

# Le droit de savoir



PB-PP|B-000613  
BELGIE(N)-BELGIQUE

## Sommaire

- 2 Le bien-être au travail
- 3 Pôles d'attraction universitaires  
Les académiques payés à l'heure  
Droit d'inscription des doctorants
- 4 Quels chercheurs demain ?
- 6 La révision du décret paysage
- 7 Une garantie inédite
- 8 Les universités grecques

## Relèvement de l'âge de retraite

Le parlement fédéral a approuvé le 23 juillet 2015 le projet de loi relatif au relèvement de l'âge légal de la pension de retraite qui passera à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Cette nouvelle loi a été publiée au Moniteur du 21 août 2015. Celles et ceux qui s'opposent à cette mesure ont rendez-vous le mercredi 7 octobre à Bruxelles pour la manifestation nationale CSC-FGTB-CGSLB pour « célébrer » le premier anniversaire du gouvernement Michel.

Un an après, l'austérité nous reste encore sur l'estomac !

#7 octobre



**7 octobre 2015**  
**MANIFESTATION**  
**BRUXELLES**



Pour plus d'égalité et de justice

## UNE CONCERTATION EN DEMI-TEINTES

Après la première année écoulee de la nouvelle équipe rectorale, et à l'occasion de la rentrée, un état de la **concertation sociale** à l'UCL peut être dressé.

Des réunions mensuelles de négociation entre la vice-rectrice chargée de la politique du personnel et la délégation syndicale se tiennent pour aborder les dossiers collectifs. Dans ce cadre, des progrès réels ont été engrangés en 2014-2015, permettant par exemple la concertation sur les formulaires d'évaluation, sur le cadastre métier ou la négociation de nouvelles conventions sur les **prépensions**.

La clarification de la **ligne hiérarchique**, rendue plus complexe par le plan de développement, est en bonne voie d'aboutir à un accord concerté.

Une convention réglant le transfert des personnels de l'Institut Marie Haps en **traduction-interprétariat** a été signée fin juin entre les trois institutions partenaires (UCL, St-Louis et HE de Vinci) et les organisations syndicales, assurant de bonnes conditions statutaires à nos nouveaux collègues.

Par contre, la prise en considération des situations individuelles reste problématique, faute d'empathie et de volonté de trouver des solutions qui soient de véritables compromis. De plus, des manquements doivent être constatés dans la concertation sociale à l'UCL. Ainsi, le projet **Louvain 2020** n'a fait l'objet d'aucune consultation préalable ni de la délégation syndicale ni du conseil d'entreprise avant son adoption et sa diffusion. Nous sommes également demandeurs d'une concertation, qui n'a pas encore débuté, au sujet des projets de **gouvernance et de financement de l'UCL-Mons** au-delà de la période transitoire se terminant en 2015. Quant au règlement électoral pour l'**élection du vice-recteur en Hainaut**, il a été rédigé en urgence sans que le conseil d'entreprise puisse remettre un avis préalable sur son contenu.

Est-ce utopique de souhaiter que la concertation sociale à l'UCL prenne davantage de couleurs ?



# LA NOUVELLE LÉGISLATION SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET SON APPLICATION À L'UCL

Suite à l'élargissement de la législation en matière de bien-être au travail et la reconnaissance de risques psychosociaux tels que le stress, le burnout, les problèmes de santé liés à des conflits, de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail, l'employeur est désormais tenu, lors de l'analyse de risques prévue par l'AR du 27 mars 1998, d'identifier les situations susceptibles d'engendrer de tels risques et de prendre les mesures de prévention appropriées.

A l'UCL, **une enquête sur la charge psychosociale** a été menée auprès de l'ensemble du personnel dès le mois de mai 2013 à la demande du CPPT. Elle avait pour but d'identifier les situations les plus à risques tout en restant confidentielle. Le questionnaire a été acquis auprès d'une société française (Hogrefe) qui a également fourni les résultats de l'analyse au CPPT. Les questions étaient regroupées en différentes rubriques portant sur les facteurs de stress liés aux rôles de chacun dans l'organisation du travail, les tensions vécues et les stratégies personnelles utilisées pour y faire face. Les réponses des membres du personnel de l'UCL ont ensuite été comparées avec celles des travailleurs d'autres entreprises et les résultats montrent que nous nous situons dans la moyenne. Une analyse plus détaillée a cependant permis d'identifier plusieurs catégories de personnel méritant une attention particulière :

- Le personnel académique et scientifique et parfois aussi administratif de niveau 1 doit souvent faire face à une surcharge de travail, les exigences du travail dépassant régulièrement les ressources personnelles pour y faire face ;
- le personnel scientifique et administratif éprouve des difficultés à identifier les responsabilités de chacun, les priorités, les attentes et les critères d'évaluation ;
- pour l'ensemble du personnel, on relève un déficit en matière de cohésion et de coopération (donc un certain isolement) et en matière de ressources personnelles (plus de 50 % des répondants n'ont pas d'activité de loisir personnelle régulière).

