

UNIVERSITÉ

# Derrière le vernis...

David Wagner

**L'Université du Luxembourg a l'ambition de rayonner au niveau international. Mais elle est loin de satisfaire aux critères de démocratie et de pratique de travail en vigueur à l'étranger.**

D'une certaine manière, l'Université du Luxembourg (UDL) est unique en son genre. Car sous certains aspects, la jeune institution présente des caractéristiques, disons... originales. La tenue des élections sociales nous l'a rappelé et a éclairée un peu plus un certain nombre d'enjeux.

Rappelons que la simple tenue de l'élection des délégués du personnel, la première depuis la création de l'UDL, a soulevé maintes questions (voir woxx 971). Deux raisons en étaient la cause : d'abord un « vacuum juridique », vu le caractère public de cet établissement dans lequel travaillent des employés privés. Pourtant, des arrêtés de la Cour administrative stipulent que des employés privés employés par un établissement public peuvent élire une représentation dès lors qu'ils sont au moins à 15. Le second problème était l'absence d'initiative du rectorat pour organiser de telles élections.

Entre-temps, la situation s'est éclaircie et deux listes (OGBL et FNCTTFEL) se sont présentées au

scrutin, avec un résultat équilibré de cinq élus pour l'OGBL et quatre pour la FNCTTFEL. Deux listes concurrentes dans la même institution, alors que les deux syndicats sont affiliés à la Confédération générale du travail (CGT) ?

Pour Jörg Gerkrath, professeur à la faculté de droit, d'économie et de finances et candidat fraîchement élu de l'OGBL, cette décision, représente même une plus-value : « Si nous avions présenté une seule liste, il n'y aurait pas eu d'élection. Dans le cas présent, les futurs délégués auront une véritable légitimité et donc plus de poids ». Et du poids, il en faudra, tant le fonctionnement de l'université pêche par manque de démocratie et de transparence.

C'est d'ailleurs l'un des chevaux de bataille des deux syndicats. La FNCTTFEL y va même franco, avec un spot électoral visible sur « youtube » et particulièrement sévère tout en restant humoristique. Le clip commence avec un portrait du Roi Soleil intitulé « Comment faire entendre sa voix dans un système quasi-monarchique ? ». L'OGBL n'est pas en reste lorsqu'il s'agit de critiquer le mode de fonctionnement et de prise de décision à l'UDL. Ainsi écrit-il dans sa brochure électorale : « La loi de 2003 (qui porte sur la création

de l'UDL, ndlr) instaure une structure très hiérarchique, éloignée des modèles universitaires européens. De plus, le manque, voire l'absence actuelle de concertation avec des représentants du personnel est nuisible au bon fonctionnement d'une université. Il est même irrespectueux et scandaleux lorsqu'il concerne les personnels ». Et d'asséner : « La seule représentation des personnels se fait dans un conseil universitaire qui n'a aucun pouvoir de décision, vide de substance et n'est donc qu'une parodie de vie démocratique ».

## Parodie de démocratie

Ces critiques étaient à prévoir. A l'époque, des organisations comme l'Union nationale des étudiant-e-s du Luxembourg (UNEL) critiquaient le manque de démocratie dans les institutions telles que le projet de loi les prévoyait. Lors du débat à la Chambre, Robert Garcia, alors député vert, avait inventé le sobriquet d'« Hannibal Rector » afin de souligner la toute-puissance du recteur. Evidemment, la rédaction du woxx a pointé du doigt à maintes reprises ces problèmes de fonctionnement démocratique.

Jörg Gerkrath parle d'ailleurs de « petite dérive », entendant par là que l'université, dans les actes, inter-

prète la loi de la manière la plus restrictive. Ce membre du Conseil universitaire (CU) peut en témoigner : « Si les réunions sont fixées longtemps à l'avance, il arrive souvent que nous ne recevions les documents à discuter seulement deux heures avant ! ». De toute façon, il semble que l'UDL ne tienne pas trop à ce que les membres du CU puissent débattre en connaissance de cause. La plupart du temps, le recteur les informe de décisions qui ont déjà été prises. Si la discussion est possible, Gerkrath regrette que « notre avis n'est pas pris au sérieux ». Un autre membre du personnel de l'UDL, qui ne souhaite pas être cité, espère pour sa part que l'élection des délégués permettra d'améliorer la communication interne.

Ce mode de fonctionnement hiérarchique, très tendance dans l'idéologie néolibérale sur laquelle repose l'UDL, est particulièrement pernicieux lorsqu'il s'agit de régler des problèmes touchant aux intérêts du personnel ou des doctorant-e-s. Ces derniers sont par exemples victimes de dispositions assez incongrues. En effet, si la loi de 2003 stipule qu'« en principe, la durée du troisième niveau (le doctorat, ndlr) est au minimum de trois ans », un règlement grand-ducal de 2006, relatif à l'obtention du grade de doctorat de l'UDL, dit exactement



PHOTO : CHRISTIAN MOSAR

A l'Université du Luxembourg, tout n'est pas indiqué de manière aussi claire ...

le contraire ! On peut y lire que « la durée de préparation du doctorat est de trois années, soutenance incluse ». Sachant que la durée de préparation de la soutenance peut requérir deux à trois mois de travail, la période de recherche et de rédaction se voit un peu plus amputée.

