

Le droit de savoir

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

SOMMAIRE

- 2 Barèmes PST
- 3-4 Promotions PAT 2011
- 5-7 Paysage selon Marcourt
- 8 Projet ARES de l'UCL
- 9 Adossement FUCaM-UCL
CCT 100
- 10 Départs
Télétravailleurs
FRS-FNRS
- 11 PAI sauvés
- 12 Bienvenue aux FUCaM

L'EXCELLENCE

«C'est ce vers quoi doivent tendre nos universités. Qui peut être contre l'excellence et prôner la médiocrité ?

L'excellence ne serait-elle pas cependant le masque d'une vision élitiste de l'enseignement supérieur, l'instrument de la concentration des moyens sur des disciplines rentables, et sur les étudiants considérés comme les meilleurs au détriment de la majorité ?

Le "nouveau management universitaire" passé maître dans l'art de tordre les mots, n'aurait-il pas confisqué l'autonomie intellectuelle et les libertés des universitaires sous couvert d'excellence pour imposer l'autonomie des établissements et la marchandisation des connaissances » ?

M. Alaluf, *Politique*
mai-juin 2011

UNE PAGE SE TOURNE AU PAYS DU DOUDOU

Nous avons le plaisir de prêter la plume à nos collègues montois à l'occasion de la fusion UCL-FUCaM

Ca y est, nous y voilà, nous y sommes à ce fameux 15 septembre ! Nous en avons tellement parlé, nous l'avons tellement attendu et tellement redouté qu'au moment d'écrire ces quelques lignes, nous ne savons plus trop quoi en penser. A quelques heures de ce moment historique, il faut bien avouer que nous avons quand même le cœur 'gros'. La nostalgie et la panique nous submergent. En effet, nous allons dire adieu à une institution qui, 115 années de bons et loyaux services durant, s'est consacrée au développement de sa région par la formation de ses étudiants et par son engagement envers la société tant sur le plan socio-économique qu'humain.

Avons-nous vendu notre âme ? Nous ne voulons pas y croire - au nom de tous ces anciens qui se sont battus pour faire des FUCaM ce qu'elles sont devenues aujourd'hui. Car, grâce à eux, grâce à nous, nos bagages regorgent de fabuleux trésors ! Mais la nature humaine est ainsi faite qu'elle nous permet de rebondir et de relever de nouveaux défis en terrassant nos peurs, nos craintes et nos doutes pour le bien de notre communauté universitaire ; tout comme Saint-Georges face au dragon.

Oui nous fermons une page de notre histoire mais, c'est paré de nos plus beaux atours que nous entrons dans la danse ! Car, malgré notre petite taille, qui peut nous déformer parfois, nous avons acquis et développé des compétences dont nous n'avons pas à rougir, bien au contraire ! Nous pouvons être fiers du chemin que nous avons parcouru, de la qualité du travail accompli, de notre esprit d'accueil, de notre capacité à nous remettre en question et à toujours aller de l'avant. C'est donc avec énergie et ambition que nous mettons tous nos atouts au service de cette nouvelle institution pour construire ensemble notre avenir commun. Des difficultés, nous en rencontrerons sûrement mais, qu'elles aient la taille d'un caillou ou d'une montagne, nous ne pourrions les surmonter que dans le cadre d'une collaboration basée sur le respect, l'écoute, le partage et la confiance.

Nous n'oublions pas d'où nous venons et continuerons à perpétuer le savoir-faire et les valeurs qui sont les nôtres au sein de cette nouvelle entité qui se construit jour après jour.

Une page se tourne... Une nouvelle aventure commence...



LA CHRONIQUE DES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE TEMPORAIRE

Quand les logiques du droit, du bon sens et du tiroir-caisse ne concordent pas !

Ce que dit la loi

L'arrêté du 12 décembre 2008 du Gouvernement de la Communauté française indique qu'à partir du 1^{er} décembre 2008, le barème 8 A¹ est applicable au porteur du diplôme de docteur en médecine, chirurgie et accouchements, de docteur en médecine vétérinaire, d'ingénieur civil, d'ingénieur agronome ou d'ingénieur chimiste et des industries agricoles, ou d'un diplôme attestant un grade académique de médecin, de médecin vétérinaire ou de master sanctionnant des études de deuxième cycle d'au moins 120 crédits.

Les assistants, porteurs de diplômes d'études universitaires autres que ceux mentionnés ci-dessus, se voient attribuer le barème 8 L (barème plus bas au début de l'échelle que le barème 8 A). *Mutatis mutandis*, cette distinction s'applique aussi aux assistants de recherche, aux aspirants F.R.S.-FNRS, aux boursiers FRIA ainsi qu'aux boursiers des universités.

Ce que la loi ne dit pas

Que se passe-t-il pour les assistants et les boursiers, porteurs d'un diplôme sanctionnant des études de 1^{er} et 2^{ème} cycles en 5 ans avant « Bologne » ? Car les dispositions légales actuelles ne prévoient pas jusqu'ici que l'équivalence académique entraîne automatiquement une équivalence barémique.

Autrement dit, à quel barème - ou à quel montant de bourse - doivent être rémunérés les scientifiques temporaires qui ont suivi des programmes qui comportaient dans l'ancien régime 5 années d'études ?

Ce que dit le bon sens ...

- Au mieux : il conviendrait de mettre tout le personnel scientifique temporaire au même barème, sans distinction du nombre d'années d'études, que ce soit avant ou après le décret Bologne.
- Au minimum : il faut assimiler à des masters 120 crédits les programmes d'études qui comportaient dans l'ancien régime 5 années d'études ; cette assimilation doit prendre cours à la même date que celle de la modification

du statut pécuniaire pour les titulaires d'un master 120.

Ce que dit le tiroir-caisse

Quel est le surcoût individuel du passage au montant supérieur de rémunération ?

- pour le passage du barème 8L au barème 8A : 3.020 € par an (en moyenne)
- pour le passage du montant inférieur de la bourse au montant supérieur :
 - pour un aspirant FNRS : 1880 € par an
 - pour un boursier FRIA : 2270 € par an
 - pour un boursier d'une université : 2280 € par an (estimations)

Quel serait le surcoût total ?

Les calculs effectués par l'Administration de l'enseignement supérieur et de la recherche de la Communauté (AGERS) aboutissent à une augmentation de coût de 4,1 Millions € pour une année, pour les assistants et assistants de recherche. Sans donc inclure dans ce calcul les boursiers.