Cette enquête a donné lieu à une série de propositions d'action au niveau collectif et pourra être renouvelée régu-



lièrement pour évaluer l'efficacité de ces actions et l'évolution du bien-être des travailleurs à l'UCL.

La loi prévoit également qu'une analyse de risque peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique, collective ou individuelle. Elle peut être demandée par la ligne hiérarchique ou par la délégation des travailleurs au CPPT. Elle est réalisée par l'employeur avec l'aide du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux (CPAP) et avec la participation des travailleurs. Suite à cette analyse, l'employeur doit prendre les mesures de prévention individuelles et collectives appropriées.

Un travailleur qui estime subir un dommage psychique découlant du travail peut s'adresser directement à l'employeur, à la ligne hiérarchique, à un membre du CPPT ou à un délégué syndical. Il peut également faire appel à une personne de confiance ou au CPAP (conseiller en prévention aspects psychosociaux) qui suivront alors une procédure définie par la loi. La demande pourra faire l'objet d'une intervention psychosociale informelle ou formelle. L'intervention informelle consiste à rechercher des solutions avec le travailleur au moyen d'entretiens (accueil, écoute active, conseil), d'interventions auprès de la ligne hiérarchique ou de conciliations entre les personnes impliquées moyennant leur accord.

La demande d'intervention psychosociale formelle peut se faire après un entretien personnel obligatoire avec le CPAP. Cet entretien doit avoir lieu dans un maximum de 10 jours après que le travailleur ait exprimé sa volonté d'introduire sa demande. La demande du travailleur est ensuite actée dans un document daté et signé comprenant la description de la situation problématique et le CPAP est amené à l'accepter ou la refuser s'il estime que la situation décrite ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail.

Si la demande d'intervention revêt un caractère collectif, l'employeur est averti de la situation de même que le CPPT et les mesures prises par l'employeur sont soumis pour avis au CPPT. Elles doivent l'être dans un délai de trois mois maximum, éventuellement prolongé de 3 mois si nécessaire.

Dans le cas d'une demande à caractère principalement individuel, le CPAP informe l'employeur de l'identité du demandeur. Celui-ci n'est protégé contre le licenciement qu'en cas de violence au travail ou de harcèlement moral ou sexuel (dans ces cas spécifiques, des mesures conservatoires peuvent également être prises en urgence pour protéger le travailleur). Le CPAP rédige un avis contenant la description de la situation et son analyse ainsi que des propositions de mesures de pré-



vention individuelles et collectives à mettre en œuvre. Cet avis doit être remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum, prolongeable de trois mois avec due motivation. Les mesures proposées sont également communiquées au travailleur et au directeur du service interne de prévention et protection au travail (SIPP). Si l'employeur envisage de prendre des mesures modifiant les conditions de travail d'un travailleur, il doit entendre ce travailleur qui peut se faire assister par une personne de son choix (par exemple un délégué syndical) lors de cet entretien.

Pour la mise en œuvre de cette politique à l'UCL, des personnes de

confiance ont été nommées avec l'accord du CPPT sur chacun des sites. Les conseillers en prévention aspects psychosociaux compétents pour l'UCL relèvent du service externe de prévention et protection au travail (SEPP) - actuellement le CESI. Les membres du CPPT et la délégation syndicale peuvent également être sollicités.

Bien sûr, le travailleur peut aussi s'en référer directement à sa ligne hiérarchique qui peut demander l'aide du service de gestion des ressources humaines. Mais il faut rappeler que ce service relève directement de l'employeur et n'est donc pas indépendant. Les conseillers en prévention, quant à eux, remplissent leur mission

en totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Des garanties sont mises en place afin d'assurer cette indépendance. En cas de divergence au sujet de la réalité de cette indépendance, le conflit est confié, à la demande du conseiller en prévention, de l'employeur ou des travailleurs, à l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Comme on peut le voir, la gestion des problèmes de charge psychosociale au travail est de plus en plus cadrée légalement ce qui devrait, nous l'espérons, aider de mieux en mieux le travailleur et l'employeur à trouver des solutions concrètes aux difficultés rencontrées.

## SUR L'AVENIR DES PÔLES D'ATTRACTION INTERUNIVERSITAIRES

Une question a été posée en mai 2015 au Parlement de la Communauté française sur l'avenir des Pôles d'attraction interuniversitaires (PAI). Voici la réponse du Ministre.

