiat de la pause carrière, qu'elle soit complète ou partielle, à la prépension temps plein est possible, sous certaines conditions.

- Le passage immédiat de la pause carrière, qu'elle soit complète ou partielle, à la prépension mi-temps est impossible : il faut avoir travaillé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent.

(Informations complémentaires disponibles au secrétariat de la délégation CNE du personnel)

TABLEAU NOIR — RÉSISTER À LA PRIVATISATION DE L'ENSEIGNEMENT

Un livre de Gérard de Séllys et Nico Hirt*

Toutes proportions gardées, ce que préparent aujourd'hui les grandes institutions internationales à l'égard de l'enseignement est aussi inquiétant pour la démocratie que l'Accord Multilatéral sur l'Investissement (AMI). L'OCDE estime à mille milliards de dollars les dépenses annuelles de ses pays membres en faveur de l'enseignement. Un «marché» activement convoité depuis quelques années par les multinationales. Une très précise et très lourde menace pèse, non seulement sur les quatre millions d'enseignants, les quatre-vingt millions d'élèves et étudiants, les trois cent-vingt mille établissements scolaires et les cinq mille universités et écoles supérieures de l'Union européenne, mais aussi sur des dizaines de millions d'enseignants et des centaines de millions d'écoliers et d'étudiants dans le monde entier.

Malgré les coupes sévères prévues ou déjà appliquées dans tous les budgets d'enseignement, nul ne pourrait raisonnablement concevoir que ce secteur, encore aujourd'hui presque exclusivement subsidié, sinon géré par l'État, soit, dans un proche avenir, universellement privatisé à son tour. Pourtant, une stratégie, très subtile, est élaborée depuis quelques années, et activement mise en oeuvre actuellement par les industriels, pour s'emparer de ses sections les plus rentables.

Il s'agit, ni plus ni moins, de réduire, voire couper les subventions accordées par les États à leurs réseaux nationaux d'enseignement de manière à ce que ceux-ci ne dispensent plus qu'une éducation de médiocre qualité. La crainte du chômage poussera inmanquablement parents et étudiants à chercher des filières d'enseignement meilleures et plus pointues. Celles-ci sont prêtes. Il s'agit de réseaux d'enseignement à distance, et payant, mis sur pied par les grandes multinationales de l'information et de la communication. Les logiciels sont prêts et actuellement testés. Les législations nationales seront impuissantes à contrer le développement de ces réseaux commerciaux: l'enseignement à distance est un service et, comme tout service, soumis aux règles de «libre circulation» imposées par l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce). Les diplômes nationaux ne seront plus pris en compte par les employeurs. Ils seront remplacés par une «carte de compétence» (skill card) délivrée par les fournisseurs privés d'enseignement. Cette carte existe, elle a été mise au point grâce aux subsides de la Commission européenne.

En fait, il ne s'agit pas d'une privatisation à proprement parler. Il s'agit d'une destruction programmée de l'enseignement public et du remplacement de celui-ci par un enseignement payant. Pour en arriver là, les multinationales se donnent une dizaine d'années. Et, elles le disent elles-mêmes: «les enseignants seront les laissés pour compte» de cette stratégie et «les pouvoirs publics n'auront plus qu'à assurer l'accès à l'apprentissage de ceux qui ne constitueront jamais un marché rentable et dont l'exclusion de la société s'accroîtra» (OCDE 1996). Une stratégie hallucinante dévoilée, preuves à l'appui, dans un petit livre choc.

* Gérard de Séllys, collaborateur au mensuel «Le Monde Diplomatique» et journaliste à la radio-télévision belge, a publié récemment, entre autres, trois livres à grand retentissement en Belgique et en France: «Mediamensonges» (1991), «Alinéa 3, l'Europe telle qu'elle» (1993) et «Privé de public, à qui profitent les privatisations?» (1995). Nico Hirt, enseignant, a publié «L'école sacrifiée» (1996), un livre devenu ouvrage de référence pour les enseignants belges.

POUR UN CODE DE MOBILITÉ POSITIVE

Il arrive encore que nos Autorités déplorent tantôt la «rigidité» du statut, tantôt l'absence de «flexibilité» du personnel. On leur concédera que c'est un peu dans l'air du temps et que cela n'a rien de décalé par rapport au discours tenu par la plupart des employeurs.

Par voie de conséquence, des membres du personnel sont parfois invités à muter ou à formuler eux-mêmes des propositions de mobilité.

La délégation syndicale CNE du personnel a toujours considéré que chaque membre du personnel nommé définitivement était engagé par l'UCL, mais non pas *ad vitam* auprès d'une unité ou d'un service de l'UCL.