Le passage pour tous les scientifiques temporaires au montant supérieur peut être estimé à 6 millions € par an (*calculs propres*). Si l'on ajoute les montants de la rétroactivité au 1^{er} septembre 2009, les surcoûts deviennent astronomiques... et probablement impayables, sauf - menace évoquée *mezzo voce* - à diminuer le nombre d'emplois de scientifiques temporaires, ce qui serait inadmissible.

Les positions en présence

Du côté des Ministres

C'est donc compte tenu de la hauteur de ce surcoût que les ministres J.C. Marcourt et J.M. Nollet en charge de cette question, qui étaient, en début de discussion, ouverts à une solution immédiate, ont fait marche arrière, tout en indiquant que :

« Quant à la question du barème du personnel scientifique temporaire, celle-ci fait actuellement l'objet d'une

réflexion au sein de mon Cabinet quant aux pistes envisageables en vue de résoudre cette question. (Lettre de T. Pelosato, directeur de cabinet du ministre Marcourt du 13 avril 2011)

Le 4 juillet 2011, le directeur du cabinet du ministre Marcourt s'est engagé à défendre une proposition d'enveloppe de 4 millions d'euros à l'occasion de l'élaboration du budget 2012 de la Communauté française, afin d'avancer dans ce dossier.

« (...) A propos de votre demande de progresser sur la question des barèmes du personnel scientifique temporaire et des montants des bourses, (...) je chercherai à me concerter prochainement avec mon collègue pour réagir à votre demande conjointement » (Lettre du Ministre J.M. Nollet du 1 août 2011).

Du côté des directions des universités, il faut dire que, globalement, elles sont au balcon sur cette question, à moins qu'elles n'aient écrit aux ministres à ce sujet.

Du côté des délégations syndicales

Nous continuons d'indiquer que la voie de la négociation reste la meilleure manière de solutionner ce problème et de rapprocher un tant soit peu les logiques du droit, du bon sens et du tiroir-caisse !

Nous préférons nettement cette voie à celle d'une action judiciaire, par nature aléatoire et certainement très longue. Toutefois, celle-ci n'est pas exclue. Le point sera fait à ce sujet en novembre 2011 au vu de l'état des réponses reçues des ministres à ce moment.

En attendant, une « petite » visite à Bruxelles aux cabinets des deux ministres est en préparation dans le courant de ce mois d'octobre. Avis aux personnes intéressées : signalez-vous à la délégation !

Une note récapitulative (13 pages) sur ce dossier des barèmes du personnel scientifique temporaire peut être communiquée sur demande adressée à la délégation syndicale CNE du personnel.

1 L'échelle 8A se nomme aussi, selon les universités, 102S ou 510 ; l'échelle 8L se nomme aussi 102A ou 501.

LES PROMOTIONS DU PERSONNEL AT VERSION 2011

Pour la deuxième fois, des observateurs syndicaux ont assisté aux 24 commissions qui se sont réunies en 2011 pour examiner les candidatures du personnel administratif et technique à une promotion et les classer par ordre de priorité.

Si le guide de la procédure a apporté des réponses à des questions soulevées l'an dernier sur des situations particulières, telles que, par exemple, celle des personnes en surnombre, il reste néanmoins encore de nombreux points à améliorer. Voici un échantillon des remarques, réflexions, questionnements et suggestions des observateurs de la délégation CNE ainsi qu'une proposition pour un accord complet sur la politique des promotions.

Sur la composition des commissions :

Si la composition minimale des commissions est définie, certaines ont été élargies (par exemple à tous les présidents de pôles), d'autres pas. Or les membres participant à ces réunions peuvent expliciter ou défendre des dossiers. Ne vaudrait-il pas mieux définir dès lors une composition semblable pour toutes les commissions ? Par ailleurs, la commission chargée d'examiner les dossiers des responsables de services et Dafs devrait comprendre des observateurs syndicaux.

Sur les documents disponibles

L'information utile a bien été envoyée par RHUM mais pourrait comprendre également la date d'engagement au budget ordinaire et la date de la dernière

CEtte ANNÉE JE NE VOUS AUGMENTE PAS.
ÇA MOTIVERA PEUT-ÊTRE LES AUTRES.



demande de promotion. Le classement de l'année précédente devrait également être fourni.

Par ailleurs, les procès-verbaux des réunions des commissions ont rarement été communiqués aux observateurs syndicaux qui n'ont pas pu les approuver. Nous proposons que le classement décidé en réunion soit directement enregistré et signé en fin de séance par les participants.

Sur la procédure «en amont »

Il faut que les personnes concernées soient au courant du fait qu'elles peuvent prétendre à une promotion (pourquoi pas via leur bureau virtuel par exemple ?) et que les responsables hiérarchiques donnent suite au courrier qui leur est transmis.

Les responsables de service et le membre du personnel AT doivent connaître les critères objectifs de promotion à prendre en considération pour la fonction concernée et la procédure à suivre. Celle-ci devrait comprendre un entretien du responsable avec le membre du personnel et la rédaction d'un document (approuvé ou au moins visé par le membre du personnel) présentant l'argumentation en faveur ou non d'une promotion. Il faudrait absolument développer des outils d'évaluation objectifs et définir une procédure garantissant l'équité dans le traitement de tous les dossiers.

Dans certains cas, des « pré-réunions » locales ont même donné lieu à des présélections, ce qui a pu réduire des commissions à avaliser simplement ce qui s'était décidé par ailleurs. ►

Les « faiblesses du système »

Dans certains cas, la commission n'examine pas l'ensemble des dossiers, mais uniquement ceux portés et défendus par un ou des membres de la commission.

Les personnes qui viennent de changer de fonction, celles dont le responsable dépend d'un autre employeur (Cliniques Saint-Luc, par exemple), ou encore de celles qui sont en crédit temps ou en crédit temps partiel ou en pré-pension à mi-temps ou tout simplement à temps partiel ont plus de mal à voir leur dossier examiné avec la même bienveillance. Toutes les situations citées semblent en tout cas clairement jouer en défaveur des candidats.

La question des promotions pour le personnel administratif sur ressources extérieures se pose également. Il faudrait un observateur syndical dans le comité de gestion des ressources extérieures, instance compétente pour ces questions.

