

## MÉMORANDUM DU SECTEUR CNE DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE EN VUE DES ÉLECTIONS RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES DU 26 MAI 2019

La CNE est compétente pour toutes les catégories de personnel, y compris les chercheurs du FRS-FNRS, travaillant dans les universités libres subventionnées (Université de Namur, Université Saint-Louis-Bruxelles, Université catholique de Louvain, Université libre de Bruxelles).

### Les enjeux essentiels que nous défendons sont :

- la défense des intérêts collectifs et individuels des personnels ;
- la lutte contre la marchandisation et la privatisation de l'enseignement supérieur universitaire ;
- un financement pérenne de l'enseignement en tant que service public ;
- l'importance de la concertation sociale et du contrôle démocratique ;
- l'attention à une véritable démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur ;
- le développement conjoint de la qualité de la vie professionnelle des personnels et de la qualité de l'enseignement, de la recherche et du service à la société.



## Financement (enseignement et recherche)

L'enseignement supérieur universitaire constitue un service à l'ensemble de la société et l'essentiel de son financement doit rester public. La lutte contre la marchandisation et la privatisation reste une priorité syndicale. L'allocation de fonctionnement des universités doit permettre d'assurer les trois missions universitaires: l'enseignement, la recherche et le service à la société.

### REFINANCEMENT

Les modalités de financement doivent à la fois viser à supprimer l'enveloppe fermée de manière à réduire la concurrence entre établissements et assurer le financement de base des universités grâce à une part fixe récurrente croissante. Cette partie fixe est destinée à garantir les frais fixes et le volume global de l'emploi (personnels enseignant, chercheur, administratif, technique et ouvrier) afin d'assurer un encadrement pédagogique de qualité pour les étudiants et des bonnes conditions de travail pour les personnels.

La charge de travail de l'ensemble du personnel s'accroît en raison de l'augmentation substantielle du nombre d'étudiants, de la bureaucratisation et de la complexification des procédures alors que les moyens n'augmentent pas dans les mêmes proportions. Il est nécessaire d'augmenter le cadre du personnel pour y faire face.

La CNE partage la demande d'un refinancement de tout l'enseignement supérieur à hauteur de 50 millions d'euros par an.

Les modalités d'accès aux études supérieures des étudiants européens non résidents doivent être repensées. Suite notamment aux politiques de *numerus clausus* dans plusieurs pays européens, un certain déséquilibre en termes d'inscriptions peut être observé entre certains pays d'accueil. La création d'un fonds de compensation européen devrait être créé afin de rééquilibrer la balance.

D'autre part, compte tenu des montants appliqués dans les pays limitrophes, les droits complémentaires (minerval payé par les étudiants non européens) en FWB ne doivent certainement pas dépasser le montant maximal actuel de 4.175€. Dès lors le secteur universités de la CNE estime que la mesure prévue dans le décret sur le refinancement de l'enseignement supérieur de juin 2016 permettant la multiplication par 15 de ces droits d'inscription doit impérativement être abrogée conformément à l'accord intervenu entre étudiants et recteurs (maximum x4). Il est par ailleurs crucial d'augmenter le budget de la coopération universitaire au développement.

Quand on parle de refinancement, il est rarement fait mention de coûts dont les universités peuvent être soulagées. Citons les abonnements très chers à des revues scientifiques, réservoirs monopolistiques du savoir, alors que les recherches sont effectuées de près ou de loin grâce au financement public. Si le décret sur l'Open Access ouvre une perspective de solution à ce problème, il n'en demeure pas moins qu'un financement public supplémentaire doit être alloué au paiement des abonnements à ces revues, tant qu'elles sont incontournables; tout en veillant à encourager les modes alternatifs de publication.

Citons aussi les contrats d'assurances groupes que, en vertu de l'obligation légale d'équivalence des statuts, les universités subventionnées doivent prendre en charge pour leur personnel PAT/PATGS, alors que les universités de la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB) en sont logiquement dispensées puisque leur personnel bénéficie de la pension d'Etat. Alors que ce litige fait l'objet depuis de nombreuses années de procédures judiciaires, le Gouvernement devrait proposer pour le PAT/PATGS des universités subventionnées une solution structurelle et décrétable à ce problème, soit via la pension d'Etat, soit via la prise en charge du financement de l'assurance groupe compensant l'absence de pension d'Etat.

