



Le droit de *savoir*

BELGIQUE-BELGIE
PP - PB
1348 LOUVAIN-LA-NEUVE
P000613

Sommaire

- 2 Promotions 2014
- 3 Le règlement de travail
- 4 Echos du Conseil d'entreprise
- 6 L'accord gouvernemental
- 8 Le paysage de l'enseignement supérieur
- 9 Le transfert des traducteurs interprètes
- 10 Le FNRS
- 11 Les formations à l'UCL
- Les logisticiens de recherche
- 12 Les technologues

BONNE RENTRÉE !

Septembre 2014. Une nouvelle équipe rectorale entre en fonction. La délégation CNE-UCL lui adresse ses vœux sincères comme à tous les membres du personnel de notre Université, lecteurs assidus de ces colonnes qui portent leur droit de savoir ! Au rang des bonnes nouvelles coïncidant avec la rentrée académique, épingleons deux progrès notables sur le plan de nos droits sociaux : le **règlement de travail** applicable à toutes les catégories de personnel de l'UCL (en ce compris les académiques) a été adopté et est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2014; la législation relative au bien-être des travailleurs a été substantiellement remaniée, notamment en ce qui concerne la **prévention des risques psycho-sociaux au travail**, et s'applique également depuis cette date.

Comme vous le lirez en page 3, le règlement de travail a été élaboré en tenant compte des « droits acquis » des différentes catégories de personnel, des statuts spécifiques des entités fusionnées (FUCaM et Instituts d'architecture) tout en réalisant un effort d'harmonisation des règles de manière à les simplifier au maximum, quels que soient les membres du personnel ou les sites concernés. Si l'on peut se réjouir de l'aboutissement de ce long travail de négociation dont l'intérêt est réellement collectif, il faut souligner une grave lacune : la question de la ligne hiérarchique n'est toujours pas résolue alors qu'elle aurait dû l'être dans le cadre du volet relatif à la procédure disciplinaire dont la délégation réclame depuis longtemps l'adoption. Il y a pourtant urgence !

L'une des nouveautés les plus remarquables dans la loi relative au bien-être des travailleurs réside dans l'obligation imposée aux employeurs d'adopter une réelle politique de prévention globale des risques psycho-sociaux au travail comme cela existe déjà pour les autres risques susceptibles de porter atteinte à la santé des travailleurs. Un espoir peut naître de cette initiative du législateur : celui que soit pris davantage en considération l'épuisement professionnel ressenti par nombre de membres du personnel en raison de surcharges répétées ou de conditions de travail inadéquates. Notre délégation sera particulièrement attentive à faire en sorte que des progrès réels puissent résulter des nouvelles règles en vigueur et être concrètement ressentis par chacune et chacun d'entre nous. En cela, nous ne ferons qu'exercer une légitime vigilance envers les intentions exprimées par notre nouveau recteur sous les titres « Clarté des rôles et des responsabilités » ou « Equilibre entre vie privée et vie professionnelle » de son programme. A lui, à son équipe et à vous : bonne rentrée !

POUVOIRS, CONTRE-POUVOIRS *et concertation* sociale dans les universités

Sous la direction de
Gerard Valenduc

UCL PRESSES
UNIVERSITAIRES
DE LOUVAIN

Les membres du personnel, affiliés à la CNE, peuvent obtenir l'ouvrage au prix de 10.00 € par virement sur le compte de la CNE-UCL :
BE86 0011 4327 6150
Croix du Sud, 3 - LLN



PROMOTIONS 2014 : TROIS PAS EN AVANT, DEUX PAS SUR LE CÔTÉ ?

Chaque année depuis 2010, les observateurs syndicaux de la CNE présents dans les commissions de promotion transmettent leurs observations, remarques et demandes d'amélioration de la procédure de promotion au Vice-Recteur chargé de la politique du personnel. C'est chose faite pour l'année 2014. Voyez ci-dessous nos dix propositions et demandes d'améliorations du processus de promotions.

La promotion est un sujet sensible pour les membres du personnel et pour la délégation syndicale car elle incarne un des modes le plus visibles de reconnaissance de l'institution vis-à-vis de ses travailleurs et de la qualité de leur travail.

Chaque campagne de promotion amène son lot de petites ou grandes nouveautés.

Pour préparer la procédure 2014, le service RHUM a organisé, en novembre 2013, une réunion avec les personnes impliquées dans les commissions de promotion (les présidents, les Dafs, ...) afin de mieux connaître le mode et les principes de fonctionnement des commissions de promotion. La délégation CNE a été invitée à présenter ses observations et propositions à cette occasion, mais malheureusement, les Autorités n'ont pas autorisé sa participation à l'entièreté de cette rencontre et elle n'a donc pas reçu, en retour, les remarques et impressions des présidents de commissions ni les conclusions de cette importante réunion. Nous le regrettons vivement.

En 2014 aussi, un budget spécifique a été consacré aux promotions des directeurs et responsables de services, ce qui peut ainsi libérer une partie plus substantielle du budget pour les autres promotions.

Enfin, une dernière nouveauté – suite positive des négociations syndicales au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles – le décret du 11 avril 2014 modifie le passage du barème 10/1 au 11/3, qui se réalise non plus par promotion, mais bien par avancement sans examen. Ce qui facilite donc l'évolution de carrière des PAT de niveau 1 qui, trois ans après leur engagement, pourront bénéficier du grade d'attaché principal par avancement sur avis positif de leur responsable hiérarchique. Cela raccourcit très fortement le délai d'attente d'une première progression dans la carrière de niveau 1.

Voici les dix demandes, remarques et propositions de la délégation CNE pour améliorer le système des promotions à l'UCL :

1. La mise en œuvre négociée d'une procédure de promotion comparable par le biais d'une méthodologie et de critères identiques et clairs pour toutes les commissions de promotion.
2. Pour rendre les chances de promotion plus équitables, la négociation d'un pourcentage (minimal !) de promotionnés parmi les promotionnables. Le budget « promotion » varierait dès lors en fonction des cohortes. Mais cela permettrait de donner le même pourcentage de chance d'année en année aux personnes. La proposition est donc d'avoir une enveloppe financière qui corresponde aux besoins de l'année en cours.
3. Une négociation digne de ce nom concernant les classifications de fonctions et/ou le cadastre « métiers ». Certaines carrières individuelles sont actuellement bloquées en raison de l'analyse de fonction. Les autorités parlent à présent du « cadastre métiers ». Nous demandons (comme le prévoit la législation) que la négociation du lien entre « le métier » et le barème soit entamée au plus vite afin d'éviter à nouveau un dérapage.
4. Tant que le système de l'analyse de fonction est d'actualité, une analyse de fonction actualisée pour toutes les personnes qui sont dans les conditions d'ancienneté pour être promues. La délégation CNE demande que ces analyses de fonction soient réalisées de manière systématique et non plus en fonction des demandes des responsables. Certaines fonctions n'ont jamais été analysées ou l'analyse a été faite depuis plus de dix ans et n'est donc plus adaptée. Ces lacunes bloquent l'évolution de carrière de nombreux membres du personnel.
5. La rédaction concertée avec la délégation syndicale d'une note détaillée clarifiant le fonctionnement des différents outils (Indemnité pour Fonction Supérieure (IFS), Indemnité Circonstancielle (IC), primes d'ancienneté, etc.) et leurs critères d'octroi. Cette note devrait être communiquée largement.
6. La promotion des personnes qui ont une Indemnité pour Fonction Supérieure (IFS) dès qu'elles ont l'ancienneté de grade requise. Dès lors, il est impératif que le système d'octroi d'IFS soit basé sur des critères clairs, transparents et négociés.
7. Un bilan chiffré, sur cinq ans, donnant le rapport, service par service, entre promotionnables et promus, selon les niveaux, l'âge, le sexe et le pourcentage d'occupation devrait être réalisé. Une information objective sur le délai d'attente moyen, minimum et maximum est nécessaire. Pour l'avenir, un tableau statistique prospectif négocié reprendrait les items formulés ci-dessus et permettrait d'envisager les cohortes de promotionnables pour le futur.
8. Un périmètre des commissions de promotions amélioré. Notamment,
 - en équilibrant mieux l'importance du nombre de services ou d'entités représentés dans chaque commission ;
 - en recréant les sous-commissions du secteur des sciences de la santé (qui se réunissent quand même, mais sans observateurs syndicaux !)
 - en créant une commission générale pour l'administration centrale qui procéderait, comme les commissions sectorielles, au classement final des dossiers des différentes sous-commissions de l'AC ;
 - en créant une commission composée des présidents des commissions sectorielles et de la commission de l'administration centrale ainsi que du vice-recteur à la politique du personnel et de l'administrateur général. Cette commission serait chargée d'opérer le classement final de manière collégiale.
9. La négociation d'une procédure transparente pour les promotions des personnes sur ressources extérieures. Cette procédure devrait impliquer le responsable hiérarchique et/ou le promoteur de recherche et enfin pouvoir s'intégrer dans le processus de promotions des personnes sur budgets classiques. Dès l'engagement des personnes sur ressources extérieures, il faut informer les promoteurs de l'évolution des coûts des carrières et les prévoir dans les demandes de budgets aux bailleurs de fonds.
10. Une formation explicite de la ligne hiérarchique sur le processus et sur le rôle d'instruction et de suivi des dossiers des personnes qu'elle doit assurer (informer, assurer un retour d'informations et veiller à l'évolution des carrières du personnel).