Elle tient à rappeler qu'elle n'est pas opposée à la mobilité interne ; bien au contraire. Mais à quelques conditions essentielles :

- Le respect des personnes et donc du statut du personnel doit évidemment être garanti.
- Une formation complémentaire éventuelle doit pouvoir leur être assurée, en cas de mutation.
- La mutation ne peut évidemment aboutir à une déqualification.
- La mutation, en particulier, celle d'un site à l'autre, ne peut être imposée ; elle se négocie.

Il ne semble pas y avoir de divergence fondamentale entre les Autorités et la délégation CNE du personnel sur ces conditions préalables. Sauf peut-être sur un point : le respect des personnes est-il assuré du seul fait qu'il y ait eu un entretien entre un membre du personnel avec un membre de la hiérarchie ?

Ne conviendrait-il pas que tout membre du personnel qui le souhaite - et sans que cela puisse constituer la moindre difficulté - puisse se faire accompagner par un délégué syndical ou une déléguée syndicale, comme c'est déjà possible aujourd'hui, lors de rencontres au Service du Personnel, au Service des Ressources Humaines ou auprès du Cabinet de l'Administrateur Général? Ne faudrait-il pas formaliser et généraliser ce droit des membres du personnel lors d'entretiens demandés par un directeur, un responsable d'unité ou de service, un président de département, un doyen avec un membre du personnel, notamment lorsque cet entretien porte sur des perspectives très appuyées de mutations ?

Un entretien «tripartite» peut être préférable à un entretien en tête à tête, parce que, d'une part, il y a toujours plus dans trois têtes que dans deux ; et parce que, d'autre part, l'entretien sera davantage équilibré.

Enfin, si des bilans de compétences sont jugés nécessaires, il est indispensable qu'ils ne revêtent pas un caractère humiliant, dans la mesure où les compétences seraient par principe mises en doute, ou comme si on procédait au recrutement d'une personne inconnue de l'institution.

Au moment où le projet 2002-2007 va inévitablement engendrer des croissances et des décroissances de personnel au sein de beaucoup d'entités de l'Université, n'est-il pas utile de convenir de bonnes procédures sociales garantissant à chaque membre du personnel concerné la discussion la plus équilibrée possible sur la continuation de sa carrière dans l'institution?

ENTRE LIBRE-ÉCHANGE ET VERROUILLAGE DES FRONTIÈRES

La coïncidence vaut la peine d'être relevée : le jour même où l'on vidait le centre 127 bis de ses demandeurs d'asile, une publicité paraissait dans un quotidien français vantant les mérites de l'Espace 127. A ne pas confondre avec le premier nommé, l'Espace 127 est la dernière trouvaille commerciale d'une compagnie aérienne française destinée à allécher les cadres supérieurs et autre chef d'entreprise qui prennent l'avion. Dans l'Espace 127, y est-il écrit, vous découvrirez avec plaisir des sièges ergonomiques et confortables. Il s'inclinent à 127°, car c'est l'angle que prend naturellement le corps en état d'apesanteur. Equipés d'un téléphone, d'une vidéo individuelle et d'un casque compensateur de bruit, les sièges de l'Espace 127 vous offrent un confort idéal de travail et de détente (etc.). On le sait, ce n'est pas de l'Espace 127 que sortait Sémira Adamu, mais du centre 127 bis, dont le confort est nettement moins réputé... Cette coïncidence est à elle seule tout un symbole. Le symbole du monde dans lequel nous vivons : d'un côté, les « Espaces 127 », de l'autre, les « centres » 127.

A l'ère de la mondialisation de l'économie, la mobilité est l'une des valeurs phares de nos sociétés. Les entreprises s'internationalisent, les marchés s'ouvrent aux quatre coins de la planète, la production se localise puis se délocalise au gré des législations fiscales et sociales des pays d'accueil. Les gouvernements tentent d'attirer à eux les investissements étrangers en déroulant le tapis rouge. Et que dire de la mobilité financière... l'argent n'a plus de patrie. Il se déplace à la vitesse de la lumière par simples écrans interposés. L'Asie connaît des taux de croissance à deux chiffres ? D'énormes masses d'argent s'y ruent pour y trouver profit. L'Asie s'effondre ? La Russie s'écroule ? L'investissement trouve refuge dans les Bourses américaines et européennes.

Il faut, dit-on, ouvrir les frontières, ouvrir le commerce, ouvrir la production, laisser les capitaux circuler librement, supprimer les contrôles des changes. Le moindre obstacle à cette liberté est qualifié de protectionnisme rétrograde.