### INSTAURER UN MARIBEL « FISCAL » POUR LES UNIVERSITÉS

Toutes les universités, ainsi que le FNRS bénéficient de la restitution (à 80%) du précompte professionnel du personnel scientifique. L'objectif de cette mesure était de favoriser la recherche que ce soit par l'engagement de chercheurs ou l'appui logistique à leurs projets. Pour la CNE, un contrôle de l'utilisation des montants économisés est nécessaire. Elle demande donc, à nouveau, la mise sur pied d'un organe paritaire chargé de veiller à la traduction des moyens libérés en emplois liés à la recherche, sur le même modèle que le Maribel social dans le secteur non-marchand.



## Statuts et carrières

### INSTAURER UN STATUT DÉCRÉTAL POUR LE PERSONNEL DES UNIVERSITÉS LIBRES SUBVENTIONNÉES

Alors que tous les personnels de l'enseignement subventionné (de la maternelle aux Hautes écoles) ont un statut promulgué par décret, les personnels des universités subventionnées ne disposent pas d'un statut fixé de cette manière. Il convient donc d'apporter une réponse complète à la problématique du statut juridique du personnel des universités subventionnées engagé à charge des allocations de fonctionnement et visé par la règle du statut équivalent (Art. 41 de la loi du 27 juillet 1971). Le meilleur moyen d'atteindre cet objectif est d'adopter par décret un statut pour les différentes catégories de personnel des universités libres subventionnées. Ceci est indispensable afin d'éviter des risques de discriminations entre universités.

### PERSONNEL PATO/PATGS

Il est urgent d'améliorer les carrières et barèmes du personnel de niveau 2, qui offrent trop peu de perspectives aux personnes concernées. Ainsi, la carrière des infirmiers gradués, logopèdes, assistants sociaux et programmeurs pourrait être améliorée en réduisant le délai de 9 ans à 6 ans d'ancienneté pour l'avancement sans examen. Les barèmes applicables aux assistants sociaux, infirmiers et logopèdes doivent être remontés au niveau des barèmes applicables à ces mêmes diplômes dans les Hautes écoles. Pour le personnel informatique de niveau 2, l'ajout d'un échelon supérieur pour le grade d'engagement et l'ajout d'un échelon supérieur au 25/3A aideraient à garder ces profils convoités. Enfin, les échelles barémiques des niveaux 2 devraient être prolongées jusqu'à 33 ans.

Par ailleurs, les procédures de promotion du PAT/PATGS doivent être harmonisées et améliorées au moyen d'une méthodologie avec des critères d'appréciation identiques dans toutes les commissions de promotion et par la présence d'un observateur syndical dans ces commissions.

Enfin, le recours à des CDD sur l'allocation de fonctionnement doit être limité aux contrats de remplacement.

### PERSONNEL SCIENTIFIQUE

La carrière des chercheurs et du personnel de la recherche tant des universités que du FNRS doit être améliorée en termes de stabilité et de perspectives. Pour cela, la CNE demande:

- l'activation du fonds de garantie pour les chercheurs voté en 2004. Ce fonds de garantie devrait prendre en charge le financement des préavis et de la pension extra-légale ainsi que la jonction entre les différents contrats du personnel de la recherche bénéficiant de contrats à durée déterminée. Le texte du projet avait été, selon les règles habituelles, soumis à la négociation sociale. Tout en appréciant l'intention positive de la mise sur pied d'un tel fonds, les délégations syndicales avaient remis un avis négatif, parce que le champ d'ap-

MEMORANDUM 26 • 05 • 19

plication était limité aux chargés de recherche, chercheurs qualifiés et maîtres de recherche, alors que, pour les délégations, le décret devait s'appliquer non seulement à tous les membres du personnel scientifique sur ressources extérieures, (donc aussi aux assistants de recherche), mais également au personnel PATO sur ressources extérieures impliqué dans les recherches scientifiques qui était totalement négligé dans le texte. Ces inquiétudes n'avaient pas été prises en compte. Le plus grave, c'est qu'une fois ce décret voté, il n'a jamais été mis en œuvre – et ce malgré des démarches régulières auprès du gouvernement.

- une transparence plus grande sur les critères d'évaluation qui conditionnent l'évolution de carrière au niveau des universités et du FNRS;
- le passage sur contrat à durée indéterminée (CDI) pour les chercheurs et le personnel logistique travaillant sur une succession de contrats;
- l'évaluation et l'amélioration du décret du 19 juillet 1991 sur la carrière du chercheur;
- une harmonisation des critères d'attribution et du montant des bourses du FNRS, du FRIA et des universités; ainsi que la rémunération, les possibilités de prolongation en cas de congé de maladie, les pécules de vacances, les congés parental et de maternité.