Une autre question reste à aborder : ne faudrait-il pas prévoir une évolution de carrière régulière pour chaque membre du personnel ? A la condition formelle d'être objectivement et positivement évalué, ne devrait-on pas accorder au minimum à chaque membre du PAT, trois



sauts de grade durant sa carrière et cela chaque fois dans un délai raisonnable de dix ans par exemple ?

Enfin, l'ensemble des délégations syndicales CNE présentes dans les universités subventionnées demande au Ministre de l'Enseignement supérieur, une harmonisation des procédures de promotion pour l'ensemble des universités en Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette revendication a été incluse dans l'accord sectoriel « enseignement » 2012-2013, mais n'a pas à ce jour été concrétisée par un texte répondant à nos attentes.

UNE PETITE RÉVOLUTION !

A quand un observateur syndical dans les commissions de promotions académiques ?

De nombreux académiques se plaignent du manque de transparence et de l'insuffisance de clarté des critères dans les procédures de promotions de cette catégorie de personnel. Un moyen de combler ces lacunes pourrait être d'ouvrir la porte à la présence syndicale dans ces commissions en tant qu'observateur du processus. Il y a des académiques élus dans les instances de concertation sociale et syndicale ; ils pourraient devenir ces observateurs objectifs qui remettraient chaque année aux Autorités des suggestions d'amélioration de la procédure de promotions académiques.

ENFIN UN RÈGLEMENT DE TRAVAIL POUR TOUT LE PERSONNEL !

Disposer d'un règlement de travail pour toutes les catégories de personnel de l'UCL constitue une obligation légale. Le règlement de travail adopté lors du conseil d'entreprise du 23 juin, et entré en vigueur le 1^{er} septembre 2014, est le résultat d'un long processus de négociation sociale, qui a débuté en mars 2011, à l'occasion du démarrage de la négociation sociale relative à la fusion entre l'UCL et les FUCaM. Il apparaissait en effet indispensable à l'époque aux délégations syndicales de l'UCL comme des FUCaM, de même qu'aux délégués auprès des deux conseils d'entreprise, de disposer d'un texte coordonné reprenant les règles internes de fonctionnement pour l'ensemble des personnels de la nouvelle université. La fusion avec les instituts d'architecture, et le caractère multisite de l'UCL, ont encore renforcé cette nécessité.

Lors des négociations sociales entre les autorités et les délégués CNE du personnel, qui se sont échelonnées entre 2011 et 2013, l'option a été prise de construire le nouveau règlement de travail en tenant compte des « droits acquis » des différentes catégories du personnel (académique, scientifique, administratif et technique), des statuts spécifiques des entités fusionnées (FUCaM et instituts d'architecture), tout en réalisant un effort d'harmonisation des règles de manière à les simplifier au maximum, quels que soient les membres du personnel ou les sites concernés. Reste à clarifier l'application entre autres du règlement du travail pour les vacataires, les boursiers UCL et les mandataires FNRS qui n'ont pas de tâches académiques.

L'option a été prise également, dès 2011, de recourir à des annexes pour faciliter les adaptations ultérieures du règlement de travail sans devoir recommencer l'entièreté de la procédure.

Le 7 février 2014, la délégation CNE du personnel a adressé à l'ensemble de la communauté universitaire un message destiné à consulter les membres du personnel sur le projet de règlement de travail. Nous avons reçu une série de remarques pertinentes qui ont fait l'objet d'une communication à la délégation patronale, permettant de corriger quelques points et de répondre à ces questions, avant le dépôt du règlement de travail au conseil d'entreprise.

La délégation CNE fait remarquer que les annexes du règlement de travail concernant les prestations particulières ne couvrent pas encore toutes les situations, notamment

les gardes de nuit et de week-end demandées à la fois à du personnel scientifique et à du personnel administratif et technique. Ainsi, sans que cette liste soit limitative, il serait nécessaire d'enregistrer les règles de fonctionnement particulières de services tels que par exemple, LOGE, la FOPA/FOPES, le SGSI ou le CIO. Les techniciens de laboratoire, ainsi que des membres du personnel scientifique sont également concernés. Un recensement des situations spécifiques doit être réalisé dans un délai raisonnable.

Nous déplorons que, malgré les nombreux rappels adressés aux autorités de l'université, l'annexe 10 du règlement de travail sur la procédure disciplinaire n'ait pas encore été rédigée, ni présentée au conseil d'entreprise, ni négociée avec la délégation syndicale.

A notre sens, cette annexe 10 doit acter les procédures existantes, en fonction des règlements organique et ordinaire de l'université issus du plan de développement (secteurs, instituts et facultés notamment), en tenant compte des règlements administratifs des corps scientifique et académique ainsi que des statuts du personnel administratif et technique. Elle doit intégrer la question de la ligne hiérarchique, en cours de négociation avec la délégation syndicale. Cette annexe doit également tenir compte des spécificités multisite et des intégrations quant à la ligne hiérarchique. Mais, il était important d'avancer sur le projet de règlement de travail et le retard accumulé par les autorités sur la clarification de la ligne hiérarchique ne pouvait entraîner un blocage du règlement de travail. La délégation CNE a donc pris l'option de l'approuver en l'absence de cette annexe.

La délégation CNE du personnel auprès du conseil d'entreprise espère que l'adoption de ce règlement de travail ouvre désormais rapidement la voie à la négociation sociale sur une série de conventions collectives. Le règlement de travail aidera notamment à la mise à jour de la convention collective sur le statut du PAT. Il doit déboucher sur la négociation de conventions collectives sur les statuts du personnel scientifique et du personnel académique de l'UCL, qui avait été entamée lors du projet de fusion à quatre. Ces conventions collectives seront destinées à remplacer les règlements administratifs actuels. D'autant que le règlement de travail ne peut tout couvrir, et que les règles statutaires doivent être reportées dans des conventions collectives de travail.

ECHOS DU CONSEIL D'ENTREPRISE 2013-2014

Dans un précédent numéro (153), nous avons résumé les débats tenus au conseil d'entreprise au cours de la première moitié de l'année 2013. Nous faisons écho à présent aux principaux points débattus au cours de l'année académique 2013-2014.

LE PERSONNEL ACADÉMIQUE

La délégation CNE s'est interrogée quant à la proportion de femmes nommées académiques à l'UCL, qui tend à s'accroître malgré le nombre de candidatures deux fois moins nombreuses que les hommes. La question de la période probatoire pour les académiques temporaires a été posée : les nominations s'effectuent après 3 ans, mais deux prolongations d'1 an sont possibles, soit 5 années maximum. En ce qui concerne les activités extérieures rémunérées des académiques à temps plein, elles doivent être signalées par tous les membres du PAC via un questionnaire. Elles ne peuvent dépasser deux demi-jours par semaine (selon l'arrêté du 13 août 1985). Moyennant respect de ces conditions, les membres du PAC peuvent ainsi exercer une activité d'indépendants, appartenir à une profession libérale, fonder une société ou intervenir dans des asbl.