Est-ce une erreur de frappe ? Rien ne l'indique, car le rectorat appliquerait cette interprétation de manière « très stricte », comme on nous l'a confié. Certes, des dérogations qui allongent la durée du doctorat d'une année peuvent être octroyées par le rectorat, comme prévu par le règlement, mais elles seraient « très difficile à obtenir ». Aux yeux de Gerkrath, cette disposition constitue « un vrai problème ». « Il faudrait être beaucoup plus flexible sur ce point », estime-t-il. En effet, la durée de préparation d'un doctorat varie fortement en fonction des disciplines et des pays. En Allemagne par exemple, une thèse en droit est en principe conclue au bout de deux années. Mais c'est aussi parce qu'elle ne représente pas encore l'étape finale, la véritable consécration étant la thèse d'habilitation. En France par contre, une thèse en droit peut facilement dépasser les cinq années. Mais au niveau des disciplines, les durées de préparation d'une thèse peuvent varier très sensiblement, qu'il

s'agisse notamment d'une science naturelle ou d'une science humaine. Si une thèse en médecine peut aisément être conclue au bout de deux, trois années, parce qu'elle est plus brève, les thèses en sciences humaines requièrent bien plus de temps.

### « Si un doctorant venait à porter plainte devant le tribunal administratif, le règlement grand-ducal pourrait se retrouver dans l'illégalité »

Par ailleurs, l'UDL semble être unique en son genre dans sa manière de limiter sans nuances les durées des thèses. Les universités étrangères n'interviennent en règle générale qu'au niveau des bourses, qui elles sont allouées sur deux ou trois années. Au doctorant de s'organiser et de pourvoir lui-même, en adulte qu'il est, à ses besoins financiers. Ainsi, cette disposition a amené certain-e-s doctorant-e-s à s'inscrire préventivement dans d'autres universités (comme celle de Trèves) pour pouvoir continuer leur thèse une fois que les rigidités bureaucratiques de l'UDL auront arrêté le chronomètre. Pourtant, un rien pourrait porter un coup

de grâce à cette disposition, contraire aux stipulations incluses dans la loi. « Si un doctorant venait à porter plainte devant le tribunal administratif, le règlement grand-ducal pourrait se retrouver dans l'illégalité », affirme Gerkrath.

Au niveau de la loi relative aux aides à la formation-recherche, un autre problème persiste. Celle-ci donne un nouveau cadre législatif aux doctorants assistants et aux collaborateurs scientifiques employés dans des projets de recherche. Ainsi, l'UDL peut conclure des contrats de travaux (ce qui a l'avantage, contrairement aux bourses, d'inclure les bénéficiaires dans le système des cotisations sociales) avec ces collaborateurs. Les projets de recherche étant limités dans le temps, il y a une certaine logique à ce que ces contrats soient conclus sous forme de contrats à durée déterminée (CDD). Par contre, la question devient plus sensible lorsque ces CDD sont généralisés, comme cela semble être le cas surtout dans la faculté des sciences humaines. Au bout du renouvellement de ces CDD limités à une année (les CDD ne sont en principe renouvelables qu'une seule fois), ils sont systématiquement renouvelés par dérogations. Le problème est donc que l'exception est érigée en règle, contribuant ainsi à une forte pré-

carisation de la sécurité de l'emploi. Selon Gerkrath, « s'il est normal d'accorder des CDD renouvelables une fois à des doctorants-assistants, cela ne l'est plus lorsque cette pratique s'applique à des personnes susceptibles de travailler sur un plus long terme à l'UDL ».

Et concernant le recrutement des assistants-professeurs venus de l'étranger, l'UDL applique cette règle simple : ils reçoivent le type de contrat dans lequel ils étaient dans leur université d'origine. Le problème, c'est qu'aucune procédure ne définit clairement l'évolution des carrières, qui mènerait par exemple l'assistant-professeur au statut de professeur. Idem pour les rémunérations, dont la grille, selon Gerkrath, n'est pas transparente et ne prendrait principalement pour seuls critères que l'âge (et non pas l'ancienneté) et le titre. « Sans parler de la rémunération correcte, mais inférieure à celles des enseignants de l'enseignement secondaire, ce qui est quand même bizarre », conclut-il. Mais pour l'instant, mieux vaut que la délégation contribue à régler les problèmes liés au code du travail et à la démocratie interne avant de s'attaquer aux problèmes des salaires. Car là, les conflits risquent d'être vraiment très, très durs.