Par ailleurs, les raisons d'abandon du doctorat, en partie identifiées au travers de travaux déjà réalisés à ce sujet dans les universités, devraient être centralisées au niveau de l'ARES afin de pouvoir élaborer des pistes d'action pour améliorer le taux de réussite. Des statistiques détaillées à ce sujet devraient être établies par l'ARES en collaboration avec les universités et le FNRS.

### MANDATAIRES PERMANENTS FNRS

Par souci de symétrie avec la carrière académique, il est indispensable de développer la carrière des permanents FNRS jusqu'au grade de « directeur de recherche principal » équivalent au grade de professeur.

Le passage de ces mandataires dans la carrière académique, comme cela se fait déjà dans certaines institutions universitaires, représenterait également une avancée de FWB.

Il faudrait également harmoniser les montants du complément de rémunération pour les permanents FNRS qui ont une charge partielle académique dans les universités FWB.

La CNE demande que l'ancienneté nécessaire pour la promotion du chercheur qualifié au grade de maître de recherche passe de 8 à 6 ans.

Un droit de tirage de 2.000€ par an pour les frais de fonctionnement de tous les mandataires permanents devrait être établi; cette mesure permettrait aux mandataires de se concentrer sur leur recherche sans nuire à l'esprit de qualité toujours associé au financement FNRS.

Enfin, il est nécessaire de procéder à une harmonisation des montants des bourses de doctorat d'aspirant et des bourses FRESH et FRIA ainsi qu'à une harmonisation des modalités d'octroi (pécule de vacances, ...). En effet les différences actuelles sont difficilement justifiables et nuisent à la lisibilité de l'ensemble.

### NÉGOCIER DES NOUVEAUX STATUTS ADAPTÉS AUX BESOINS (ET AUX RÉALITÉS) ACTUELS

Les catégories nouvelles de personnel, inventions locales qui n'entrent pas dans le cadre légal actuel, se multiplient. Les fonctions d'assistant pédagogique, de vacataire, de chargé d'encadrement, d'enseignant de langues, d'expert extérieur, lecteur, répétiteur, collaborateur didactique, etc. fleurissent ainsi, sans aucune vision claire des carrières, barèmes et tâches qui s'y rapportent. Il est donc urgent de créer un statut au cadre pour toutes ces fonctions, en commençant par la mise en place d'un groupe de travail chargé de se pencher sur la diversité des fonctions évoquées.

### UNE PENSION JUSTE

• **La pension des académiques** a connu de nouvelles modifications. Le secteur CNE des universités avait déjà indiqué que la réforme menée en 2011 aurait, à plus long terme, des conséquences sur les politiques de personnel et sur la politique de promotion du personnel académique dans les institutions universitaires et avec un report des éventuels coûts d'impacts sur les Communautés ou sur les universités. La nouvelle réforme envisagée par le ministre Bacquelaïne, en supprimant les tantièmes préférentiels, aurait encore aggravé la situation, en y ajoutant un report des coûts sur les personnes.

• Les simulations effectuées par le Cabinet Bacquelaïne indiquent que l'obtention d'une pension complète est possible sur la base du tantième 1/60<sup>ème</sup>, parfois même sans recourir au rachat des années d'études. Pour la CNE, ces simulations sont surévaluées, car le calcul du traitement moyen de référence ne peut se baser automatiquement sur la dernière triennale de professeur ordinaire. Tous les académiques n'atteignent pas automatiquement cette dernière triennale, *a fortiori* s'ils n'ont pas été promus au grade de professeur ordinaire ou s'ils entrent tardivement dans la carrière définitive. Il faut donc tenir compte du déroulement variable des carrières du personnel académique (grades, temps de travail, entrée tardive,...) qui peut impacter le montant du traitement moyen des cinq ou dix dernières années et donc, obliger le membre du personnel au rachat des années d'études.

• Par ailleurs, la bonification des années d'études était auparavant gratuite. Selon le projet, elle ne le sera plus. Dès lors, si le rachat d'années d'études devient nécessaire pour maintenir le niveau de la pension, il s'agira d'un transfert d'une dépense de l'Etat vers une contribution individualisée, ce qui détricote petit à petit le statut social du secteur public.

• L'option du gouvernement fédéral vise à plus d'égalité entre les différents systèmes de pension (public, privé, indépendant), mais c'est en tirant le système vers le bas, alors qu'il est possible – et évidemment préférable – de l'aligner vers le haut (en préservant le statut du secteur public).

