

TABLE RONDE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Groupe de travail '*Statuts des Personnels*'

R A P P O R T D E S Y N T H È S E F I N A L

I. Première session de réunions (avant la séance plénière intermédiaire):

La première session de réunions menées au sein du groupe de travail « Statuts des personnels » s'est déroulée sur la base d'une liste de thématiques définie au préalable par les membres. La méthodologie choisie a eu pour objectif de dresser, pour chacune de ces thématiques, secteur par secteur, un état des lieux avec ses forces et faiblesses éventuelles, en vue de formuler, le cas échéant, des pistes de réflexion et propositions.

Compte tenu de la grande technicité de la matière, certains participants ont dès l'abord mis en exergue le fait que tous ne possèdent pas les mêmes connaissances de chacun des secteurs et de leurs spécificités. Afin d'éclairer le groupe sur certains aspects particuliers, des documents ont été utilement communiqués par certains membres.

Par ailleurs, préalablement à l'entame des travaux, deux remarques ont été formulées :

- d'une part, le fait que, sur un certain nombre de points, la réflexion devrait évoluer en fonction dont sera par ailleurs envisagée l'évolution du paysage institutionnel, le fonctionnement du groupe de travail dépendant ainsi des travaux et réflexions menés par ailleurs au sein des autres groupes de travail ;
- d'autre part, la nécessité de respecter la frontière entre la matière soumise à la discussion et ce qui relève de la concertation sociale. Cette nécessité a été une des préoccupations constantes dans le cadre des travaux menés au sein du groupe de travail.

Compte tenu de ces deux observations préalables, les travaux réalisés lors de la première session de réunions ont permis de mettre en exergue un certain nombre d'éléments, certains relatifs à des problématiques à portée générale, d'autres portant sur des aspects plus particuliers.

Ces différents éléments ont été synthétisés au sein de la présente première partie qui a entendu tant relayer les propositions émises au sein du groupe de travail que faire état des oppositions éventuellement apparues au sein de celui-ci.

Enfin, le groupe de travail a insisté sur la nécessité d'accompagner d'un financement supplémentaire toute mesure coûtante en matière de statut des personnels de l'enseignement supérieur.

A. Première thématique : les fonctions de recrutement

1. Les différentes étapes-clés de la carrière du personnel (recrutement – nomination – changement d'affectation – promotion) :

L'attention des participants s'est tout d'abord concentrée sur les conditions d'engagement, et plus particulièrement sur l'appel aux candidats.

Il est apparu que, lorsque celle-ci s'impose, la publicité de l'appel aux candidats via la publication au Moniteur belge (principe incontournable en matière d'accès à des emplois publics) constitue une force par rapport aux droits liés à cet appel pour le futur travailleur, mais représente aussi une faiblesse du fait de sa lenteur et de sa diffusion restreinte. Il faut également éviter que l'appel aux candidats ne soit finalement qu'un acte d'entérinement. Une réflexion pourrait dès lors être menée sur la manière d'améliorer le processus, notamment en termes de dates d'annonce, de lourdeur et de canaux de diffusion.

A cet égard, plusieurs intervenants ont évoqué le caractère trop vague de la description des postes à conférer dans l'appel publié au Moniteur belge, en avançant une amélioration possible via la spécification de la charge (et non du cours à conférer) dans certains cas. D'autres, par contre, ont estimé que cette spécification peut être utile quand il s'agit de charges pointues, tout en attirant l'attention sur le danger d'un appel « sur mesure ».

La problématique des critères d'engagement a également été largement abordée avec un constat posé quant à la disparité des pratiques entre institutions.

La disparité des pratiques a également été soulignée à propos d'un autre aspect de la carrière, à savoir la période probatoire, au sujet de laquelle des positions clairement divergentes ont été exprimées au sein du groupe de travail. Pour les uns, la durée de cette période s'avère trop courte tandis que d'autres, prônant la stabilisation plus rapide des membres du personnel, estiment sa durée actuelle largement suffisante. Compte tenu des divergences exprimées, il est proposé d'intégrer cette question au sein d'une discussion plus générale en termes de principes.

L'existence des divers seuils et quotas imposés par la législation est, quant à elle, dénoncée par certains des participants en tant qu'ils constituent une limitation aux engagements et un frein à la stabilisation ; pour d'autres, ces derniers relèvent davantage de mécanismes de gestion. En tout état de cause, il s'agit d'éviter qu'une catégorie de personnel ne serve de variable d'ajustement dans le cadre de cette problématique qui se pose de manière transversale au sein de l'enseignement supérieur.