En janvier 2014, la délégation CNE a déposé un avis négatif sur le projet de cadres PAT et PACS soumis au conseil d'administration, qui est beaucoup trop prudent par rapport à la situation budgétaire de l'UCL et qui ne répond pas aux besoins criants de renfort en personnel liés à la surcharge de travail.

LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Le nombre de prépensions diminue fortement à l'UCL, en raison des mesures législatives restrictives prises par le gouvernement fédéral. Ce qui représente une économie pour l'université, bien que le coût réel des prépensions a été fortement accru pour l'employeur par le gouvernement Di Rupo.

Notre délégation proteste régulièrement à l'égard de la non-intégration dans le cadre de l'université de membres du personnel employés depuis parfois 20 ans sur ressources extérieures à l'UCL, alors qu'ils travaillent, principalement dans l'administration centrale, au sein d'entités financées par le budget ordinaire. Elle

demande donc leur passage progressif sur ce budget ordinaire.

LE FNRS

Le CE a été informé de l'absence de concertation par le ministre Nollet envers le conseil d'administration du FNRS à propos du décret sur le financement du FNRS et de ses fonds associés (publié le 20 août 2013). Il a reçu une information détaillée sur l'impact sur l'UCL de ces nouvelles dispositions. Les organisations syndicales n'ont pas été consultées non plus, malgré plusieurs dispositions touchant au statut des personnels engagés par le FNRS. La délégation CNE a posé des questions sur les comptes du FNRS. Elle s'étonne du caractère sommaire du rapport du réviseur et du bilan social du fonds. La répartition des emplois scientifiques par université n'est pas rendue publique par le FNRS.

LES INVESTISSEMENTS IMMOBILIERS

Le CE a été informé notamment des coûts pour l'UCL liés à l'abandon du projet de « Musée du Lac » en raison du retrait de principal donateur, au profit de la transformation de la bibliothèque des Sciences en espace muséal, à la seule charge de l'université. A Tournai, une enveloppe de 10 millions d'euros est prévue pour l'acquisition et la rénovation de locaux destinés à la faculté d'architecture en vue du déménagement prévu pour la rentrée académique 2015.

L'UCL est en train d'accroître ses provisions en vue de couvrir les grosses réparations et les grands entretiens de son parc immobilier. Ainsi, la substructure du centre-ville de LLN fait l'objet d'une provision cumulative destinée à couvrir la rénovation des bétons, 40 ans après sa construction. Des provisions sont également prévues pour remettre aux normes énergétiques les kots étudiants faisant partie du parc locatif de l'UCL.

L'UCL a activé en 2013 les premières tranches de la ligne de crédit de 80 millions d'euros octroyés par la Banque européenne d'investissement (BEI) destinée notamment à améliorer la performance énergétique des bâtiments de l'université, consentir à des investissements immobiliers (par exemple les nouveaux sites LOCI à Tournai et Bruxelles) et assurer des rénovations (par exemple les serres et la Place des Sciences). Le nouveau

musée n'est pas financé par la BEI.

La politique de développement urbain à Louvain-La-Neuve en 2014 a été présentée au CE. Des éclaircissements ont été également donnés sur la construction du China Belgium Technology Center (CBTC), géré par la société JXITI, dans le parc scientifique et sur les conditions de logement des expatriés chinois à LLN.

La délégation CNE s'est faite, une nouvelle fois, l'interprète des réactions du personnel, en soulignant que le recrutement stagne malgré la surcharge de travail généralisée, alors même que l'UCL dépense beaucoup pour les constructions immobilières sur ses différents sites.

LES COMPTES DE L'UCL

De manière générale, les comptes de l'UCL démontrent une situation très saine. Le retour du précompte pour le personnel scientifique représente désormais une contribution importante, de plus de 8 millions d'euros en 2013, pour l'équilibre budgétaire général de l'UCL.

A la suite des vives remarques exprimées en 2008 et 2009 par la délégation CNE à l'égard de la stratégie agressive de placements de l'UCL dans le cadre de « l'endowment » (portefeuille d'investissements destinés au financement de projets de recherche et d'enseignement), qui avait conduit à des pertes financières en raison de la crise boursière et monétaire, le comité financier du 6 octobre 2010 avait décidé de modifier la stratégie initiale, destinée à l'obtention de rendements élevés, par une proportion plus importante d'obligations moins risquées. Notre délégation insiste sur le retour de l'UCL sur son « core business » et le caractère inadmissible d'investissements aléatoires de la part d'une université qui reçoit des subventions publiques.

La délégation CNE s'est inquiétée également des mesures d'économie annoncées fin 2013 aux Cliniques universitaires St-Luc, conséquence des décisions gouvernementales (6^e réforme de l'Etat). Elles touchent directement aux conditions de travail des personnels de l'UCL travaillant à St-Luc, notamment dans les services de soins d'urgence.

LA DÉONTOLOGIE SCIENTIFIQUE

Notre délégation a protesté contre le



fait que le règlement de la commission de déontologie a été adopté par le Conseil académique avant même que le CE puisse déposer un avis à ce sujet, malgré son impact sur les statuts du personnel de l'UCL. Il a été précisé au CE que cette commission n'a pas de rôle disciplinaire, mais est une instance destinée à donner des recommandations pratiques aux autorités. Cette commission a ainsi rédigé des balises sur le plagiat, qui concernent tout le personnel engagé dans la recherche, adoptée par le Conseil académique du 28 avril 2014, mais à nouveau sans avis préalable du CE. La référence à cette commission sera néanmoins annexée au règlement de travail entrant en vigueur le 1er septembre 2014. Parallèlement, une commission d'éthique biomédicale hospitalo-facultaire existe également à l'UCL et répond à la fois à une exigence légale et interne. Quant à la commission d'éthique de psychologie, elle remet des avis n'ayant pas de valeur légale.

LE MAINTIEN AU TRAVAIL APRÈS 45 ANS

La convention collective n° 104, conclue au sein du Conseil national du travail, s'applique à l'ensemble du personnel de l'UCL. Elle incite les employeurs à maintenir au travail les personnels au-delà de 45 ans. Globalement, à l'UCL, il n'y a pas, contrairement au secteur privé, de difficultés quant au maintien au travail du personnel âgé de plus de 45 ans. L'énorme majorité du personnel académique reste au travail jusqu'à 65 ans. Les membres du PAT restent souvent bien au-delà de 45 ans, bien que l'on observe une augmentation des crédits temps ces dernières années, suite notamment aux restrictions légales mises au départ à la prépension. Notre délégation a souligné que ces constats portent essentiellement sur les personnels au cadre, pas sur ceux dépendant de ressources extérieures. Par ailleurs, le personnel scientifique est, à l'UCL, soumis à rotation importante, car il n'y a pas de carrière définitive si l'on excepte le FNRS.

La délégation CNE, en se basant sur le bilan social 2012 de l'UCL, observe qu'en un an, 2055 ETP ont vu la fin de leur contrat à l'université, sur un total de 4312 ETP (toutes catégories du personnel confondues, à l'exception du FNRS), ce qui fait environ 50% de rotation ! Enfin, la politique de promotion est questionnée par la CNE à l'égard du personnel jeune ayant des

compétences pointues et du personnel plus âgé dont les mérites doivent également être reconnus.

LES RESTAURANTS UNIVERSITAIRES

Les comptes 2012, présentés au CE, ont été impactés négativement par l'accroissement du prix des vivres par rapport aux recettes, par la baisse de l'activité du service traiteur (qui joue un rôle important dans l'équilibre des comptes), par la diminution du nombre d'extérieurs (surtout à Woluwé) suite à l'augmentation des prix et des modifications dans les taux de la TVA, et par la diminution des étudiants issus des hautes écoles. Un budget pour la rénovation urgente de la cuisine centrale a été adopté, mais les travaux ont pris du retard. La délégation du personnel plaide pour un recours plus systématique par l'UCL au service traiteur interne, de préférence aux traiteurs privés. Les RU ont en effet un rôle social à l'égard des étudiants et du personnel en offrant des repas équilibrés à petits prix. Ils sont les principaux employeurs des jobistes étudiants de l'UCL.