• **En ce qui concerne le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS)**, la CNE demande, à nouveau, l'octroi d'une pension d'Etat, ou le financement d'une assurance de groupe. Dans les universités subventionnées, alors que le personnel académique et scientifique définitif bénéficie d'une pension d'Etat, le PATGS du cadre n'a pas accès à un tel avantage. Le PATGS travaillant dans les universités d'Etat a également droit à cette pension du secteur public. Par application de la règle du statut équivalent, le PATGS des universités subventionnées y a droit aussi. La CNE demande qu'à défaut de pension d'Etat pour le personnel susmentionné, la Fédération Wallonie-Bruxelles prenne en charge le financement de l'assurance de groupe, actuellement supporté par les universités.



## Concertation sociale

### CLARIFIER LES RELATIONS SOCIALES SUR LE PLAN SECTORIEL POUR LES UNIVERSITÉS SUBVENTIONNÉES

- Il est indispensable d'apporter une réponse définitive à la problématique, récurrente depuis de nombreuses années, de l'organisation de la concertation sociale dans les universités subventionnées: les relations collectives de travail dans ces universités relèvent-elles, au niveau sectoriel, d'une commission paritaire du secteur privé ou d'une commission paritaire spécifique au secteur de l'enseignement?

Le secteur universités entend que ces relations collectives de travail dans les universités subventionnées soient organisées au plan sectoriel – comme c'est le cas pour tous les autres niveaux de l'enseignement subventionné – dans le cadre du secteur de l'enseignement supérieur et non dans le cadre des commissions paritaires du secteur privé.

- La concertation sociale n'existe pas actuellement sur les décrets concernant la recherche.

La négociation sociale telle qu'elle fonctionne au sein des comités du Secteur IX et du libre subventionné sur les projets de décret relatifs à l'enseignement supérieur doit donc s'élargir aux avant-projets de décret relatifs à la recherche déposés en FWB, particulièrement lorsqu'ils ont des conséquences pour le personnel des universités et du FNRS. La CNE rappelle à ce sujet que le Conseil d'Etat indique de manière constante que la recherche scientifique réalisée par et dans les universités est une matière d'enseignement au sens de l'article 24, § 5 de la Constitution.

### AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DE L'ORGANE DE CONCERTATION ET DE NÉGOCIATION AU SEIN DU FRS-FNRS (OCN)

L'organe de concertation et de négociation sociale (OCN) est un organe paritaire (composé des autorités du FNRS et des délégations syndicales du personnel des universités) créé au sein du FNRS en 2013. Sa création s'inscrit dans l'obligation légale d'information et de consultation de l'ensemble des chercheurs, permanents ou non, financés directement par le FNRS et qui dépendent donc de cet employeur.

En préambule du protocole d'accord, il est convenu que « les décisions et les options prises par le Conseil d'administration du F.R.S-FNRS, susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, le statut et les conditions de travail du personnel du F.R.S-FNRS, donnent nécessairement lieu à négociation avec les représentants syndicaux du personnel. »

La négociation sociale au sein de l'OCN doit être plus ouverte et plus efficace. Presque systématiquement, les autorités du FNRS – parmi lesquelles figurent en première ligne les recteurs des universités – postposent leur réponse aux demandes introduites, voire y opposent une fin de non-recevoir. Le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche doit veiller au bon fonctionnement de cet organe, notamment par l'intermédiaire du commissaire au gouvernement qui est membre du CA du FNRS.

Dans l'enveloppe de financement du FNRS, une partie doit être consacrée à la satisfaction des demandes coûteuses introduites à l'OCN par le banc syndical.

## L'OBSERVATOIRE DE LA RECHERCHE ET DES CARRIÈRES SCIENTIFIQUES ET LE COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

Il a été indiqué lors de la création de l'Observatoire que le suivi des carrières des chercheurs souffrait en FWB d'un manque de coordination et d'une approche trop fragmentée.

L'installation de cette structure, mais sans représentation des organisations syndicales, va-t-elle dans le sens d'une meilleure coordination? Nous en doutons.

Par ailleurs, la préoccupation du Groupe de travail 2 du Comité Femmes et Sciences porte sur la conciliation des vies privée et professionnelle et, concrètement, sur les congés circonstanciels, avec l'objectif « de créer un outil prenant en compte tous les cas de figure et de recenser des bonnes pratiques à propos de cinq types de congés analysés (congés de maternité, de naissance, d'allaitement, d'adoption, prophylactique pré et post-natal) ». Il faut également ajouter à la liste de ces congés, les congés de maladie, le congé parental, le congé pour soins palliatifs.