En matière de critères de nomination, une divergence est apparue entre les membres partisans de la prise en compte de l'ancienneté et ceux pour lesquels la dynamique et la motivation dont font preuve les membres du personnel devraient également pouvoir être

prises en considération. En tout état de cause, la nomination reste un facteur important d'attractivité du métier.

Sur la question des changements d'affectation, Il est apparu que ce système (conçu comme une réponse à une perte d'emploi) n'est pas utilisé. On s'aperçoit que ce sont des modifications de la charge des membres du personnel qui sont opérées via des glissements réalisés avec plus ou moins de transparence. Les conditions dans lesquelles de tels glissements sont réalisés doivent être améliorées afin de garantir davantage de transparence.

Le groupe de travail s'est également attaché à la problématique globale de la stabilisation des membres du personnel engagés hors statut. Dans ce cadre, il plaide pour la création d'un statut en faveur du personnel logistique.

Concernant plus spécifiquement l'enseignement universitaire, le groupe de travail a dénoncé la situation de certains membres du personnel, dont le personnel scientifique. Une antinomie apparaît à ce jour entre, d'une part, la faculté réduite de nomination pour ce personnel régi actuellement par des contrats à court terme et, d'autre part, le caractère à long terme du travail de recherche qu'une partie de celui-ci est appelé à réaliser. La situation actuelle s'avère préjudiciable en termes d'attractivité de la profession. Davantage de postes statutaires devraient être dédiés à ce personnel.

Le groupe de travail s'interroge sur la pertinence d'un processus de stabilisation d'une partie du personnel scientifique affecté exclusivement à la recherche et de son financement.

Par ailleurs, constatant les pourcentages très variables de contractuels d'une institution universitaire à l'autre (les effectifs contractuels pouvant atteindre 50%), le groupe de travail estime qu'une réflexion s'impose quant à l'amélioration des modalités de passage du personnel sur fonds propres ou sur fonds extérieurs dans le cadre statutaire.

Certains participants ont en outre insisté sur la problématique des conditions d'accès au poste de 1^{er} assistant et plaidé pour un assouplissement de celles-ci.

Certains participants ont également demandé un état des lieux du nombre de nominations à titre définitif du personnel scientifique au sein des institutions universitaires au cours des dernières années.

La question de la carrière unique personnel académique/personnel scientifique doit également être abordée.

Du côté des Ecoles supérieures des Arts, l'accent a été mis sur les spécificités présentées par cet enseignement, telles que l'absence de titre pédagogique requis pour l'accès aux fonctions enseignantes, la notion de cours à conférer ou encore la relation parfois individualisée qui lie l'enseignant et ses étudiants (et donc l'importance que revêt la personne de l'enseignant dans le choix d'établissement opéré par les étudiants).

Une divergence est toutefois apparue à propos du mécanisme d'extension automatique de charge applicable au sein de l'enseignement supérieur artistique : certains considèrent que ce mécanisme, en ne permettant éventuellement plus au membre du personnel de poursuivre une pratique artistique, est susceptible de mettre à mal le dynamisme des ESA qui doivent pouvoir faire appel à des personnes exerçant par ailleurs leur activité artistique. Pour d'autres, l'argument concernant la poursuite d'activités artistiques ne tient pas compte du fait que le membre du personnel est libre de ne pas demander une extension de sa charge. Par ailleurs, il est tout à fait légitime, sur le plan social, de pouvoir bénéficier d'une nomination complète, par priorité sur le recrutement de nouveaux membres du personnel.

Mais par ailleurs, il a également été souligné que le système statutaire en vigueur au sein des établissements d'enseignement supérieur artistique n'a été mis en place que récemment et qu'il serait dès lors prématuré d'en évaluer les éventuels dysfonctionnements et problèmes.

Un constat similaire a été opéré concernant le personnel administratif de l'enseignement supérieur non universitaire. Il s'avèrera nécessaire de procéder à une évaluation globale du récent décret du 20 juin 2008. Mais, indépendamment des problématiques actuellement pendantes, une période suffisamment longue de mise en œuvre doit s'écouler avant qu'une réflexion ne puisse être utilement menée quant aux clarifications et améliorations qu'il conviendrait d'apporter, notamment en matière de barèmes, de calcul d'ancienneté pécuniaire en cas d'accès à une fonction relevant d'un autre niveau, de changement de fonction, de fonctions et titres, de cadre ou encore de possibilités d'engagement entre le mi-temps et le temps plein.