LES QUESTIONS D'ACTUALITÉ

De nombreuses questions relatives à l'actualité universitaire ont été posées au conseil d'entreprise par notre délégation. Ainsi, ont été notamment abordés : la question de l'opportunité d'un investissement de l'UCL à Charleroi dans un centre de protonthérapie, la réduction du financement fédéral de la Coopération universitaire pour le Développement (CUD) et son impact sur les boursiers, les modalités de mise en oeuvre du statut de logis-

ticien de recherche, l'intégration des instituts d'architecture et des instituts de traduction et d'interprétariat, les modifications au règlement pour l'élection du recteur, la dissolution de l'Académie Louvain suite à l'entrée en vigueur du paysage universitaire, la construction d'une Maison des Langues (en collaboration avec l'IFAPME et le FOREM) destinée à accueillir à LLN les enseignants traducteurs-interprètes, les conditions du basculement vers SAP4U, les nouveaux outils de communication de l'UCL mis en oeuvre par l'AREC, la politique de mobilité du personnel (transports en commun, parkings), la nouvelle organisation de l'enseignement en application du décret paysage, la géopolitique des hôpitaux universitaires.

Malgré des demandes répétées depuis décembre 2013, les autorités n'ont pas informé le CE de l'évolution des négociations pour la constitution des trois pôles du paysage universitaire où l'UCL est impliquée (Bruxelles, Brabant wallon et Hainaut), et ce malgré l'impact que cela peut avoir sur l'organisation du travail des personnels. Au printemps 2014, la CNE a adressé une protestation au ministre Marcourt à l'encontre de cette exclusion des délégués syndicaux organisée notamment par l'UCL.

En 2013-2014, des exposés réguliers ont été donnés sur des asbl périphériques dépendantes de l'UCL, pour lesquelles le CE est compétent : la crèche Pomme d'Happy, Univers-Santé, et le Musée Art Présent Passé.

Le site du conseil d'entreprise : <http://www.uclouvain.be/ce.html>

UNE BONNE NOUVELLE POUR LE PAT ÂGÉ !

Après des années de rumeurs sur l'existence de cette prime d'ancienneté, voici une belle clarification.

Les autorités de l'UCL ont accepté de payer une prime d'ancienneté aux membres du personnel administratif et technique sur budgets classiques. Auparavant, certains en bénéficiaient et d'autres pas, les règles d'attribution étant inexistantes ou en tout cas inconnues !

Cette prime est soumise à trois conditions : avoir 35 ans de carrière à l'UCL, être âgé de 60 ans minimum et recevoir l'avis positif de sa ligne hiérarchique. Il peut être dérogé pour des raisons exceptionnelles par exemple à la condition d'âge pour des personnes quittant l'UCL avant 60 ans mais remplissant les deux autres conditions après de longues et loyales années de service.

Les propositions d'octroi de cette prime se font dans le cadre des commissions de promotions. Cette année, la procédure a peut-être été oubliée pour quelques personnes ? A chacun et chacune d'être attentif/attentive. Les paiements se feront pour la plupart en 2015 car le budget 2014 n'avait pas prévu le montant financier important à payer par la généralisation de cet avantage.

Il reste à étendre cet avantage aux (quelques rares) personnes sur ressources extérieures qui répondraient à ces conditions.

Et surtout, il convient de ne pas faire de cette prime, un lot de consolation en lieu et place d'une promotion en fin de carrière !



L'ACCORD DE GOUVERNEMENT EN FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES ET LES PRIORITÉS CNE-CSC POUR LE PERSONNEL DES UNIVERSITÉS

L'accord de gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles « Fédérer pour réussir » de fin juillet 2014, disponible sur archive.pfwb.be/1000000010f3030 a été comparé avec les priorités des délégations CNE et CSC-Services publics des universités, priorités qui ont été publiées dans le Droit de savoir n° 156 d'avril 2014.

Le résultat, point par point, de cet exercice peut être lu en détail sur le site www.desy.ucl.ac.be (page Elections 2014).

Que retenir de cette comparaison ?

UNE SEULE FORTE CONCORDANCE

Une grande convergence peut être constatée sur l'importante thématique de la démocratisation de l'enseignement supérieur.

Le Gouvernement en effet entend maintenir les mesures de gratuité pour les boursiers ; octroyer automatiquement une bourse d'études aux personnes entrant dans les conditions ; revoir le système des bourses ; augmenter les plafonds de revenu pris en compte pour la définition d'« étudiant de condition modeste » ; tenir davantage compte dans le calcul des bourses des frais liés à la mobilité, à la situation de handicap et au logement ; faciliter l'octroi automatique des allocations familiales au bénéfice des jeunes qui poursuivent des études supérieures ; prendre en compte les demandes – en augmentation – d'étudiants s'adressant aux CPAS.

Toutefois, l'accord de gouvernement ne mentionne pas que la révision du système des bourses d'études devrait prendre en compte l'ensemble des revenus des parents et que les prêts d'études ne devraient être que complémentaires.

Par ailleurs, nous estimons que l'indexation annuelle du minerval devrait être rétablie, pour autant que cette mesure s'accompagne d'une augmentation parallèle des bourses d'études. Rien n'est mentionné à cet égard.

Et, si le Gouvernement entend, comme nous le souhaitons, « *mettre en œuvre une orientation continue, renforcer la formation didactique des enseignants du supérieur, renforcer les liens entre le dernier cycle du secondaire et l'enseignement supérieur, développer des actions d'aide à la réussite des étudiants* », les lignes budgétaires spécifiques et pérennes pour soutenir ces efforts ne sont

pas précisées. C'est une carence qui va se retrouver dans d'autres points de l'accord de Gouvernement.

DES SIMILITUDES, MAIS AVEC DES DOUBLES BEMOLS

• Inéluctable, **le refinancement de l'enseignement supérieur** fait évidemment partie des sujets abordés dans l'accord de gouvernement. Mais de manière bien trop évasive.

Nous demandions notamment une augmentation du cadre personnel des universités en lien direct avec la croissance du nombre d'étudiants et pour cela, une augmentation de la partie fixe du financement pour toutes les universités ; l'introduction d'une ligne budgétaire spécifique en faveur des universités qui doivent procéder à l'intégration juridique et administrative de hautes écoles ; la suppression de la règle de non-dépassement des 80% de l'allocation de fonctionnement des universités consacrés à la masse salariale. Rien de tout cela n'est évoqué dans l'accord de gouvernement.

Sur un seul point, il y a identité de vues. Nous estimions qu'une réflexion devait être entamée sur les modalités d'accès aux études supérieures d'étudiants européens, non domiciliés fiscalement en Belgique et originaires de l'Espace Economique Européen. Et donc, à cet effet, la création d'un fonds de compensation européen entre pays d'accueil ayant un nombre d'inscriptions d'étudiants non équilibré entre eux. Dans l'accord de gouvernement, cette idée est reprise comme suit : « *[Le Gouvernement sera attentif à] agir sur le plan européen en faveur d'un système de compensation financière au bénéfice des Etats accueillant beaucoup plus d'étudiants de l'Union européenne, qu'ils n'ont de ressortissants qui étudient dans un autre pays de l'Union.* »

Par contre, l'accord de gouvernement

ne précise rien concernant les modalités et les montants de refinancement¹. Seuls de possibles financements complémentaires et différenciés, en fonction des besoins spécifiques et urgents (ainsi, le logement étudiant, les autres infrastructures immobilières académiques, dont les hôpitaux universitaires), sont évoqués. Le 25 juillet, en réponse aux débats au Parlement sur la déclaration de politique communautaire, Rudy Demotte, Ministre-président, a détaillé la politique de refinancement prévue. Qui n'a rien d'euphorique !