*« Jusqu'en 2018, les accords concernant les PAI restent du ressort du gouvernement fédéral qui doit en assurer le paiement. Ce n'est qu'après cette date que les Communautés recevront la ventilation des moyens qui leur seront affectés dans le cadre de la 6<sup>e</sup> réforme de l'État. »*

*Le FNRS et le FWO (Fonds Wetenschappelijk Onderzoek) ont rencontré ensemble les recteurs des universités pour aborder différentes questions et préoccupations communes; le devenir des PAI en est un. Dans son memorandum, le FWO rappelle l'importance des PAI comme levier d'amplification de l'internationalisation de la recherche et de la collaboration des chercheurs au niveau suprarégional.*

*Par ailleurs, la Secrétaire générale du FWO, Mme Monard, a ré-*

*cemment demandé à rencontrer la Secrétaire générale du FNRS, Mme Halloin, afin de discuter des PAI, qui « devraient pouvoir fonctionner sur un même modèle qu'auparavant ».*

*On peut rappeler qu'au niveau des autorités académiques, le Conseil des recteurs francophones et le Vlaamse Interuniversitaire Raad ont eux aussi déjà très clairement pris une position commune pour le maintien du programme.*

*De mon côté, j'ai eu l'occasion de rencontrer mon homologue, M. Muyters, afin d'aborder l'avenir de ce programme de coopération devenu emblématique. Une réunion de travail préalable entre nos deux cabinets est prévue demain matin.*

*Même si le transfert communautaire n'aura lieu qu'en janvier 2018, il est clair que des décisions devront être prises avant cette date. Une nouvelle procédure pour la phase VIII des PAI devra donc être mise en place dans le courant de 2016 et je ne manquerai pas de communiquer l'ensemble des éléments plus précis. »*

## LES ACADÉMIQUES PAYÉS À L'HEURE

Les catégories statutaires au sein du personnel académique sont très diversifiées. Nous y reviendrons dans un prochain numéro. La situation des académiques payés à l'heure mérite deux courtes observations :

- La nomination temporaire dans une fonction incomplète - de même que l'invitation temporaire - de ces académiques est assortie de la condition suivante : « sous réserve d'attribution effective d'une charge d'enseignement à partir de l'année académique... »

La rémunération de ces personnels est donc susceptible de varier d'une année à l'autre.

Ne conviendrait-il pas que les lettres de nomination (ou d'invitation) coïncident avec les lettres d'attribution de charges ? Par ailleurs, ne conviendrait-il pas que le nombre d'heures de cours attribuées lors de la nomination temporaire ne soit pas inférieur à celui qui leur était attribué l'année précédente, lorsque ces personnes étaient dans le statut d'invité ?

- Malgré l'abondance des statistiques fournies au Conseil d'entreprise, le nombre des académiques payés à l'heure, **sans fonction principale en dehors de l'université**, n'est pas encore disponible, ce qui gêne l'analyse des conditions de travail de ces académiques.

*La délégation CNE organisera prochainement une réunion du personnel académique payé à l'heure pour faire le point sur les difficultés que rencontre ce personnel.*

## GRATUITÉ DES DROITS D'INSCRIPTION POUR LES DOCTORANTS

Depuis des années, suite à des demandes incessantes de membres du personnel scientifique de l'UCL, la délégation CNE du personnel réclamait que le minerval des boursiers de doctorat soit pris en charge par l'Université. Mais les autorités ne voulaient rien entendre à ce sujet.

Cette question a été reprise par les délégations syndicales lors de la concertation avec les autorités politiques sur le décret « paysage ». Dans son article 105, §2, le décret prescrit « qu'aucun droit d'inscription

*ne peut être réclamé aux membres du personnel d'un établissement d'enseignement supérieur ou aux chercheurs accueillis par celui-ci, lorsqu'ils s'inscrivent aux études de troisième cycle ou de masters de spécialisation. »* Toutefois, malgré la demande de précision de la part des délégations, ce texte ne dit pas expressément que cette gratuité s'applique aux boursiers de doctorat.

En mai 2015, les autorités de l'UCL ont pris l'heureuse initiative de confirmer que la gratuité des droits d'inscription s'applique éga-

lement aux boursiers de doctorat de l'UCL et que ceux qui avaient payé un minerval pour l'année académique 2014-2015 seraient remboursés.

Il est hautement souhaitable que cette décision soit généralisée dans toutes les universités en Communauté française et que, lors de la révision du financement des universités, le coût de cette mesure soit compensé financièrement par la Communauté.



## QUELS CHERCHEURS DEMAIN ?

Il y a un an, *Le Droit de Savoir* s'inquiétait de la baisse, depuis plusieurs années, du nombre de nouveaux chercheurs engagés sous un mandat personnel F.R.S.-FNRS (DDS 158). La «cuvée» 2015 en FWB publiée le 30 juin dernier révèle que non seulement cette baisse se poursuit, mais s'aggrave. Si le nombre de chargés de recherche recrutés reste stable (86 contre 85 l'an dernier), celui des aspirants continue de baisser (105 contre 118, soit une baisse de 12%), et celui des nouveaux chercheurs qualifiés s'effondre (7 recrutements contre 18 l'an passé, chiffre qui était pourtant déjà historiquement faible, soit une baisse des 2/3).

À côté de ces mandats «classiques», le Fonds finance nombre de doctorants via ses fonds associés (FRIA, FRESH, Télévie), dont les désignations se font suivant un calendrier différent. Selon les chiffres (hélas incomplets) en notre possession, le nombre de ces chercheurs resterait, lui, relativement stable, à l'exception des bourses Télévie en hausse grâce à la générosité du public.