Sur le fonctionnement des commissions

Les critères de promotion et les stratégies développées par les commissions pour établir un classement général ayant les meilleures chances d'aboutir à un maximum de promotions dans la limite des moyens disponibles sont très diversifiés. Cela peut mener à de l'arbitraire quand certains dossiers sont rejetés pour des raisons qui restent pour le moins vagues. Pourquoi ne pas s'inspirer de ce qui se fait dans d'autres universités où une commission paritaire examine chaque dossier selon des critères objectifs et détermine qui peut prétendre à une promotion. Il faudrait absolument tendre vers plus d'objectivité et d'équité si

l'on veut éviter que la procédure de promotion ne suscite autant de frustrations que de valorisations.

Sur les indemnités diverses

Des questions restent encore en suspens concernant les valorisations autres que des promotions telles que les primes d'ancienneté, les Frais de représentation et les Indemnités pour fonctions supérieures - IFS. Comment, par qui et selon quels critères ces indemnités sont-elles octroyées ?

L'analyse de fonctions toujours en embuscade !

Il faut revenir sur les analyses de fonction qui sont à la base des promotions du personnel de niveau 2. Les critères définissant les progressions possibles doivent être négociés avec les représentants du personnel. Ils devraient être transparents pour éviter l'absence de consensus qui règne actuellement.

Le flou semble encore plus présent dans les promotions du personnel de niveau 1 pour lesquels il n'y a pas de critères objectifs négociés pour évaluer la progression de carrière.

L'impact de l'analyse des fonctions continue donc de contaminer les décisions. Parmi les critères d'octroi, référence est toujours faite à *l'évaluation de la fonction de l'agent* (pour le personnel de niveau 2) et donc à *« la position de son grade actuel par rapport à l'amplitude définie par l'analyse de fonction »*.

Et cela, alors que sur le portail de l'UCL, dans les missions de RHUM, on pouvait lire que : *« (...) l'analyse, l'évaluation et la classification des fonctions doivent faire l'objet d'un travail d'actualisa-*

tion en privilégiant une approche différente (...) en redéfinissant le processus d'analyse avec des modalités de négociation avec les organisations syndicales. »

Et alors que, en décembre 2009, les autorités ont réaffirmé à la délégation syndicale qu'elles étaient d'accord de revoir cette analyse. Tout récemment encore, les autorités nous ont fait part de leur intention d'élaborer de manière négociée une cartographie des métiers qui pourrait remplacer l'analyse de fonction. Nous attendons toutefois le procès-verbal de cette réunion.

Pour un accord complet sur la politique des promotions, il faut donc :

- faire un sort définitif à l'analyse des fonctions, aux amplitudes de grades et aux (ré)évaluations de fonctions, dont le principe et les modalités, au demeurant, n'ont jamais été négociés ;
- fixer un rythme d'octroi des promotions sur base d'une promotion au moins tous les X ans (à négocier) dès que l'agent fait correctement son travail ;
- tenant compte du point précédent, établir un plan de « rattrapage », en termes d'équité générale, pour tous les membres du personnel (qu'ils soient de niveau 2 ou de niveau 1) qui, depuis 10 ans, 15 ans, voire 20 ans, n'ont jamais eu de première promotion ;
- et évidemment, déterminer paritairement les règles concernant toutes les indemnités. Et ce, pour toutes les catégories de personnel.

Est-ce déraisonnable d'exiger cela dans une institution de service public ?



LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SELON MARCOURT

Rappel : les travaux de la Table Ronde en 2010

Dans les articles des Droit de savoir 141 et 142, nous avons fait écho aux discussions tenues dans le courant de l'année 2010 lors de la Table ronde de l'enseignement supérieur, initiée par le ministre Jean-Claude Marcourt en suivi de la Déclaration de la politique communautaire. Une des pistes dégagées par cette table ronde consistait d'une part, dans la formation d'une confédération et d'autre part, en la création de pôles de l'enseignement supérieur. Voici les extraits les plus importants du rapport final du groupe de travail sur le paysage institutionnel à ce sujet :

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

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

Le groupe de travail prévoyait, d'une part, au maximum trois ou quatre pôles académiques et, d'autre part,

une seule confédération ou un dispositif confédérateur.

Le « Non-paper » du 9 mai 2011

Après la fin des travaux de la Table Ronde, c'est évidemment le ministre Marcourt qui devait reprendre la main. C'est seulement le 9 mai 2011 qu'une note du cabinet Marcourt, intitulée curieusement « *Non paper/HE* » a été diffusée auprès des directions des universités et des hautes écoles.

Ce « Non paper » est centré sur le rattachement des hautes écoles aux pôles et ne traite pas d'une éventuelle confédération.

Bien qu'il ne soit pas explicite à ce propos, il présuppose le démantèlement des trois académies universitaires actuelles remplacées par des pôles d'enseignement supérieur basés sur des zones géographiques. Ces pôles auraient des compétences très larges : coordination de l'offre d'enseignement, organisation des masters spécialisés et des doctorats, aide sociale pour les étudiants, perception des droits d'inscription, relations extérieures et communication, offre commune de services collectifs (bibliothèques, restaurants, sports,...), aide à la réussite, centres de recherche et d'enseignement fédérés...

Le « Non paper » prévoit également une gouvernance des pôles organisée autour d'un Conseil de Direction (exécutif), d'un Conseil de Gouvernance (organe décisionnel) et d'un Conseil stratégique. Les pôles n'impliquent pas de fusion juridique entre les entités membres, ce qui maintient la liberté d'association tout en l'encadrant.

Des réactions en sens divers sur le « Non paper »

Le CREF, rassemblant les recteurs

de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adressé au cabinet Marcourt une note commune, avec une note additionnelle de l'UMons. Le Conseil Interréseaux de Concertation (CIC), rassemblant les autorités des hautes écoles, a également réagi au moyen d'une note commune, le 15 juin. Parallèlement, certaines directions ont réagi par des notes séparées. Ainsi, une note adressée par l'UCL-FUCaM-HE/Louvain, le 27 juin 2011, émet le souhait de conserver une autonomie institutionnelle, le respect mutuel des institutions et la fidélité aux engagements pris à leur égard.

Certaines autorités universitaires craignent en effet la suppression des nombres plafonds dans la subsidiarité en fonction du nombre d'étudiants inscrits et ce, dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée. La suppression des nombres plafonds a déjà été appliquée lors de la fusion entre l'Université de Liège et les Facultés agronomiques de Gembloux. Certaines institutions pensent que cette suppression serait favorable à l'UCL et veulent son abrogation par un changement des modalités de financement.