« *Cette législature ne sera pas une sinécure sur le plan budgétaire. [...] Les nouveaux financements seront mis en place de manière très douce à partir de 2016* et nous les poursuivrons en 2017, en restant toujours extrêmement prudents. Cela nous permettra de rassembler nos moyens pour répondre aux besoins grandissants en matière de bâtiments scolaires, de remédiation, d'études dirigées, de lancement d'expériences pilotes lors des cantines de midi, de conseillers pédagogiques, de rattrapage des directeurs du fondamental et d'accompagnement en moyens administratifs, de refinancement de l'enseignement supérieur qui nous tient fort à cœur et que nous voulons commencer, même modestement, début 2016, de l'extension du test d'orientation et des plans Cigogne dans le secteur de la petite enfance. [...] »²

Très étonnamment aussi, le Gouvernement indique « *qu'il sera attentif à renforcer l'autonomie des institutions et des établissements quant à l'affectation de leurs ressources* ». N'est-ce pas orthogonal par rapport aux objectifs de l'ARES ?

• Le financement et l'organisation de la recherche

Ce chapitre de l'accord de gouvernement³ prévoit, notamment :

1. Lors du débat parlementaire du 25 juillet sur l'accord de gouvernement, un parlementaire indique que « *l'engagement de refinancer l'enseignement supérieur serait de 109 millions € sur la législature, dont 20 millions pour les bâtiments, si nous avons bien compris les propos de M. Di Rupo en conférence de presse.* » Toutefois ces chiffres – les seuls existants à ce jour à notre connaissance – n'ont pas été mentionnés formellement par le Gouvernement lors de ce débat.

2. Les soulignements (en gras) sont ajoutés par le Droit de Savoir.

3. Les orientations relatives à la recherche dans l'accord de gouvernement à la Région wallonne sont pratiquement les mêmes que celles de l'accord en FWB. Par contre, dans l'accord de gouvernement pour la Région de Bruxelles Capitale, ce qui concerne la recherche est ramené à la portion congrue.



- de poursuivre l'objectif de consacrer 3% du PIB à la recherche et au développement (dont un tiers en provenance du secteur public et deux tiers du secteur privé) ;
- d'évaluer les programmes de recherche et, notamment sur la base de cette évaluation, de définir une nouvelle stratégie pluriannuelle (2015-2019) articulée avec les priorités du Plan Marshall 2022, les différents niveaux de pouvoirs et les priorités européennes d'Horizon 2020 ;
- de préserver les collaborations entre universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de Flandre et les établissements scientifiques fédéraux, sur le modèle des pôles d'attraction interuniversitaires (PAI) ;
- de soutenir le FNRS, les actions de recherche concertées (ARC) et les fonds spéciaux de recherche (FSR) ;
- de mener une réflexion en vue de prévoir des mécanismes pour encourager le mécénat en faveur de la recherche, moyennant la prise en compte de critères éthiques ;
- de poursuivre le cadastre des équipements et infrastructures financés par des moyens publics et susceptibles d'être partagés ;
- d'organiser la mutualisation et la coordination des besoins d'investissement en termes de grands équipements et d'infrastructure de recherche entre Régions et Fédération ;
- de s'assurer du maintien du financement aux universités de la coopération au développement (CUD) par le Fédéral.

Nous demandons une meilleure articulation entre recherche fondamentale et recherche appliquée et entre Régions wallonne et bruxelloise ainsi qu'entre établissements de l'enseignement supérieur. Nous pouvons donc considérer que cette demande est globalement rencontrée, même si nous espérons que l'articulation entre enseignement et recherche au sein de la nouvelle structure de l'ARES soit davantage explicitée. De même, nous estimons que les questions d'enseignement supérieur et de recherche scientifique devaient être reprises dans les attributions d'un seul ministre. La composition du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles répond à cette demande. Par contre, les questions relatives aux personnels de la recherche sont peu approfondies. Le Gouvernement indique vouloir « améliorer la carrière et le statut des chercheurs. Le métier de chercheur s'exerce actuellement sous divers statuts recouvrant des conditions barémiques et

des perspectives de carrière très différentes. Cette diversité de statut génère de l'incertitude et des conditions de travail instables. » Nous sommes évidemment avec ce constat. Mais les propositions d'action du Gouvernement sont peu nombreuses et peu étoffées. Nous revenons sur cette importante lacune ci-après.

• Le paysage de l'enseignement supérieur

Concernant la mise en œuvre du décret Paysage, le comité de suivi, pourtant mentionné explicitement dans l'exposé des motifs du décret du 7 novembre 2013⁴ n'est même pas évoqué dans l'accord de gouvernement. Nous demandions également que le chapitre du décret sur les zones académiques soit amélioré. Demande négligée !

DE TRES NETTES DIFFERENCES

C'est le grand écart entre l'accord de gouvernement et nos demandes en ce qui concerne les conditions de travail du personnel des universités et de l'enseignement supérieur en général.

Le plus grand écart consiste à passer totalement sous silence une grande partie de nos propositions, en particulier : l'adoption par décret d'un statut du personnel des universités subventionnées ; la valorisation des acquis de la formation continue ; l'activation du fonds de garantie pour les chercheurs voté en 2004 ; l'octroi au PATO des universités subventionnées et au PATO contractuels des universités de la Fédération Wallonie Bruxelles d'une pension d'Etat ou – à défaut – le financement par la Fédération de l'assurance de groupe de ces personnels. Pas le moindre mot sur ces sujets essentiels !

Et quand le texte aborde certaines de nos attentes, c'est pour botter en touche, voire en contre ! Ainsi le Gouvernement veut promouvoir les « bourses postdoctorales », alors que c'est d'engagements d'emplois définitifs et de chercheurs permanents dont on a besoin !

Ainsi, le Gouvernement souhaite réserver une attention renforcée aux chercheurs permanents dans les universités, alors que nous avons plus précisément demandé une transparence plus grande sur les critères d'évaluation qui conditionnent l'évolution de carrière au niveau des universités ou du FNRS. Ainsi, le Gouvernement envisage de faciliter l'engagement de vacataires indépendants alors que nous demandons la négociation de nouveaux statuts du personnel, adaptés aux besoins actuels. Dernier exemple : [Le Gouvernement sera attentif à] demander au Gouvernement fédéral de prévoir une exonération du précompte professionnel du personnel académique à concurrence du temps consacré aux activités de recherche, alors que notre demande vise à instaurer un Maribel « fiscal » pour les universités et pour le FNRS, en mettant sur pied un organe paritaire chargé de négocier la conversion en nouveaux emplois de cette importante source de financement récurrente depuis 2003.

Sur deux points – soyons de bon compte – il y a une relative convergence.

- Nous demandions la finalisation négociée de la transposition dans les dispositions légales en Fédération Wallonie-Bruxelles des recommandations de la charte européenne du chercheur. Le Gouvernement veut poursuivre l'amélioration des conditions de travail des chercheurs, notamment par un soutien à la mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur.
- Nous demandions de reconnaître les anciennetés de grade, de carrière, de barème et scientifique, entre autres pour les personnes venant d'autres universités et pour les personnes sur contrats extérieurs passant sur allocation de fonctionnement. Le Gouvernement veut harmoniser les parcours en facilitant la mobilité entre institutions (portabilité des droits et de l'ancienneté) et en améliorant la lisibilité extérieure de leur statut. C'est déjà cela !



4. « Mise en œuvre et suivi. (...) Dans l'esprit de la démarche participative mise en place à la faveur de la table ronde de l'enseignement supérieur et conformément à ce qui avait été convenu lors des consultations et concertations qui ont été menées durant le processus d'élaboration de ce décret, un comité de suivi avec les organisations représentatives des étudiants et les organisations syndicales sera mis sur pied par le Gouvernement pour accompagner le processus de mise en œuvre de ce décret. Son rôle sera, avant de pouvoir passer entièrement la main à l'ARES, d'aider à la cohérence des diverses adaptations réglementaires et législatives durant la phase de transition dans l'organisation des études. » Exposé des motifs du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, page 12.



CONCLUSION

Il convient de rappeler la limite de cet exercice de comparaison : l'accord de gouvernement aborde en effet d'autres orientations que celles reprises dans notre mémorandum. Ainsi, pour ce qui concerne l'enseignement supérieur, le Gouvernement a l'intention de porter au cours de la nouvelle législature la formation initiale des enseignants à 4 ans, en renforçant les périodes de stage au cours de cette dernière année ; de déve-

lopper le logement étudiant ; d'adapter le cursus en soins infirmiers ; d'apporter une réponse cohérente à la réforme des études de kinésithérapie ; d'étendre, après évaluation, à d'autres filières le test d'orientation non contraignant actuellement appliqué en sciences médicales.