Les perspectives d'emploi pour les chercheurs universitaires sont-elles en baisse, comme on l'entend parfois dans les laboratoires et dans la presse ? Il est utile de mettre ces chiffres en perspective et de s'interroger des conséquences de ces évolutions sur les capacités de recherche de nos universités et sur la carrière scientifique.

### De moins en moins de postes au FNRS ?

Les seules sources vraiment fiables concernent les nouvelles nominations dans des mandats personnels. Au niveau des temporaires, on constate que les courbes du nombre d'aspirants et de chargés de recherche, toutes deux en baisse depuis plusieurs années, tendent à se rejoindre. Ce n'est pas nécessairement une mauvaise chose. Le «goulot d'étranglement» que constitue l'après-thèse est un réel problème pour nombre de scientifiques. Si le décalage entre le nombre de docteurs formés et de postes accessibles à des docteurs diminue, la pression concurrentielle sur chaque poste post-doctoral, qui s'est fortement accrue ces dernières années, pourrait baisser<sup>1</sup>. Il est cependant regrettable que cet ajustement se fasse en diminuant globalement le volume de l'emploi au lieu de créer des postes supplémen-

taires là où il en manque manifestement. Si, limiter l'écart entre le nombre de chercheurs doctorants et post-doctorants (c'est-à-dire modifier la forme de fameuse «pyramide des chercheurs», une revendication récurrente de la délégation syndicale) est raisonnable, cela ne nous dit toujours pas ce que vont faire ces dizaines de chercheurs pour lesquels il n'existe pas de poste.

Une autre tendance intéressante est l'évolution du recours aux mandats «d'attente», comme la quatrième année de mandat accordée à certains de chargés de recherche qui avaient postulé à un poste permanent. Au tournant des années 2010, quand ils commencent à être mentionnés dans les tableaux du F.R.S.-FNRS, ces mandats étaient presque aussi nombreux que les mandats de plein exercice et semblaient un outil destiné à pallier temporairement l'insuffisance de débouchés. Le DDS 158 relevait l'incohérence de cette politique : à quoi bon donner une prolongation de mandat à plusieurs dizaines de chercheurs dans le but de leur permettre de (re)postuler l'année suivante si, de toute manière, le nombre de postes ouverts ne permet d'en engager que quelques-uns ? Cette année, le F.R.S.-FNRS a fait un choix radicalement différent puisqu'il n'y a plus aucun mandat de ce type octroyé. À nouveau, si ce n'est pas mauvais sur le plan de la gestion globale (éviter de multiplier les statuts sans avenir), c'est fait avec brutalité (des dizaines de chercheurs à qui on a signifié l'an dernier qu'ils étaient suffisamment bons pour poursuivre la carrière se retrouvent sans rien : ils étaient 75 l'an dernier) et surtout sans aucun bénéfice pour personne (puisque l'argent économisé sur ces mandats «d'attente» n'a manifestement pas été réinvesti dans d'autres postes plus structurels, temporaires ou définitifs).

Enfin, avec seulement 7 nouveaux chercheurs qualifiés (contre une trentaine il y a une petite dizaine d'années), le F.R.S.-FNRS semble mettre le statut même de «chercheur FNRS permanent» sur la liste des espèces en voie de disparition, du moins comme débouché raisonnable pour les jeunes chercheurs<sup>2</sup>. Il nous revient que dans d'autres universités, les chercheurs de certaines disciplines ont été dissuadés de postuler, l'université sachant déjà qu'elle ne bénéficierait d'aucun poste dans la branche. Pourquoi une baisse d'une telle ampleur ? Est-ce un accident circonstanciel ? C'est, en tout cas, très préoccupant.

Le nouveau plan stratégique de l'UCL Louvain 2020 le dit sans ambages : le mode de recrutement des permanents FNRS «est en danger, et son maintien à un niveau décent nécessite des actions urgentes» (p.26). Outre la création de mandats «d'attente» sur fonds UCL (avec le même problème du manque de débouchés à terme), une des solutions préconisées est le transfert de ces personnes de leur statut FNRS à un statut académique pris en charge par l'université afin de libérer des postes et maintenir ainsi les possibilités d'engagement du F.R.S.-FNRS. Si on ne peut que se réjouir de voir les autorités résolues à prendre le problème à bras-le-corps, cette solution n'est pas sans poser plusieurs questions. Au niveau de l'université, cette «académisation» ne risque-t-elle pas de se faire au détriment du cadre académique normal, consistant par simple transfert à déshabiller Pierre pour habiller Paul ? Les conditions seront à clarifier, notamment pour rendre le système transparent aux yeux des chercheurs. Au niveau du F.R.S.-FNRS, les questions sont plus fondamentales. D'une part, il faut un mécanisme de coordination assurant que les postes «libérés» par les efforts d'une institution lui bénéficient (sinon les universités n'auront aucun intérêt à jouer le jeu). D'autre part, cela change la nature même du mandat de chercheur qualifié qui ne se penserait plus sur la longue durée, mais bien en tant que transition, avec des effets probables sur la nature des projets déposés ou le profil des candidats. Il s'agirait d'une évolution importante de notre système de recherche publique qui nécessiterait d'être évaluée, et avec plus de transparence pour ceux qui s'engagent dans cette voie.