Le point de vue des délégations CNE et CSC- Services publics sur le « Non-paper »

Le Ministre Marcourt a convoqué le 6 juin, soit bien après les directions des hautes écoles et des universités, toutes les organisations syndicales représentatives du personnel des hautes écoles et des universités et leur a proposé de réagir à l'égard de son « Non-paper ».

Les secteurs universités de la CNE et de la CSC/SP ont transmis une première réaction, au niveau interuniversitaire, le 27 juin. Ils constatent le caractère très préliminaire du « Non paper », qui ne permet pas



de prendre une position définitive. Ils constatent que la note ne fait pas référence aux compétences envisagées par le groupe de travail de la Table Ronde tant pour les pôles que pour la Confédération.

Ils regrettent que le «Non-paper» soit centré surtout sur la question de la gouvernance au détriment des objectifs et des projets. Ils soulignent en effet que les projets basés uniquement sur une nouvelle gouvernance ont démontré leurs limites et induisent en réalité des rapports de force pour le pouvoir. Ils estiment préférable de soutenir des projets pragmatiques de rapprochement en matière d'enseignement, de recherche et de service à la société dans le cadre de pôles favorisant la coopération concrète entre universités et hautes écoles. Les pôles ne peuvent réussir que moyennant l'implication effective des acteurs de terrain.

Ils observent que la note s'intéresse fort peu à l'impact de la proposition sur les personnels et indiquent que la réforme envisagée ne peut en aucun cas porter atteinte aux statuts du personnel en place. Dans ce contexte, ils sont favorables à un encadrement de l'autonomie des universités, qui peut aussi être un frein aux coordinations et aux rapprochements entre établissements d'enseignement supérieur.

Ils estiment qu'il conviendrait d'inclure dans la proposition un nouveau mécanisme de financement des universités qui réduise les effets pervers de la concurrence et favorise la coopération. S'ils soutiennent la démocratisation de l'accès à l'enseignement pour tous, il serait utile de réfléchir à la course au nombre d'étudiants et à ses conséquences économiques et sociales, ainsi que sur la qualité de l'enseignement.

Juillet 2011 : Le ministre Marcourt sort du bois

Ce n'est finalement qu'à la suite de ces consultations que le ministre

Marcourt a été en mesure de présenter, mi-juillet 2011, son projet de note au gouvernement de la Communauté française.¹

Extraits concernant les objectifs

Le fil rouge qui doit guider les choix du Gouvernement et du Parlement est donc double : l'unicité de notre enseignement supérieur pour promouvoir son excellence et celle de sa recherche d'une part, la proximité qui doit permettre à tous les étudiants d'avoir accès à une offre d'enseignement de qualité partout en Fédération Wallonie-Bruxelles d'autre part.

Extraits concernant la structure

De nouvelles entités collaboratives et structurantes destinées à accueillir les activités communes et les missions transversales, ainsi qu'à coordonner les missions de service public confiées aux établissements d'enseignement supérieur seront mises en place. Ces entités seront des organismes publics dotés d'une personnalité juridique et résulteront de l'évolution de structures existantes (conseils supérieurs, académies universitaires, etc.) ou s'y substitueront.

Ces nouvelles entités collaboratives et structurantes s'organiseront en deux niveaux principaux :

1. Une structure faîtière unique en Fédération Wallonie-Bruxelles, baptisée ARES (Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur), dont les rôles principaux seront la représentation de notre système d'enseignement supérieur, comme une seule entité comparable aux autres structures étrangères (grandes universités, pôles de recherche et d'enseignement supérieur, etc.) et la coordination des activités.

Les missions de l'ARES seront notamment :

- *La coordination : instance d'avis et de proposition notamment en*

matière de répartition globale des habilitations d'enseignement, des grands projets et programmes de recherches (exemples : PAI, ARC, Welbio, PM2.vert, etc.), des études statistiques, etc. ;

- *La représentation internationale ;*
- *La coopération au développement ;*
- *La coordination des Écoles doctorales, centres de recherche fédérés et cursus spécialisés ;*
- *La coordination de la vie étudiante dans ses aspects transversaux et le statut de l'étudiant en général (suivi et propositions en matière d'étudiants boursiers et de condition modeste, de logement étudiant, d'aide à la réussite, etc.) ;*
- *La coordination des formations continues ;*
- *L'information et le conseil (cf. avis légaux des conseils actuels).*

L'ARES serait doté d'un Conseil académique, d'un Conseil stratégique ainsi que d'un organe exécutif associé à ces structures.

2. Cinq entités décentralisées autonomes, baptisées « Pôles académiques d'enseignement supérieur » (PAES), regroupant les établissements d'enseignement supérieur établis dans leur zone géographique conformément à la Déclaration de Politique communautaire 2009-2014.

Les missions des pôles seront essentiellement centrées sur les étudiants (les bacheliers et les masters généraux) des établissements membres. Un pôle coordonnera les activités communes de ses membres (collaborations entre les membres du pôle ou collaboration avec d'autres établissements belges ou étrangers, offre d'enseignement au sein du pôle et organisation des études) et organisera des services communs à ses institutions membres (information et orientation des étudiants, aide à la réussite,

1. Ce document (19 pages) peut être communiqué sur demande à la délégation, de même qu'une note reprenant l'ensemble des débats au Parlement de la Communauté française, ainsi que les extraits de la Déclaration de Politique Communautaire 2009-2014 sur ce thème.



liaison enseignement secondaire - enseignement supérieur, services sociaux, infrastructures sportives et culturelles, restaurants, bibliothèques, etc.).

Dans chacune de ces cinq zones géographiques, le pôle de référence sera déterminé autour de l'unique université de la zone ou de l'université la plus importante de celle-ci (celle qui y compte le plus grand nombre d'étudiants).

On distinguera donc les 5 pôles de référence suivants :

- Le pôle académique d'enseignement supérieur de Liège-Luxembourg sur la zone géographique de Liège-Luxembourg ;
- Le pôle académique d'enseignement supérieur de Namur sur la zone géographique de Namur ;
- Le pôle académique d'enseignement supérieur du Brabant wallon sur la zone géographique du Brabant wallon ;
- Le pôle académique d'enseignement supérieur hainuyer sur la zone géographique du Hainaut ;
- Le pôle académique d'enseignement supérieur de Bruxelles sur la zone géographique de Bruxelles-Capitale.