Mais pour ce qui relève de nos propres priorités, hormis celle de la démocratisation de l'enseignement supérieur, elles

sont, soit escamotées, soit totalement éludées dans l'accord de gouvernement.

Le texte lui-même de cet accord manque de souffle. La lutte contre la marchandisation et la privatisation de l'enseignement supérieur n'y est même pas réaffirmée.

Le Gouvernement pense-t-il ainsi enthousiasmer le personnel des universités ?

LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (3)

Après la présentation dans les précédents numéros de la structure faïtière (le Conseil d'administration de l'ARES) et des pôles académiques, cet article présente brièvement le Conseil d'orientation de l'ARES et les zones académiques.

Le Conseil d'orientation de l'ARES

Selon les termes de l'article 44 du décret du 7 novembre 2013, le Conseil d'orientation de l'ARES est chargé de remettre des avis au Conseil d'administration de l'ARES dans le but de contribuer à une meilleure organisation du système d'enseignement supérieur en Communauté française et de proposer une offre d'études la plus en harmonie avec les missions générales de l'enseignement supérieur, en fonction des réalités socio-économiques et socioculturelles ainsi que des besoins à long terme estimés en compétences intellectuelles, scientifiques, artistiques et techniques. Ce Conseil peut débattre de tous les sujets de nature à influencer l'avenir de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique en Communauté française.

Le Conseil d'orientation de l'ARES est composé de 33 membres, tous avec voix délibérative, représentant les secteurs économiques, scientifiques et culturels, les partenaires sociaux, le monde politique ainsi que l'enseignement obligatoire. Le Conseil d'orientation élit en son sein un Président.

Les avis du Conseil d'orientation sont publics. Le Conseil d'orientation de l'ARES remet chaque année au Conseil d'administration de l'ARES, un avis sur l'offre d'études et de formation continue.

A la date du 1er septembre, la composition du Conseil d'orientation n'a pas encore été publiée au Moniteur. Le Conseil n'a d'ailleurs pas encore inauguré ses travaux.

Les zones académiques interpôles

Selon l'article 63 du décret, une zone académique interpôles a uniquement pour missions de proposer à l'ARES une évolution de l'offre d'enseignement supérieur de type court et de susciter ou coordonner des projets d'aide à la réussite des étudiants.

Les zones académiques n'ont pas de personnalité juridique propre : elles sont constituées par la réunion conjointe des conseils d'administration des pôles académiques qui la composent.

Il existe trois zones académiques interpôles, réparties de la façon suivante :

- la zone Liège-Luxembourg-Namur qui regroupe les Pôles académiques de Liège-Luxembourg et de Namur ;
- la zone Bruxelles-Brabant wallon qui regroupe le Pôle académique de Bruxelles et le Pôle de Louvain ;
- la zone Hainaut qui correspond au Pôle hainuyer.

Cette troisième «structure» du paysage est la moins claire. C'est pour cette raison que les délégations CNE-CSC des universités souhaitent que le chapitre du décret sur les zones académiques interpôles soit amélioré.

Dernières nouvelles de l'ARES

• Petit incident de procédure : une note sur l'enseignement supérieur, rédigée par le Président faisant fonction et par les vice-Présidents du Conseil d'administration a été déposée fin juin 2014 dans le cadre d'une rencontre tenue avec les formateurs du Gouvernement en Fédération Wallonie Bruxelles, MM. E. Di Rupo, P. Magnette, et B. Lutgen, mais cette note n'avait cependant pas été spontanément ni immédiatement communiquée aux autres membres du Conseil d'administration. Cette mauvaise méthode de travail a fait l'objet de vives critiques lors de la réunion du Conseil du 8 juillet.

• M. Philippe Maystadt, ancien ministre et ancien président de la Banque européenne d'investissement (BEI), a été proposé le 8 juillet comme Président du Conseil d'administration de l'ARES. Celui-ci a rendu un avis favorable. A la date du 28 août 2014, M. Ph. Maystadt a été nommé par le gouvernement pour un mandat de 3 ans.

• Les projets de statuts des pôles académiques ne sont toujours pas approuvés officiellement par le Gouvernement.



BIENTÔT DE NOUVEAUX COLLÈGUES À LOUVAIN-LA-NEUVE

L'intégration des études de traduction et interprétation à l'université

Le décret organisant le transfert des études de traduction et interprétation aux universités a été voté le 11 avril et publié au Moniteur belge le 3 juillet 2014. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016, mais les nouveaux programmes démarreront au sein des universités dès la rentrée académique 2015-2016 (voir l'article du DDS 155, page 10).

C'est ainsi que la catégorie traduction et interprétation (TI) de la Haute école libre Léonard de Vinci, anciennement section de l'Institut libre Marie Haps (ILMH) sera transférée pour partie à l'Université Saint-Louis Bruxelles (programmes de bachelier) et pour partie à l'Université catholique de Louvain (programmes de master).

Le décret prévoit que les établissements concernés par ces transferts doivent établir une liste provisoire nominative des membres du personnel affectés à la section traduction interprétation au 30 juin 2014 qui seront transférés aux universités. Cette liste a été soumise à la négociation avec les délégations syndicales avant d'être transmise au gouvernement.

Pour l'UCL et l'USL-B, l'établissement de cette liste n'a pas été simple et a nécessité plusieurs réunions de négociation avec les organisations représentatives du personnel des hautes écoles et des universités. Il fallait, d'une part, définir si les enseignants étaient principalement affectés au premier ou au deuxième cycle, car de cela dépendait leur futur transfert vers Saint-Louis ou vers l'UCL. D'autre part, la majorité des membres du personnel administratif de Marie Haps exerce ses missions pour toutes les sections de l'école et pour tous les étudiants (accueil, service informatique, bibliothèque...). Il est donc difficile de déterminer qui devrait être transféré à l'université, d'autant plus que ce transfert impliquerait une modification des fonctions et, pour ceux qui iraient à l'UCL, de lieu de travail. L'affectation future des enseignants dépend en outre d'éléments encore fluctuants de type individuel, comme les remplacements, les départs, les congés pour convenances personnelles, etc. ou de type collec-

tif comme les modifications de programmes et l'évolution du nombre d'étudiants dans les différentes options.

De manière plus générale, on constate une difficulté importante liée à la date d'entrée en vigueur du décret (le 1^{er} janvier 2016) qui ne suit pas directement l'établissement des listes définitives du personnel transféré et donc la fixation du «cadre d'extinction» (le 31 décembre 2014 et non le 31 décembre 2015). Il y aura donc un «vide juridique» pour les personnes qui seraient engagées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015 car elles ne pourront plus faire partie du cadre d'extinction sans pour autant pouvoir être engagées par les universités. Cette situation risque de concerner un certain nombre de personnes, car les hautes écoles engagent à partir de janvier (et non dès la rentrée académique) les enseignants qui prestent leurs cours au deuxième trimestre.

Un autre problème juridique important risque d'affecter les membres du cadre d'extinction à plus long terme en limitant leurs possibilités d'extension de charge. En effet, le cadre d'extinction de Marie Haps sera divisé en deux groupes ayant chacun un employeur différent et aucun de ces deux employeurs ne pourra engager de nouveaux membres du personnel sous un statut «cadre d'extinction» (c'est-à-dire sous les anciens statuts «haute école»), même si ce personnel vient du cadre d'extinction de la même haute école mais transféré à l'autre université. Il sera donc impossible pour un enseignant de master dont l'employeur est l'UCL de postuler pour une charge ou un poste à temps partiel qui se libérerait à Saint-Louis en bac car il s'agira d'un autre employeur. Cette «étanchéité» du cadre d'extinction empêchera la mobilité du personnel entre bac et master et restreindra les possibilités d'évolution de carrière.

Les autorités de l'UCL et de l'USL-B de même que la CNE comptent interpeller rapidement le ministre sur ces questions et demander des aménagements du décret. A ce stade, une liste provisoire des

membres du personnel qui seront transférés a été arrêtée, mais il reste des questions importantes quant au volume d'emploi nécessaire pour assurer la gestion administrative de ce programme ainsi que l'enseignement au deuxième trimestre.