### Une recherche orientée

À côté des mandats personnels en baisse, les fonds associés dédiés semblent, eux, se maintenir. On peut parler à leur sujet de recherche orientée en amont : les financements sont ciblés sur des thématiques et disciplines spécifiques. Le FRIA se focalise sur l'agriculture, le FRESH s'adresse aux sciences humaines pour des projets sur des thématiques définies en amont, et le Télévie est bien évidemment consacré à la recherche médicale. Cette orientation de la recherche est nécessaire et légitime : c'est un outil des pouvoirs publics (ou de fondations d'utilité publique) pour faire avancer la connaissance sur des sujets identifiés comme d'intérêt public. Mais elle parti-



cipe aussi de la tendance actuelle qui est celle dite de « l'état-stratège » où la recherche scientifique se pense comme un instrument à disposition du politique (via les financements) pour des objectifs de développement économique. Limitée à cette vision, la recherche orientée pose problème et est critiquée par nombre d'universitaires: ce pilotage relativement déconnecté de l'évolution des disciplines favoriserait avant tout une recherche appliquée à court terme dans un nombre limité de disciplines jugées porteuses ou « rentables », au détriment de la recherche fondamentale et des autres disciplines.

Si on ne peut que se réjouir de l'apparent maintien des financements pour ces recherches, il faut en même temps s'inquiéter d'un éventuel basculement progressif de l'effort de la recherche fondamentale (comme le permettent les mandats personnels) vers une recherche appliquée: l'un ne peut se faire au détriment de l'autre, la recherche appliquée s'appuyant nécessairement sur une recherche fondamentale dynamique. Or, c'est avant tout cette dernière qui est mise en danger par la baisse des financements. Enfin, cette recherche orientée pose un autre problème au niveau des personnes: centrée principalement sur le financement de doctorats, elle ne contribue que très peu (voire pas du tout) à la problématique de l'après-thèse. Une partie des docteurs formés dans ce cadre trouvera un emploi dans la R&D du secteur privé (agroalimentaire, industrie pharmaceutique, etc.), mais ceux qui souhaitent poursuivre une carrière dans la recherche universitaire (par exemple en médecine, ou en sciences humaines qui offre peu de débouchés hors de l'université) viendront grossir la cohorte des chercheurs postulants pour des mandats moins nombreux.

### Une précarité institutionnalisée

Si les autorités académiques et politiques rappellent régulièrement, à juste titre, que la carrière universitaire ne doit pas être le seul débouché des doctorants, on constate que les choses se dégradent année après année pour ceux qui voudraient suivre cette voie: après le doctorat, il y a moins de postes (en nombre et en variété), les possibilités d'engagement à durée indéterminée sont au plus bas alors que le niveau d'exigence – et donc des candidats – est de plus en plus élevé. Alors que nombre de laboratoires disent manquer de personnel et qu'il existe un réservoir de personnes compétentes et motivées, « faire carrière » est de plus en plus difficile. Paradoxe supplémentaire: alors qu'on répète régulièrement

que la carrière académique ne doit pas être le seul objectif des chercheurs universitaires, on renforce paradoxalement le caractère incontournable de celle-ci: elle risque d'être bientôt, et plus que jamais, l'unique débouché universitaire à durée indéterminée. Et mal, en plus, puisqu'on sait que les académiques, accaparés par d'autres responsabilités et souvent surmenés (voir DDS161) sont moins disponibles pour la recherche.

Le « modèle » qui se dessine est celui du chercheur engagé « sur mission », une sorte d'intérimaire qui ne dit pas son nom. Concrètement, cela se traduit par une multiplication des statuts transitoires et précaires (comme donner quelques heures de cours dans de multiples institutions sous le statut d'invité, travailler sur des bouts de contrats de quelques mois, faire de la recherche bénévole – « sur fonds propres » comme on dit pudiquement –, etc.), de plus en plus longtemps (on parle de personnes qui, pour la plupart, ont entre 30 et 40 ans). L'horizon semble celui d'une recherche accomplie exclusivement par des temporaires interchangeables engagés sur des missions « sponsorisées » sous la supervision administrative (à défaut de pouvoir être véritablement scientifique faute de moyens humains et de temps suffisants) d'un cadre restreint de permanents-gestionnaires. Ces chercheurs précarisés sont chargés d'assurer eux-mêmes, par leurs propres moyens, le maintien de leur niveau d'expertise<sup>3</sup>, voire la levée de fonds pour les payer via la réponse à des appels d'offres pour lesquels ils sont très inégalement soutenus par les institutions. L'essentiel des résultats scientifiques produits dans nos universités le