Extrait concernant le financement

Enfin, à terme, le mécanisme général de répartition du financement public de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles

devra être revu en fonction de cette évolution du paysage. Il est plus efficace de ne pas cumuler ces deux éléments qui risqueraient d'interagir négativement l'un sur l'autre. Dans cette optique, un gel dans la répartition des allocations publiques et des incitants pourrait être proposé pour une période déterminée.

Premières réactions à la Note Marcourt

Les premières réactions à ce projet sont réservées, car il entraîne une sorte de provincialisation des universités, défavorable aux trois grandes universités qui ont chacune des ambitions bien au-delà de leur siège social : l'UCL est présente en Hainaut et à Bruxelles, l'ULg a absorbé les facultés de Gembloux et la FUL à Arlon ; l'ULB dispose de divers centres en Wallonie.

Il convient aussi de rappeler que les conclusions de la Table Ronde, en ce qui concerne les pôles n'envisageaient que trois ou quatre pôles maximum. La note du ministre Marcourt en propose cinq. Une des difficultés majeures en cette matière est la question de la séabilité ou de l'inséabilité de la zone Bruxelles/Brabant wallon.

Les craintes sont diverses et les nôtres se concentrent sur le personnel et la plus value que peut apporter un tel dispositif pour

celui-ci. Les membres du personnel vont-ils gagner à voir un éloignement des structures de décision dans lesquelles pour l'instant, il n'y a pas un mot concernant les modalités de la concertation sociale ? De même, les académies et les personnes qui continuent à y travailler pour les faire vivre méritent qu'on puisse prendre le temps d'évaluer le travail réalisé avant de leur imposer une nouvelle configuration.

Nul doute que les réactions seront nombreuses, notamment à l'occasion des rentrées académiques.

Les secteurs universités de la CNE et de la CSC/SP doivent évidemment analyser cette note en profondeur en vue de prendre, avec la CSC-Enseignement (compétente pour les Hautes écoles et l'Enseignement supérieur artistique) une position commune sur ce dossier difficile.

Osons une suggestion : avant le débat parlementaire - qui n'est sans doute pas pour demain - ne serait-il pas opportun d'organiser une nouvelle session (courte) de la Table ronde de l'Enseignement supérieur, rassemblant, comme en 2010, tous les acteurs du terrain pour confronter les réponses de chacun à la note du ministre Marcourt ? En vue de dégager des orientations consensuelles ? Mais c'est peut-être rêver !

Article rédigé le 15 septembre 2011



LE PROJET ARES - UCL

Il ne s'agit pas du dieu de la guerre dans la mythologie grecque, Arès, mais d'un projet qui a été évoqué pour la première fois au cours des négociations pour la fusion des quatre universités de l'Académie Louvain. Il est ressuscité au printemps 2011.

L'Administration des Relations extérieures et du Service à la société (ARES) consiste en l'intégration dans une seule entité de tous les services en charge de la culture, de l'international, de la promotion, du développement institutionnel et de la communication. Ce projet a été soumis pour avis au conseil d'entreprise de l'UCL du 27 juin, mais la délégation CNE a estimé nécessaire de remettre son avis définitif lors du conseil d'entreprise conjoint UCL-FUCaM du 12 juillet, par respect pour le personnel concerné des FUCaM, dans la mesure où l'ARES doit élargir ses compétences aux sites hennuyers après la fusion.

Dans sa version du 6 juin 2011, le projet prévoit le transfert vers l'ARES d'une quarantaine de membres du personnel provenant de la DIC, de l'ADRI, du cabinet du vice-recteur aux Affaires étudiantes, du Centre audio-visuel (CAV), de la Fondation Louvain, du Musée, des Alumni, de l'INESU-promo.

L'ARES serait divisée en quatre services : la communication interne et externe, le développement institutionnel (en ce compris la Fondation Louvain et les Alumni), les relations internationales et la coopération au développement, le service culture (en ce compris le patrimoine scientifique et le Musée). Chacun de ces services serait dirigé par un responsable de service et l'ensemble chapeauté par un directeur de l'ARES.

Le support de ces quatre services serait assuré par cinq « cellules-outils » transversales : portail et réseaux sociaux, publications, presse et médias, événements, audiovisuel.

Enfin, la nouvelle administration dépendrait du vice-recteur au service à la société.

Les délégués CNE ont procédé à une large consultation des personnels concernés par la création de l'ARES.

De nombreuses réserves ont été

exprimées sur les objectifs, l'organigramme, et le mode de fonctionnement de la nouvelle administration. La place de l'ARES dans la gouvernance de la nouvelle université multisite pose question, comme le démontrent les nombreuses « belles-mères » la chapeautant : recteur, vice-recteur, conseillers, pro-recteur. Les relations de l'ARES avec le conseil rectoral, le conseil du service à la société et le conseil aux relations internationales restent dans la vague.

L'impact de l'ARES sur l'autonomie des « entités associées » dépendant actuellement de la DIC, telles que la Fondation Louvain, le CAV ou le Musée, n'a pas été suffisamment éclairci. L'articulation des services d'appui (malencontreusement intitulés « cellules-outils ») au sein de l'ARES est problématique, car la gestion des priorités reste floue, ainsi que les périmètres de compétence.

L'impact de l'ARES sur d'autres services n'est pas négligeable : elle affecte les missions de l'ADRI, de l'ADEF, de l'INESU, du CIO, de l'ADRE, de l'IPM, de l'IUFC. Il a été suggéré de créer des groupes de travail *ad hoc* sur des

questions d'intérêt commun entre ces diverses administrations et les facultés pour appliquer des politiques cohérentes au sein de l'UCL.

Le projet ARES n'intègre curieusement pas suffisamment la dispersion géographique des sites suite aux fusions avec les Instituts supérieurs d'architecture (ISA) et les FUCaM, ce qui risque de poser des difficultés de coordination.

Des plaintes convergentes du personnel ont été enregistrées quant à l'insuffisance du cadre actuel pour faire face à l'ensemble des missions exigées. La création de l'ARES ne s'accompagne en effet d'aucune création d'emploi supplémentaire.

Suite à ces constats, les délégations CNE-UCL et CNE-FUCaM, lors du conseil d'entreprise conjoint UCL-FUCaM du 12 juillet, ont déposé un avis très réservé et ont demandé aux autorités de postposer la création de l'ARES et la nomination d'un directeur d'administration. Les autorités se sont engagées à revoir le projet en fonction des remarques formulées, en tenant mieux compte du caractère multisite de l'université.