Finalement dans ce monde de « liberté » et de « mondialisation », Sémira avait pour principale imperfection de n'être pas un facteur de production. Alors que l'Union européenne souhaite négocier avec les pays d'Afrique, dont le Nigeria, des accords de libre-échange permettant, comme leur nom l'indique, de laisser circuler librement les produits et services et de commercer sans entraves, les Sémira nigérianes, congolaises, algériennes, togolaises et autres sont priées de vivre leurs problèmes à domicile. Pas d'Espace 127 pour les gueux ; pas de siège qui s'incline à 127° et deux bars avec buffet. Juste un centre 127 ; s'ils n'ont pas bien compris le sens

exact de la mondialisation et commis l'erreur de penser qu'elle les concernait aussi. N'est-il pas instructif de mettre en parallèle le fait que les pays d'Europe, qui ont aboli le contrôle des changes, sont en train de mettre au point un système commun de contrôle des flux migratoires au moyen d'une banque de données dactyloscopiques (empreintes digitales) pour l'identification des demandeurs d'asile (système Eurodac) ? Comment expliquer que l'argent soit infiniment plus libre que l'homme ?

Mettre en exergue ce décalage entre « mondialisation » de l'économie et tendance croissante au verrouillage des frontières n'aboutit pas à préconiser l'ouverture totale de celles-ci, mais a pour objectif de faire réfléchir aux incohérences de la pensée dominante. Aux pièges des mots. Selon le Bureau International du travail, la crise financière asiatique déclenchée par les fonds d'investissements occidentaux a déjà fait dix millions de chômeurs dans cette région, soit près de 7% du chômage mondial. Verrouillons nos frontières. Il y a quelques années, c'était un million de Mexicains qui perdaient leur emploi suite aux soubresauts de la finance mondialisée. Verrouillons nos frontières. Demain, combien de Russes ? Verrouillons nos frontières. Et après-demain, combien de Latino-américains ?

Une nécessaire réflexion sur l'immigration et sur le droit d'asile dans le contexte européen n'aurait aucun sens si elle n'était menée de concert avec une réflexion, pour une fois sérieuse, sur les objectifs de la mondialisation. Une mondialisation présentée comme inéluctable mais dont on ne connaît pas les desseins - si ce n'est l'augmentation de la rentabilité des entreprises - ...s'agit-il là d'un projet de société ? « Nous ne pouvons accueillir toute la misère du monde », proclame-t-on au moment où de puissantes entreprises américaines et européennes font précisément travailler dans la misère des millions d'enfants, de femmes, d'ouvriers de paysans. Si nos grands investisseurs et nos capitaines d'industrie n'ont d'autres objectifs que d'augmenter le périmètre de leurs marchés pour accroître leur profit et ceux de leurs actionnaires, alors il faudra effectivement nous préparer à verrouiller complètement nos frontières. Si, en revanche, la mondialisation de l'économie signifie celle du développement humain et d'une meilleure allocation des ressources, la question des flux migratoires perdra une partie de son objet et de sa pertinence. Objectif à long terme, certes, mais loin d'être irréaliste. C'est d'ailleurs le seul qui évitera à nos sociétés de nouvelles violences.

Jean Daems, secrétaire politique du MOC
Carte blanche du Soir du 1er octobre 1998

POURQUOI S'AFFILIER ?

- PARCE QU'AU "CHACUN POUR SOI", JE PRÉFÈRE "TOUS POUR UN ET UN POUR TOUS"
- PARCE QUE J'AI UNE PETITE AMIE À LA CNE-UCL
- PAR REFUS DE LA RÉSIGNATION ET DU FATALISME
- PARCE QUE L'INÉGALITÉ ÇA NE M'EST PAS ÉGAL
- POUR ENSEMBLE, MIEUX DÉFENDRE NOS DROITS
- POUR NE PAS SIMPLEMENT SUBIR

• **Bulletin d'affiliation CNE • Employés et Cadres** •
Par courrier interne à la CNE-UCL, Croix du Sud, 3 à 1348 - LLN ou par LA POSTE à la CNE, rue Pépin, 46 à 5000 NAMUR

NOM • Prénom :
Pour les femmes mariées, nom du mari :

Rue • N° • Boite :

Code Postal • Localité :

Fonction : Temps de travail :

Fait le : Signature :

Edu resp. J. Palange - CNE UCL - Croix du Sud, 3 - 1348 LLN



N° 1

De de

De tr
• La
c'est
d'ici
par
la m

• En ju
afric
scier
1983
pour
tuer s
méde
déter
pris
ches
à l'ir
Com

• Il y a
Louv
morts

Des
• Dans
l'indi
la Com
des L
décret
sont

Perma
à Lou
Bâtiment
Place C
1348 Le
Tél : 01
Fax : C