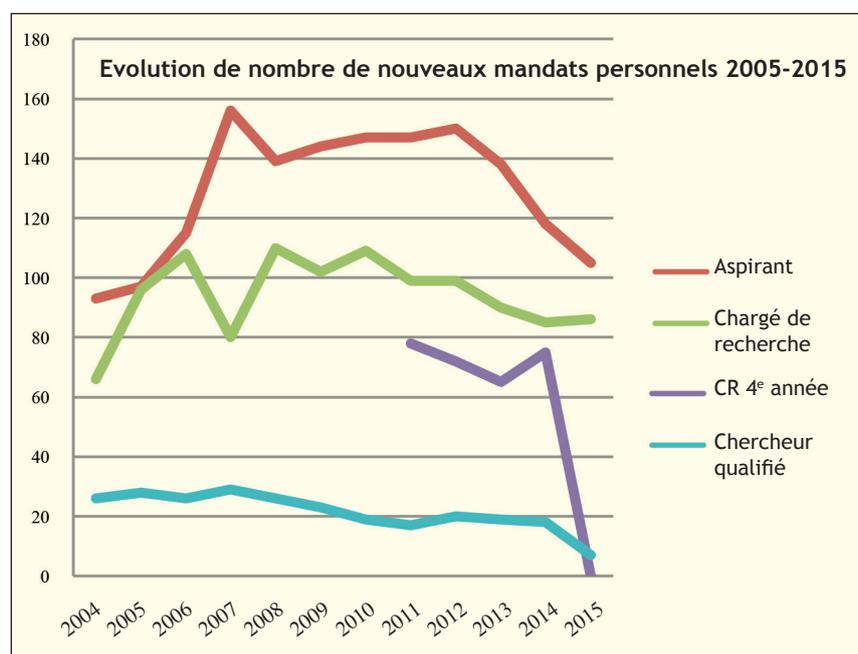
serait alors par des gens coincés dans une sorte de période d'essai implicite et floue s'étendant sur des années et, surtout, qui n'est assortie d'aucune garantie d'engagement à terme. On ne peut qu'être perplexe sur la viabilité à long terme d'un tel système, et sur la qualité des travaux produits, tant en termes d'excellence scientifique que de retombées sociales et sociétales.

L'approche comptable qui voit chaque engagement comme étant uniquement un « coût » et non un investissement de long terme est en train de tuer à petit feu une recherche fondamentale publique dont le niveau est pourtant reconnu internationalement, au profit d'une vision utilitariste de court terme qui, comme l'a dit François Englert, ne lui aurait jamais permis de mener les travaux pour lesquels il a pourtant reçu le Prix Nobel de physique en 2013.

1 N'oublions pas, toutefois, que les candidats potentiels à un poste post-doctoral sont bien plus nombreux que les seuls aspirants devenus docteurs.

2 Le nombre de chercheurs permanents qui peut être engagé est limité par un cadre. Si les plus anciens ne quittent pas le F.R.S.-FNRS, ils « bloquent » la possibilité de recruter de nouveaux chercheurs.

3 On notera l'incohérence de certaines institutions qui évaluent leurs enseignants sur leurs productions de recherche (p.ex leurs publications) alors qu'ils ne sont pas engagés pour cette mission. C'est notamment le cas de certains invités ou, pour nombre de jeunes docteurs qui y ont trouvé une charge d'enseignement, de certaines hautes écoles.





## LE DÉCRET PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR MODIFIÉ

Le décret «modifiant diverses dispositions relatives à l'enseignement supérieur», voté au Parlement de la Communauté française le 24 juin 2015, a pour objet d'apporter des adaptations et des améliorations au décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.

Les mesures les plus importantes concernent les étudiants :

■ Le décret permet à l'étudiant qui a acquis au moins 30 crédits parmi les 60 premiers crédits du programme de première année du premier cycle d'études de compléter son programme annuel d'unités d'enseignement de la suite du programme du cycle. Ce qui permet aux étudiants ayant acquis entre 30 et 45 crédits de ne pas avoir un programme trop léger pendant une année académique.

■ De trop nombreuses réorientations entraînaient soit le paiement de plusieurs inscriptions, soit des problèmes administratifs d'inscriptions dites tardives. Ce décret instaure la réorientation, sans frais ni droits supplémentaires, jusqu'au 15 février, pour l'étudiant qui souhaite poursuivre son année au sein d'un autre cursus, à l'instar du dispositif déjà en vigueur en sciences médicales.

■ L'article 150 du décret du 7 novembre 2013 prévoyait que la participation lors des épreuves de fin de premier quadrimestre était une condition d'admission aux autres épreuves de l'année. Concrètement, un étudiant qui était absent lors des examens de janvier ne pouvait participer aux examens de juin. Et aucun recours n'était organisé au cas où cette sanction est imposée à l'étudiant. Le présent décret crée ce dispositif de recours. Dorénavant, en cas d'absence à une ou plusieurs des épreuves de fin de premier qua-

drimestre, l'étudiant disposera d'un recours auprès des autorités académiques, dans le respect du règlement des études. Les autorités académiques apprécieront le caractère légitime ou non de l'excuse présentée et se prononceront sur l'opportunité pour l'étudiant de pouvoir présenter les autres épreuves.

■ Concernant le transfert des études de traduction et d'interprétation à l'Université, le décret précise que les étudiants seront inscrits à partir de l'année académique 2015-2016 et officialise le délai supplémentaire accordé aux institutions concernées pour la conclusion des conventions de transfert du personnel.