Dans le projet actuel, 3 membres du personnel administratif correspondant à 2,4 équivalents temps plein seront transférés vers les universités dont une seule personne à l'UCL. La discussion est cependant encore en cours pour envisager d'éventuels autres transferts, notamment pour la gestion administrative du personnel du cadre d'extinction.

La liste définitive du personnel transféré devrait être établie pour le 31 décembre 2014, à moins que cette date ne puisse être reportée à la veille de l'intégration effective pour éviter le vide juridique mentionné ci-dessus.

Un projet de convention d'intégration doit également être établi entre la haute école et les universités avant le 31 décembre de cette année. Cette convention soumise à la négociation avec les organisations syndicales doit notamment reprendre les modalités relatives à l'emploi, aux conditions de travail, à l'évolution des carrières et à la représentation du personnel au sein des organes de l'université.

Finalement, une petite trentaine de membres du personnel est attendue en Faculté de philosophie, arts et lettres de l'UCL à la rentrée académique 2015-2016 tandis qu'une quarantaine devraient rejoindre l'USL-B. A ces membres du personnel statutaires et contractuels, il faudra ajouter une trentaine de «vacataires» qui sont pour la plupart des interprètes indépendants assurant des cours très spécialisés en master d'interprétriariat. Leurs charges d'enseignement, représentent en général moins de 0,20 ETP et dépendent des choix d'options des étudiants, certains cours n'étant pas donnés certaines années. Leur présence dans cette formation est considérée comme indispensable à la reconnaissance du diplôme par les organismes internationaux. Ces personnes seront affectées à l'UCL.



FNRS : QUAND LE PIÈGE SE REFERME

Ce premier octobre verra, comme chaque année, l'arrivée des nouveaux mandataires du F.R.S.-FNRS. Derrière la fierté (ou le soulagement) légitime des heureux candidats et les traditionnels communiqués soulignant l'excellence et le haut degré d'attractivité de la recherche belge francophone, ces nominations masquent aussi d'autres réalités moins joyeuses.

Avec un budget annuel de 150 millions d'Euros, le F.R.S.-FNRS (et ses fonds associés) est un acteur essentiel de la recherche publique fondamentale, et donc de l'emploi des chercheurs, tant via la subvention de projets que via le financement direct de chercheurs. Ces derniers mandats, dits « personnels », se recrutent annuellement aux trois moments-clés du parcours d'un chercheur : la réalisation du doctorat (aspirant), l'acquisition d'une expérience post-doctorale (chargé de recherche) et l'accès à un poste permanent (chercheur qualifié et grades ultérieurs). À chaque étape, le recrutement se fait par concours où le chercheur est évalué par des experts, et recommence « à zéro » (c'est-à-dire que le fait d'avoir été aspirant ne donne aucune priorité à un mandat post-doctoral et ainsi de suite). Ces mécanismes expliquent pourquoi il est plus juste de parler de « parcours » que de « carrière », celle-ci ne débutant véritablement que pour ceux qui ont obtenu un poste permanent, soit généralement une fois la trentaine bien sonnée et une dizaine d'années de travail au compteur.

Goulots d'étranglement

Depuis 2004, le F.R.S.-FNRS a en moyenne recruté chaque année, au titre de ces mandats personnels et pour toute la Fédération Wallonie-Bruxelles, 131 aspirants, 95 chargés de recherche et 23 chercheurs qualifiés. En considérant ces chiffres, même en tenant compte du fait que tous les docteurs formés dans nos universités n'ont pas vocation à faire une carrière universitaire, on constate que chaque nouvelle étape du parcours constitue un goulot d'étranglement : il y a bien moins de postes que de candidats potentiels.

Ce phénomène est aggravé par deux facteurs. D'une part, le nombre global de postes, après une hausse au milieu des années 2000 (qui compensait partiellement le retard de la FWB en la matière), est tendanciellement en baisse depuis 2008 (année où a été initiée la réforme du F.R.S.-FNRS). De 139 aspirants, 110 chargés de recherche et 26 chercheurs qualifiés, on est passé en 2014 à 118 aspirants, 85 chargés de recherche et 18 chercheurs qualifiés, soit une baisse de 20% environ. D'autre part, le nombre de candidats a dans le même temps explosé : ils sont deux fois plus nombreux qu'avant à solliciter un mandat d'aspirant (488 cette année contre 238 en 2008), et quasiment trois fois plus nombreux à postuler comme chargé de recherche (436 contre 170). Cette hausse semble s'expliquer tant par la levée des restrictions d'âge préalablement en vigueur (qui créaient une discrimination entre candidats) que par l'augmentation du nombre de candidats étrangers ou ayant fait leur doctorat à l'étranger (qui représentent aujourd'hui près de la moitié des candidats). Ce que le F.R.S.-FNRS appelle le « taux de succès », c'est-à-dire la probabilité d'obtenir un mandat quand on postule, est par conséquent en chute libre : de près d'une chance sur deux il y a cinq ans, il

tourne aujourd'hui autour de 20%. Concrètement, cela signifie que chaque année 80% des candidats sont recalés et se retrouveront au chômage à la rentrée s'ils n'ont pas un « plan B », malgré un parcours scientifique souvent de haut niveau.

Des repêchages temporaires

Le F.R.S.-FNRS semble se rendre compte de cette situation problématique et tente de corriger à la marge, ou plus exactement de gérer la pénurie. Alors que le nombre de postes permanents « normaux » attribués est en baisse, le nombre de postes « de rattrapage » alloués par le Fonds est plutôt en hausse. Ainsi, de plus en plus de chargés de recherche « recalés » pour un poste de chercheur qualifié se voient accorder une quatrième année de mandat, sorte de purgatoire entre l'élimination définitive et un engagement, leur permettant d'éviter le chômage immédiat et de rester dans la course pour (re)postuler l'année suivante. Cette année, ces mandats « bonus » sont quasiment aussi nombreux que les nouveaux chargés de recherche (76 contre 85). Les universités, via leurs fonds spéciaux de recherche, participent également de ce mouvement avec des « repêchages » temporaires. Mais, au-delà de la fonction sociale réelle pour les personnes concernées, ces mandats ne donnent pas à ces chercheurs de véritables perspectives : ce sont des « rustines » qui ne font que post-poser d'un an le moment où la possibilité de réellement faire carrière se concrétisera ou s'arrêtera. Cette incertitude sert-elle utilement la politique scientifique en FWB ?

Et cela se passe dans un contexte de report des responsabilités. Chaque institution semble accepter de payer un peu (un rattrapage, une rallonge) pour peu que ce soit l'autre employeur qui « stabilise » le candidat, et donc supporte le gros du coût : les universités espèrent une nomination par le FNRS qui les dispensera d'engager elles-mêmes ; le FNRS qui lui-même espère que les candidats seront repris par les universités comme académiques. D'où la nécessité d'affronter la question de fond : à quand une carrière (plus) continue ?

À quand une vraie carrière scientifique ?

La filière F.R.S.-FNRS n'est pas la seule possibilité de carrière scientifique universitaire, mais elle en reste un des maillons essentiels de continuité, emblématique des limites de notre système. On le sait, la période la plus problématique concerne l'après-thèse (voir notamment DDS 152 et 153). Pour prétendre à un poste à l'université à l'issue du doctorat, la principale possibilité (voire la seule, pour l'UCL qui a fait le choix de supprimer les postes scientifiques définitifs) est actuellement la carrière académique qui permet d'envisager un travail de recherche dans la durée. Sauf qu'y entrer nécessite une expérience qu'on ne peut avoir à l'issue du doctorat. Cette expérience ne tombe pas du ciel et nécessite statut et financement. Le F.R.S.-FNRS est une des seules possibilités structurelles de l'acquérir dans de bonnes conditions (d'où probablement son attrait), a fortiori dans les disciplines « pauvres » en financements extérieurs, ou dans un contexte économique défavorable.