Arès, fils de Zeus et d'Héra, est le dieu de la guerre chez les Grecs (= Mars chez les Romains). Ce dieu prend plaisir au carnage et au sang et ne prend guère en considération la justice des causes pour lesquelles il combat. Sa force brute doit souvent céder devant des divinités plus sages, telle Athéna.

Les mythes lui prêtent également un grand nombre d'aventures amoureuses.

Selon Homère, les amants Arès et Aphrodite, déesse de l'amour, sont découverts par l'époux de cette dernière, Héphaïstos. Celui-ci prépare un filet magique et les prend au piège, convoquant tous les dieux de l'Olympe au spectacle. Ceux-ci sont dès lors contraints à la fuite.

Les enfants des multiples amours d'Arès, avec Aphrodite mais aussi des mortelles, se caractérisent par leur violence, leur inhospitalité ou leur cruauté.

Le nom d'Arès est-il vraiment bien choisi pour une administration des relations extérieures et du service à la société (ou pour une Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur) ?

CCT 100 : UN BEL EXEMPLE DU FRUIT DE LA CONCERTATION SOCIALE BELGE

Avez-vous remarqué la nouvelle campagne sur la politique de prévention en matière de consommation d'alcool et de drogues au travail qui vient de voir le jour ? Savez-vous d'où vient cette intention de prendre en main cette problématique sur le lieu de travail ?

Le trajet de cette initiative montre la richesse et la mécanique du dialogue social initiée au niveau national et décliné dans les entreprises, par le biais des instances de concertation.

En 2007, les partenaires sociaux au niveau fédéral (le groupe des 10 représentants des organisations patronales et syndicales) signaient un accord interprofessionnel « pour une économie innovatrice et pour l'emploi » dans lequel ils prenaient des dispositions dont une relative à la politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise dans le but de **responsabiliser fortement les employeurs et les travailleurs afin d'éviter la consommation d'alcool et de drogues durant le travail ou ayant une incidence sur le travail.**

Il fallait dès lors mettre en place une politique préventive étant décrite comme une nécessité absolue par le groupe des 10 en 2007 pour diverses raisons qui ne relèvent pas seulement de la sécurité et de la vigilance mais

ont également un rapport avec le stress (fonctionnement déficient ou problématique et absences accroissent la charge de travail sur les collègues et perturbent l'organisation du travail), le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel (la consommation d'alcool est une cause reconnue et importante de comportements abusifs), la responsabilité de l'employeur et des dirigeants, la culture et l'image de marque de l'entreprise.

Dans cet accord interprofessionnel, les partenaires sociaux demandaient que le Conseil National du Travail s'empare de la question. Dès lors, une Convention Collective de Travail du CNT (qui sera appelée la CCT 100) concernant la mise en œuvre de cette politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise donne l'obligation à toute les entreprises de traiter cette question selon certaines dispositions, dans les organes paritaires. Les entreprises sont tenues de disposer d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues pour le 1er avril 2010 au plus tard.

A l'UCL, les partenaires sociaux ont travaillé d'abord sur une déclaration d'intention (l'intention de traiter le problème) au sein du CPPT, puis via le Conseil d'entreprise qui a rendu son avis officiel en avril 2010.

Ensuite, le CPPT en collaboration avec «Univers Santé» a repris le travail sur la mise en œuvre de la politique et les procédures de gestion des problèmes d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. En septembre 2011, les résultats de ce groupe de travail vous sont communiqués : un dépliant, une campagne, qui informent des différentes possibilités. Le leitmotiv de la démarche à l'UCL est basé sur le fait d'éviter la banalisation du problème par le silence. Les collègues, le responsable hiérarchique, l'assistante sociale, l'infirmière, le conseiller en prévention, le médecin du travail, les médiatrices, la délégation du Comité pour la Prévention et la protection au Travail lors des visites des lieux de travail et la délégation syndicale, nous avons toutes et tous un rôle à jouer et des responsabilités dans la gestion de ces problèmes. Ces rôles sont définis dans un texte formel que vous pouvez consulter sur le portail (<http://www.uclouvain.be/cppt> dans l'onglet CCT100).

Reste enfin à décliner cela dans un règlement de travail obligatoire pour toutes les catégories de travailleurs, mais cela c'est une autre histoire du dialogue social ... sur laquelle nous reviendrons vers vous très prochainement !

L'adossement des administrations UCL et FUCaM

Fin juin, les délégations CNE du personnel de l'UCL et des FUCaM ont reçu de la part des autorités, un épais dossier comportant différents rapports des administrations et des services UCL et FUCaM, rédigés par des responsables montois et néo-louvanistes, qui abordent les modalités d'intégration ou de synergie dans de nombreux domaines : enseignement, secrétariat facultaire, recherche, patrimoine, informatique, gestion du personnel, ressources humaines, finances, affaires étudiantes, relations extérieures, bibliothèques, sécurité et bien-être au travail, service d'études, etc...

Une consultation du personnel par la CNE sur les deux sites est en cours, afin de remettre un avis lors du conseil d'entreprise, désormais unique, prévu le 26 septembre.

La difficulté réside dans le fait que le personnel administratif et technique FUCaM est très polyvalent, et cumule plusieurs fonctions qui, à l'UCL, sont dévolues à plusieurs personnes, voire plusieurs services. Cette grande polyvalence du personnel montois constitue une richesse à préserver.

L'application du plan de développement aux FUCaM apparaît problématique, dans la mesure où le personnel administratif montois est centralisé et n'est pas divisé entre des facultés. Le personnel risque dès lors de dépendre pour ses instruc-

tions de plusieurs référents (LSM, ESPO et divers instituts) risquant de poser des difficultés de coordination.

Les cadres des FUCaM n'apprécient pas le fait que les directeurs de service du site montois soient désormais subordonnés aux directeurs de l'UCL, du fait de la fusion juridique.

Le site montois souhaite maintenir l'autonomie des services dont le fonctionnement est convenablement assuré en local, car la différence de taille entre les deux institutions, exigeant des solutions différentes, provoque de réelles craintes au sein du personnel ex-FUCaM.

Il faut éviter que le syndrome du site de Woluwé par rapport à Louvain-La-Neuve se répète sur le site montois.