Parmi les nombreuses autres modifications des articles du décret «paysage» du 7 novembre 2013, épinglons les suivantes :

- l'adaptation de la législation relative aux allocations et prêts d'études (le Gouvernement prépare un arrêté qui allongera la période d'introduction des demandes d'allocations d'études jusqu'au 4 janvier) ;
- la précision du mode de financement de l'étudiant ayant opté pour un allègement de son programme annuel ;
- l'extension aux cohabitants légaux de la liste des conditions pour être considéré comme étudiant résident ;
- la simplification du fonctionnement de la commission chargée de recevoir les plaintes des étudiants relatives à un refus d'inscription ;
- la prolongation de la mesure de gratuité pour les étudiants boursiers prévue par le décret du 19 juillet 2010 relatif à la gratuité et à la démocratisation de l'enseignement supérieur. L'indexation du minerval reste toujours bloquée pour l'année académique 2015-2016.

- la disposition visant à rendre automatique le refus d'un étudiant qui a fait l'objet, dans les 5 années académiques précédentes, d'une mesure d'exclusion d'un établissement, pour des raisons de fraude à l'inscription ou de fraude aux évaluations, ainsi que la centralisation de ces cas de refus dans une base de données gérée par l'ARES, dans le respect des dispositions légales relatives à la protection de la vie privée.

Au Parlement, c'est cette dernière mesure qui a été le plus longuement débattue. Certains parlementaires ont critiqué l'absence de distinction entre la fraude à l'inscription et celle lors des évaluations ainsi que l'absence même de définition d'une fraude à l'évaluation ; ils ont insisté sur l'insécurité juridique de cet article.

Le Ministre, dans sa réponse, a indiqué que l'article visé comprend deux dispositions relatives, d'une part, à la fraude et, d'autre part, à la faute grave. «*La fraude à l'inscription ou aux évaluations est un acte posé délibérément qui relève d'une sanction équivalente à une sanction pénale. Par exemple, l'usurpation d'identité - un étudiant qui fait réaliser son examen par quelqu'un d'autre - ou l'étudiant qui trafique son diplôme afin d'être inscrit là où il n'a pas le droit de s'inscrire. La tricherie, les copions ou le plagiat sont des fautes graves*».

Le décret a été adopté en séance plénière du Parlement par 45 voix pour, 8 voix contre et 25 abstentions. Il a été publié au Moniteur belge du 23 juillet 2015. Il est d'application dès cette rentrée de septembre 2015. Le règlement général des études de l'UCL a déjà été adapté, au cours de cet été, à ces nouvelles dispositions.



## UNE GARANTIE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE ATYPIQUE...

Le Parlement de la Communauté française a adopté le 14 juillet 2015 un décret programme sur différentes compétences de la Communauté.

Deux mesures de ce décret concernent l'enseignement supérieur: la première porte sur la diminution du budget 2015 de l'ARES de 667.000 € et le transfert de ce montant vers l'allocation de fonctionnement des universités.

La seconde mesure permet à la Communauté française d'accorder **sa garantie sur le paiement annuel par l'ULB des traitements de pensions complémentaires** auxquelles l'ULB s'est engagée auprès des membres de son personnel administratif et technique pensionnés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Dans l'exposé des motifs du projet de décret, cette mesure fait l'objet d'un très long commentaire. De même, lors de la réunion de la Commission de l'enseignement supérieur du Parlement, le 7 juillet, sur le projet de décret, le Ministre J.-C. Marcourt a expliqué abondamment le contexte de cette disposition. Synthèse extraite de ces deux documents:

« Cette garantie doit permettre à l'ULB de créer une institution de retraite professionnelle (IRP) conformément aux dispositions de la loi du 13 mars 2003 relative aux pensions complémentaires et de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle.

La loi de 2003 impose l'externalisation des engagements de pension comme principe général de l'organisation légale des pensions complémentaires. Cette obligation, d'application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, ne s'applique toutefois pas aux engagements de pension des personnes morales de droit public. Lors de l'entrée en vigueur de cette loi de 2003, l'ULB était convaincue d'être une personne morale de droit public, ce qui lui permettait de ne pas répondre à l'obligation d'externalisation de ses engagements de pensions complémentaires. La Cour Constitutionnelle a toutefois estimé dans son arrêt du 1<sup>er</sup> mai 2005 que l'ULB est une personne morale de droit privé assumant une fonction de service public. L'ULB est donc tenue d'externaliser ses engagements de pensions complémentaires.

Lors de l'entrée en vigueur, en 2006, de la loi relative aux institutions de retraite professionnelle, l'ULB s'est dès lors trouvée face à l'obligation de constituer une IRP et de capitaliser celle-ci à hauteur de la somme des engagements de pension restant à payer jusqu'à terme. Fin 2014, cette somme était évaluée à 168 millions d'euros.