Les carrières scientifiques ne peuvent pas reposer exclusivement sur une logique de sélection qui, à chaque étape,



laisse de côté 80% des candidats dont beaucoup sont notés – c'est un comble – « excellents » par les experts internationaux qui les évaluent, sans envisager la place de ces candidats malheureux pourtant formés à grands frais. Proclamer l'acquisition de « compétences transversales » par le docteur est sympathique, mais ne crée pas les postes qui manquent. Il faut réintroduire de la progressivité dans les parcours et quitter un système complètement dualisé entre les doctorants temporaires d'un côté, les permanents accomplis de l'autre, avec les précaires – qui ne sont ni l'un ni l'autre – entre les deux. L'ouverture (timide) de la carrière de logisticien de recherche est un pas positif, mais insuffisant dans la mesure où il s'agit surtout de donner de meilleures conditions de carrière à des personnels déjà en poste, et non de permettre à ceux qui cherchent un emploi permanent dans la recherche d'en trouver un. Cela passe probablement par une réflexion sur le nombre et la durée des mandats post-doctoraux, de même que par une identification transparente et suffisamment tôt des chercheurs

voulant poursuivre leur carrière à l'université et de ceux qui souhaitent travailler dans l'industrie, le secteur public ou la société civile. Ce qui implique aussi l'amélioration de la reconnaissance du doctorat en-dehors des universités et une prise en compte de la dimension extra-académique dans les projets de recherche et leur encadrement. Cette absence de perspectives raisonnables de carrière peut pousser un certain nombre de scientifiques à choisir l'expatriation, ce qu'on appelle communément la « fuite des cerveaux ».

La recherche a un coût, mais c'est un investissement. Créer des postes coûte cher, mais ne pas en créer aussi. Cela entraîne aussi la mise en place de coûteux programmes de retour de ces « cerveaux en fuite », qui ne seraient peut-être pas partis avec de meilleures perspectives de carrière. Un comble alors que l'on réaffirme de manière incantatoire l'importance de la recherche et qu'on déplore le faible succès des carrières scientifiques.

UN ACCORD SUR LES LOGISTIENS DE RECHERCHE



Le protocole d'accord sur la carrière des logisticiens de recherche a été signé par les représentants de la CNE et les autorités. Il devrait être disponible sur le portail de l'UCL d'ici peu. Et les premières migrations de postes du cadre PAT vers le cadre scientifique définitif ont commencé. Ces migrations ont été réalisées vers le grade de logisticien de recherche ou vers une nomination d'emblée au grade de logisticien de recherche principal, pour les personnes dans la carrière PAT qui pouvaient justifier d'une expérience comparable de gestion de projets de recherche, avec l'aval du Conseil de la recherche.

En définitive, le Conseil d'administration doit acter ces migrations. A présent, ces transferts pourront entraîner des marges financières telles que de nouvelles possibilités de créer des postes de logisticiens de recherche seront mutualisés au central et déployés en fonction de la politique décidée au conseil rectoral.

L'UNIVERSITÉ ET LA FORMATION DU PERSONNEL PAT

En relisant les pages du chapitre IV du bon vieux statut du PAT (datant de 1973 et jamais réactualisé malgré les demandes insistantes de la délégation CNE !), nous redécouvrons des principes très intéressants : *Dans le cadre d'une politique active de promotion, l'université veille au perfectionnement professionnel de ses agents (...). L'université veille à organiser la participation du PAT à des séances de « recyclage professionnel ».* Ces séances sont imputées aux heures normales de travail. C'est, selon des termes un peu vieillots sans doute, une

belle façon de rappeler à tous les membres du PAT qu'ils sont en droit de bénéficier de 3 jours de formation par an au moins.

Le service « formation » met tout en oeuvre pour soutenir les efforts de formation de chaque membre du PAT (et des autres catégories de personnel par ailleurs), alors profitez-en ! Ne laissez pas échapper ces occasions de vous perfectionner et d'augmenter ainsi vos chances de progression dans la carrière.



TECHNOLOGUES : L'AGRÉMENT EST-IL INDISPENSABLE À L'UCL ?

Dès le 2 décembre 2014, les technologues de **laboratoire médical et en imagerie médicale** devront obligatoirement posséder un agrément pour exercer leur profession en vertu d'un arrêté royal de 1993 qui prend effet fin 2014.

D'après le SPF Santé publique, l'agrément permettra aux technologues concernés de leur offrir un cadre légal qui protégera leur profession, d'aider les employeurs à clarifier leur statut et de garantir aux patients des services professionnels.

C'est le Service public fédéral (SPF) Santé publique qui délivre l'agrément, c'est-à-dire l'autorisation d'exercer en tant que technologue de laboratoire médical et cela se fait via leur site <http://www.sante.belgique.be/> où une procédure de demande d'agrément est expliquée.

Mais dans la recherche, à l'UCL, est-ce que les technologues sont concernés ? Doivent-ils remplir également un agrément ?

Le site du SPF mentionne clairement : « *si vous faites des analyses sur du matériel biologique, mais que ceci est indépendant du traitement d'un patient (pour de la recherche scientifique par exemple), vous ne devez pas introduire de demande d'agrément en tant que technologue de laboratoire médical* ».

Pour continuer à exercer en tant que technologue dans un laboratoire de recherche, l'agrément n'est pas indispensable. Par contre, se pose la question de la mobilité en cours de carrière. Si l'agrément n'est pas indispensable pour continuer à travailler à l'UCL, est-ce que les technologues diplômés n'ont pas intérêt à demander leur agrément pour se garder une ouverture professionnelle plus grande, dans le cas où ils seraient amenés à travailler aux Cliniques, par exemple ?

Et dans ce cas, est-ce que les technologues de recherche peuvent prendre en compte leur activité professionnelle dans leur demande d'agrément ?

Toutes ces questions ont été relayées auprès du représentant de la CNE qui négocie auprès du Ministre de la Santé publique. Cependant, vu le contexte politique actuel et l'absence de gouvernement, les réponses à ces questions ne nous seront pas données avant la fin de la période transitoire (décembre 2014).

Dès lors, le conseil que nous vous donnons est le suivant : à tous les diplômés de Biologie médicale, effectuez les démarches décrites sur le site SPF Santé afin de solliciter un agrément, en vue de conserver une ouverture de carrière la plus large possible.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous lorsque les négociations avec le Ministre de la Santé auront repris.



UCL

Le *Droit de Savoir* est une publication de la délégation CNE (Centrale nationale des employés) du personnel de l'Université Catholique de Louvain.

Contacts

CNE-UCL à LLN

Bâtiment Kellner - Local D-113 - Bte L07.06.01
Croix du Sud, 3 - Parking 20
1348 Louvain-La-Neuve
Tél. : 010 47 26 02 - Fax : 010 47 25 76

CNE-UCL à Woluwé

Centre Faculté - Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu - 1200 Bruxelles
Tél. : 02 764 50 99

CNE-UCL à Mons

Bâtiment B, 2^e étage, local B216
151, Chaussée de Binche - 7000 Mons
Tél. : 065 32 32 40

Courriels

agnes.namurois@uclouvain.be
catherine.delbar@uclouvain.be
thierry.grosbois@uclouvain.be
catherine.letocart@uclouvain.be

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCL, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur(s).

Tirage

6.700 exemplaires imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m². La version électronique du *Droit de Savoir* est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCL.

BULLETIN D'AFFILIATION

à renvoyer à la CNE - UCL



Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille) Homme / Femme*

 Rue N° App. Boîte
 Code postal Localité Nat. Téléphone
 E-mail Date de naissance
 N° registre national N° compte bancaire
 B E

Je souhaite payer mes cotisations par : **Mandat** (domiciliation) OU par **Virement** (*biffer ce qui ne convient pas*)

Temps de travail
 Membre depuis le Vient de
 Date / / Signature

* Biffer la mention inutile

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	
Membres actifs	
Ordinaires temps plein	16,04 €
Crédit-temps complet	6,88 €
Mi-temps	10,93 €

A l'UCL, une prime syndicale a été négociée, qui permet d'être remboursé chaque année d'une partie des cotisations.

Réservé à l'administration de la CNE/CSC

Centrale professionnelle (nom, code)

N° ONSS de l'UCL : 75 - 0408690 - 09

Matricule de l'affilié