Rappelons cependant que les documents fondateurs UCL-FUCaM garantissent une autonomie au site montois. Par ailleurs, des investissements financiers sont prévus par l'UCL selon une politique globale appliquée en Hainaut. Les délégations CNE seront cependant très attentives au respect du principe de subsidiarité à l'égard du site de Mons, dans un équilibre à trouver entre intégration transversale et autonomie locale.



DEPARIS, UN OUTIL DE DÉPISTAGE PARTICIPATIF DES RISQUES POUR CONNAÎTRE ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'outil DEPARIS permet de faire le point sur l'ensemble des problèmes de sécurité, de santé et de bien-être de la situation de travail.

Il est conçu pour être utilisé par les travailleurs et leur responsable afin de faire le point le plus objectivement possible sur la situation de travail qui est la leur quotidiennement et qu'ils sont les seuls à bien connaître.

Il est dirigé vers la recherche d'améliorations dans des conditions optimales pour les travailleurs et pour l'entreprise. Le personnel

des bibliothèques y a déjà eu recours.

L'outil se veut global et intégré, ce qui permet d'éviter des découpages là où plusieurs réalités interfèrent les unes sur les autres. Les locaux, l'organisation du travail, la prévention des accidents, le matériel et l'équipement, les nuisances et inversement les conditions de bien-être, l'autonomie et les responsabilités, les contraintes et la charge de travail, les relations entre collègues et avec la hiérarchie..., autant de facteurs qui font l'objet d'un bilan avec les travailleurs. L'université

a adopté cet outil avec le souci de traiter au mieux les insuffisances organisationnelles et d'écouter les attentes des travailleurs. Son application laisse souvent apparaître des dysfonctionnements de faible gravité mais nombreux, répétés et laissés sans solution, ce qui exaspère le personnel. C'est dès lors dans le suivi des problèmes énoncés qu'il y a lieu de progresser.

Comme les petits ruisseaux font les grandes rivières, rien n'est négligeable et les solutions sont sources de dynamisme et d'entrain.

OÙ SONT LES TÉLÉTRAVAILLEURS ?

Fin 2010, la délégation CNE du personnel de l'UCL consultait ce dernier sur un projet de convention collective de travail autorisant le télétravail pour le personnel administratif, technique et scientifique, soit le travail à domicile dans un cadre négocié et clarifié rendu possible pour une majorité des membres de l'UCL.

A l'époque, la consultation par mail avait donné des retours très

positifs de la part du personnel. « Ce projet montre un grand pas en avant et je m'en réjouis », « Je suis concernée par le télétravail, j'apprécie cette possibilité », « Enfin ! Le télétravail est vraiment quelque chose qu'il faut formaliser »...

Nous nous attendions à voir un nombre important de personnes se lancer dans l'aventure et participer au projet en se déclarant auprès du service du personnel.

A notre grand étonnement, depuis janvier 2011, seulement une petite dizaine de personnes se sont inscrites dans le processus ! Ce nombre nous laisse perplexe par rapport à l'engouement de la communauté universitaire qui ressortait lors de la construction du projet.

Dès lors, nous sommes intéressés de connaître votre avis sur les éventuels freins qui vous empêcheraient de vous lancer dans le processus.

F.R.S - FNRS

Les préoccupations actuelles de la délégation CNE du personnel relatives F.R.S-FNRS portent :

1. sur le suivi de la réforme de la procédure de sélection des candidatures aux mandats d'aspirants (voir l'article dans le n° 145 du Droit de Savoir)
2. sur les modalités d'installation de l'instance de négociation sociale en octobre 2011 au sein du F.R.S-FNRS (un accord est acquis sur le principe)
3. sur la question de l'intégration progressive (sur base volontaire) des mandataires permanents dans le personnel académique.

A noter la publication récente (août 2011) par le F.R.S-FNRS d'une brochure « Faits et Chiffres du call mandat 2011 » sur les résultats de l'appel du 1^{er} semestre 2011.

INDEXATION DES TRAITEMENTS

Pour rappel, une nouvelle indexation de 2% des traitements du personnel du secteur public et des universités est intervenue au 1^{er} juin 2011. L'index est passé de 1,5157 à 1,5460. Les montants des traitements du personnel des universités parus dans le Droit de savoir N° 144 de mars 2011 doivent donc être multipliés par 2%.

DOUBLE PÉCULE DE VACANCES 2011

Pour le personnel employé et pour le personnel scientifique temporaire, le double pécule est 1/12 de 92% du traitement mensuel (du mois de juin) à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés en 2010.

Pour le personnel académique et scientifique définitif, le montant du pécule a été relevé : il est fixé à 70% du montant de la rémunération mensuelle brute. C'est un des résultats de la négociation Enseignement de la Communauté française de 2008.



LES PAI SAUVÉS JUSQU'À NOUVEL ORDRE

A la suite d'une mobilisation des milieux scientifiques au cours de ces derniers mois, les pôles d'attraction interuniversitaires (PAI) vont être prolongés pour cinq ans. Un accord en ce sens est intervenu fin juin 2011 au sein du «kern» (conseil des ministres restreint). Le budget sera de 156 millions d'euros.

C'est le soulagement dans les différentes universités du pays. Ces pôles, financés par le fédéral, rassemblent les fleurons de la recherche en Belgique. Créés en 1987, ils sont renouvelés tous les cinq ans. La dernière phase en date, la sixième, représentait un budget de 143 millions d'euros, soit environ 29 millions par an. Elle impliquait plus de 500 chercheurs de très haut niveau et 44 réseaux interuniversitaires. Or, ces PAI expiraient à la fin 2011. S'ils n'étaient pas renouvelés, cela aurait signifié des centaines d'emplois scientifiques détruits, une possible «fuite des cerveaux» et la mise à l'arrêt de centres de recherche essentiels.

En raison des conditions politiques du moment, la prolongation des PAI était loin d'être acquise. La marge de manœuvre du gouvernement fédéral est restreinte en raison des «affaires courantes». Les dissensions institutionnelles étaient bien présentes. L'essentiel de la recherche est déjà de la compétence des Régions ou Communautés. En Flandre, certains souhaitent démanteler la recherche fédérale.