Incapable de mobiliser une telle somme, l'ULB a tenté d'obtenir une modification de la loi pour qu'une dérogation lui soit accordée. Le Conseil d'Etat a toutefois recalé cette tentative en mettant en évidence l'inégalité de traitement avec les autres universités libres qu'une telle disposition aurait constituée.

La FSMA (Autorité des services et marchés financiers) a proposé d'accepter qu'il n'y ait pas de capitalisation d'une entité juridique indépendante de l'ULB, mais que l'entièreté des provisions soit couverte par la garantie d'une autorité publique. (...)

C'est la raison pour laquelle la garantie de la Communauté française est accordée sur les montants annuels à verser par l'ULB à l'IRP pour un mon-

tant cumulé maximal de 168 millions d'euros. (...)

Il est prévu que, dans le cas où cette garantie devrait être activée, que les montants pris en charge par la Communauté française seraient déduits de l'allocation de fonctionnement de l'ULB. Ainsi, la garantie accordée par la Communauté française n'entraînera jamais de dépenses additionnelles à charge du budget de la Communauté française. (...)

Lors de la négociation sociale du projet de décret, une déléguée CNE a indiqué que la Communauté française devrait être capable, en cas de difficultés similaires au sein des autres universités subventionnées, d'offrir le même type de garantie à ces autres universités.

De son côté, dans son avis sur le projet de décret, le Conseil d'Etat a observé que « le Gouvernement devrait justifier l'avantage octroyé à la seule université libre de Bruxelles au regard du principe d'égalité prévu par l'article 24 de la Constitution. »

Enfin, il convient de noter que cette mesure a été adoptée sans aucun débat au Parlement.

### COMMENTAIRES DU DROIT DE SAVOIR SUR CETTE GARANTIE

1. Malgré l'abondance des explications données au Parlement, il reste quelques ombres.

Outre une erreur de date de l'arrêt de la Cour constitutionnelle (le 1<sup>er</sup> juin 2005 et non le 1<sup>er</sup> mai 2005), les travaux préparatoires du décret ne précisent pas sous quelle forme le Conseil d'Etat est intervenu pour « recalé la tentative de l'ULB d'obtenir une dérogation à la loi de 2006 » ; ni sous quelle forme la FSMA a accepté qu'il n'y ait pas de capitalisation de l'IRP à la condition que les provisions soient couvertes par la garantie d'une autorité publique.

2. Comment expliquer qu'en 2004, l'ULB, université subventionnée et dès lors, personne morale de droit privé, ait été « convaincue d'être une personne morale de droit public » ? Dans quel atelier un tel projet a-t-il été échafaudé ?

3. Le Ministre a indiqué au Parlement que « cette garantie, accordée à titre exceptionnel, est justifiée par l'absence d'alternatives pour l'ULB de se conformer aux dispositions des lois de 2003 et de 2006. Le gouvernement empêche ainsi l'ULB d'avoir d'énormes problèmes juridiques. »

Il convient donc de constater que le gouvernement s'est ainsi porté au secours de l'ULB en cette matière.

4. Une conséquence collatérale certaine de ce dispositif, c'est que, si une autre université subventionnée, était confrontée à une même « impasse, tant sur le plan financier que juridique » - selon les termes du Ministre au Parlement - la garantie de la Communauté devrait, pour éviter toute discrimination, lui être également accordée !



## L'IMPACT DE L'AUSTÉRITÉ SUR LES UNIVERSITÉS GRECQUES

« Les universités grecques ont beaucoup souffert des plans d'austérité qui se sont succédés pour réduire le déficit du pays. « Depuis deux ans, les budgets de fonctionnement ont diminué de 35 à 50 % selon les universités », explique Théodore Papatheodorou, recteur de l'université du Péloponnèse et ancien président de la conférence des recteurs.

L'université est gratuite en Grèce, mais certains établissements ont mis en place des droits d'inscription pour les masters. Les livres sont fournis gratuitement. Mais les éditeurs doivent attendre de longs mois pour que l'Etat leur règle la facture. Les aides pour le logement ou le restaurant universitaire ont été réduits, ce qui rend la vie étudiante plus difficile. Les budgets des parents ont rétréci et le nombre de jobs étudiants diminue, alors que le chômage atteint 22,6 % de la population active.

Du côté des enseignants, leurs salaires ont été amputés. « Comme la plupart de mes collègues, j'ai perdu au moins 35 % de mon salaire », explique Calliope Rigopoulou, professeur au département communication de l'université d'Athènes. « Si on tient compte des diverses contributions et de la perte des revenus provenant de la vente de mes livres, car plusieurs maisons d'édition affrontent la catastrophe, on arrive à 50 % de pertes. Et ça va sans doute continuer. » De très nombreux postes de vacataires qui permettaient à des diplômés d'assurer des enseignements ont été supprimés. »

Source : Alain Salles, *En Grèce, les multiples répercussions de la crise sur les universités*, Le Monde.fr. <http://Monde.fr>, 20 juin 2012 (article malheureusement toujours d'actualité, car la situation ne s'est pas améliorée depuis).



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<sup>e</sup> 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

6.800 exemplaires imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m<sup>2</sup>. 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  BE

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