Cette préoccupation – importante – est cependant clairement dans le champ des relations sociales. Or le Comité Femmes et Sciences agit uniquement, sur ce sujet, avec les représentants des directions des universités. Les délégations syndicales du personnel des universités et du FNRS, qui sont confrontées régulièrement à ce type de problématiques, doivent être formellement impliquées dans ce groupe de travail.

La multiplication des lieux ayant pour objet des matières syndicales sans coordination et surtout sans représentation syndicale organisée des publics concernés nous paraît peu constructif.



## Paysage de l'enseignement supérieur

### EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DÉCRET PAYSAGE

Cinq ans après la mise en œuvre du décret, il est indispensable de faire une première évaluation tant du titre II concernant les structures que du titre III (organisation des études) dont l'application a occasionné une surcharge administrative importante. Cette évaluation doit se faire en référence aux objectifs suivants:

- rapprocher – voire uniformiser sur le meilleur modèle – les statuts des membres du personnel;
- améliorer les conditions de travail du personnel;
- favoriser la concertation sociale;
- retrouver des moyens pour favoriser la démocratisation de l'enseignement supérieur.

Si l'engagement, en 2018, de 90 conseillers académiques a permis de réduire la pression exercée sur le personnel concerné, une simplification des procédures pour alléger la charge administrative (qui reste importante) demeure indispensable. S'agissant du parcours individualisé de la formation des étudiants, il semble nécessaire de vérifier au niveau institutionnel, dans chaque université et au sein de l'ARES, la pertinence, en particulier sociale, de cet objectif.

MEMORANDUM 26 • 05 • 19

## STATISTIQUES RELATIVES AU PERSONNEL ET AUX ÉTUDIANTS

Le secteur universités de la CNE demande depuis des années que les statistiques concernant les étudiants et le personnel des universités soient gérées par une structure publique et non plus par le Conseil des Recteurs. Cela devrait être le cas depuis le décret Paysage, qui donne cette mission à l'ARES. Or, ce n'est pourtant pas encore d'application en ce qui concerne le personnel des universités.

Par ailleurs, il est indispensable de disposer d'informations publiques concernant les statistiques par origine sociale et socioprofessionnelle de la population étudiante des universités et de la population des bénéficiaires d'allocations d'études. Comment, sinon, penser de manière systémique des mesures cohérentes qui atteindront leur public cible, par exemple dans le cadre d'un objectif de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur ?

## EVALUER LES CERTIFICATS D'UNIVERSITÉS

Au vu de l'inflation du nombre de certificats d'universités (article 74, alinéa 5 du décret paysage), la CNE demande une évaluation institutionnelle de ces certificats, sur le même modèle que l'évaluation des formations continues subsidiées (article 74, alinéa 6). En effet, ces « formations », encadrées beaucoup plus librement et qui ne donnent pas accès à un diplôme, occupent du personnel, des ressources et du temps dans un contexte déjà tendu.

## FUSIONS

Le secteur universités de la CNE rappelle que les fusions d'établissements ne sont pas sans conséquences pour le personnel. En effet, l'éclatement en plusieurs sites et l'éloignement des lieux de décision peut entraîner des difficultés de mobilité et un affaiblissement de l'activité sur certains sites. L'éloignement des lieux de décision entraîne également une baisse de qualité de la concertation sociale. Par ailleurs, l'intégration des personnels existants dans de nouveaux statuts ou la cohabitation de statuts très différents peut occasionner des situations particulières complexes. Le maintien des droits sociaux et la compensation des effets négatifs pour le personnel doivent être garantis dans toute évolution institutionnelle à venir.

Par ailleurs, la CNE n'est pas favorable au dispositif « cadre d'extinction », tout particulièrement quand il s'agit d'une fusion d'universités et, *a fortiori*, quand il s'agit d'universités subventionnées !

La CNE craint que les nombreux projets de fusion réalisés ou envisagés ces dernières années entraînent, à terme, la disparition de l'enseignement de type long non universitaire, qui a pourtant ses précieuses spécificités.

MÉ MORANDUM 26 • 05 • 19

*Les revendications plus détaillées pour le personnel des universités déposées dans le cadre de l'actuelle négociation sectorielle Enseignement pour 2019-2020 peuvent être consultées sur le site [www.desy.ucl.ac.be](http://www.desy.ucl.ac.be)*