Le pire est donc évité. Les Communautés obtiennent un représentant supplémentaire au sein du «comité de pilotage». «Si un accord institutionnel intervient, il faudra une nouvelle négociation entre les Communautés. Le feu vert du kern ne présume donc pas des évolutions institutionnelles futures», précise Sabine Laruelle, ministre fédérale compétente pour la politique scientifique. Il faut être bien conscient que les négociations politiques en cours au niveau fédéral peuvent avoir un impact sérieux sur le devenir des universités et de la recherche

scientifique en Belgique. Le danger d'une régionalisation complète de la recherche scientifique n'est donc pas totalement écarté.

Source : L'écho, 22 juin 2011.



UCL

Le Droit de Savoir est une publication de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel.

Permanence de la CNE-UCL à LLN

Bâtiment Kellner

Local D-113 - Bte L07.06.01

Croix du Sud, 3 - Parking 20

1348 Louvain-La-Neuve

Tél.: 010/47.26.02

Fax : 010/47.25.76

Permanence de la CNE-UCL à Woluwé

Centre Faculté - Niveau -1 - Venelle

de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles - Tél:

02/764.50.99

Courriel :

agnes.namurois@uclouvain.be

catherine.delbar@uclouvain.be

thierry.grosbois@uclouvain.be

catherine.letocart@uclouvain.be

Bulletin d'affiliation

A renvoyer à la CNE-UCL



Réservé à l'administration

Centrale (nom, code)

Matricule

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

Homme/Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° registre national

N° compte

Temps de travail :

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer les mentions inutiles

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

Cotisations mensuelles au 01/01/2011

Membres actifs

Ordinaires temps plein 15,14

Crédit-temps complet 6,88

Mi-temps 10,73

Le droit de *savoir*

LA DÉLÉGATION CNE-UCL SOUHAITE LA BIENVENUE AU PERSONNEL DES FUCaM DANS LA NOUVELLE UCL

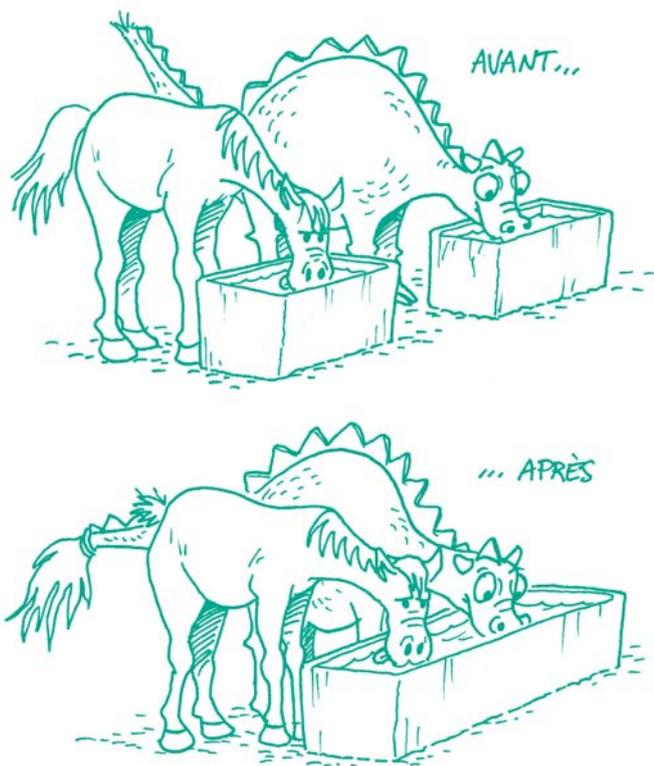
Le Blan Tchfau et le Lumeçon

Un article paru dans Le Soir du 24 mars 2011 évoquait en ces termes la fusion UCL/FUCaM : « (...) le rapport de force entre l'université complète et son partenaire étant forcément disproportionné, il s'agit en fait ici davantage d'une absorption (...) ». En ce début d'année académique qui voit convoler nos deux institutions, il faut démentir ce propos et affirmer avec force que cette alliance historique des deux entités ne se fait pas au bénéfice d'une seule. Au moment d'accueillir nos collègues montois, il importe de proclamer qu'il ne s'agit pas d'une grande université qui absorbe une plus petite mais bien de deux universités qui se rejoignent pour n'en former qu'une !

Deux fables de Jean de La Fontaine illustrent à merveille la complémentarité et l'entraide pouvant caractériser

la relation entre deux partenaires de tailles différentes : « *On a souvent besoin d'un plus petit que soi* », reconnaît le lion pris dans un filet dont le rat vient de ronger les cordes ; dans « *La colombe et la fourmi* », le fabuliste montre qu'un simple insecte n'hésite pas à sauver un oiseau lorsque la sollicitude de celui-ci a tiré celui-là d'un mauvais pas.

En guise de clin d'œil à toute la communauté universitaire des FUCaM (son personnel mais aussi ses quelque 1.300 étudiants), célébrons notre union en leur offrant ces quelques vers s'inspirant des folklores locaux : la ducasse de Mons qui met en scène, comme chacun sait, le dragon terrassé par Saint-Georges et le carnaval du Blan Tchfau, moins connu, qui, à Louvain-la-Neuve, rappelle la légende de Lauzelle où une sorcière changea en cheval blanc une jeune fille explorée à la suite d'une impossible idylle.



Le Blan Tchfau et le Lumeçon

Sait-on qu'un jour d'avant la ducasse de Mons,
D'une grave nouvelle, il fallut faire l'annonce :
« Perdue la queue du dragon ? Criez au voleur !
Chaque poil arraché est un porte-bonheur ! »
Les badauds cherchent en tous coins, rien n'est à trouver,
Or seuls les meilleurs crins peuvent le doudou sauver.

Passe une jeune dame qui, venant de Lauzelle,
Prévient doucement qu'on peut compter sur elle :
« Transformée par un sort en une blanche jument,
Cela n'a point suffi pour séduire mes amants,
Ma crinière est longue et solide comme toison,
Je vous en fais don pour votre lumeçon ! »

La fête put avoir lieu, Saint Georges en fut ravi,
Sur ce débat, chacun était du même avis :
L'entraide est un atout dont quiconque s'honore,
Pourtant qu'il apporte autant que son pesant d'or,
Mais la notion du poids est chose relative,
Le Blan Tchfau l'eut appris par d'autres tentatives.

Lorsque deux isolés gagnent à l'addition,
Quel que soit l'avantage que procure l'union,
C'est ne pas le payer que l'acheter d'un prix
Qui chez l'autre laisserait un relent de mépris.