Certains membres du groupe de travail ont toutefois déploré que le décret de 2008 ne se soit pas accompagné d'une mesure transitoire permettant aux membres du personnel nommés dans l'ancien cadre et porteurs d'un diplôme donnant accès à une fonction de niveau 2+ nouvellement créée d'y être nommés prioritairement à tout nouvel engagement.

Il y aurait également lieu d'envisager la situation du personnel ouvrier de l'enseignement supérieur non universitaire.

Au sein du groupe de travail, il a été relevé qu'à ce droit acquis à la nomination souhaité par certains s'oppose la possibilité offerte par le législateur d'ouvrir de nouveaux postes et d'y attirer de nouveaux profils ou compétences venant de l'extérieur, possibilité qu'annihilerait le caractère quasi permanent de la mesure transitoire évoquée.

Au niveau du PATO des Universités, le groupe de travail souhaite, au regard de la diversité des pratiques constatées entre institutions, qu'une clarification soit apportée quant à l'application de la législation existante sur la question des engagements à temps plein/temps partiel ainsi que sur celle de l'engagement de contractuels à charge du budget ordinaire. Il propose également qu'une réflexion soit menée sur la périodicité des concours d'accession au niveau 1.

Concernant l'enseignement supérieur de Promotion sociale, il est proposé qu'une réflexion soit menée sur la nécessité de créer une fonction spécifique afin d'éviter qu'il soit parfois

recouru à la fonction de personnel auxiliaire d'éducation afin de répondre à des besoins spécifiques d'accompagnement.

En matière de promotion, les constats posés font état de situations et pratiques différentes. Susceptible de contribuer à la qualité de l'enseignement (lorsque par exemple la promotion est liée à la détention d'un autre titre) et au renforcement de l'attractivité de la carrière, le mécanisme de promotion présente des faiblesses.

Celles-ci résident dans le choix que les institutions doivent opérer, dans le cadre de l'enveloppe fermée, entre les fonctions de promotion et les fonctions de recrutement (l'octroi des 1ères s'opérant au détriment des 2des), dans l'impact des quotas (les promotions paraissant peu accessibles en règle générale) et dans la quasi absence de promotion dans les enseignements supérieurs artistique et de promotion sociale.

Les propositions émises par le groupe de travail en la matière portent sur :

- l'instauration, dans le décret « titres et fonctions » applicable aux Hautes Ecoles, d'une période transitoire pour l'accès à la fonction de chargé de cours, de chef de bureau d'études ou de professeur (même en ce qui concerne les définitifs qui étaient en fonction dans les anciennes conditions et qui n'ont pas de doctorat avec thèse) ;
- pour le personnel administratif, l'augmentation du pourcentage de membres du personnel ayant accès aux fonctions de promotion et, au niveau des Ecoles supérieures des Arts, la création d'une fonction de promotion ;
- pour tous les personnels, l'harmonisation des critères de sélection.

Concernant plus particulièrement la promotion au sein des Universités, il est proposé d'établir un état de la situation au sein de toutes les institutions afin de pouvoir identifier les éventuelles disparités.

Au niveau de l'enseignement supérieur de Promotion sociale, il a été rappelé que lors de la réforme du statut des directeurs, certains ont déploré la quasi impossibilité de recruter dorénavant des personnes issues du secteur des entreprises. D'autres, par contre, sont d'avis que le maintien d'une telle possibilité aurait accru encore davantage le caractère plane de la carrière, réduisant ainsi l'attractivité de la fonction enseignante.

2. Les droits actuels liés à la situation administrative en fonction des différents statuts :

Après avoir rappelé la force que constitue pour des membres du personnel le fait de disposer d'un statut, le groupe de travail propose la suppression de la condition d'âge en vigueur en matière d'ancienneté pécuniaire dans l'enseignement universitaire.

Si certains plaident pour la création d'un statut unique pour le personnel des Universités, tenant compte des éventuelles spécificités et différences objectives ainsi que de l'actuel statut des Universités organisées par la Communauté française et des statuts équivalents, d'autres souhaitent plutôt des convergences statutaires.

En tout état de cause, il est demandé que des améliorations diverses soient apportées aux règles actuelles en matière d'évaluation et au régime des congés avec valorisation des périodes de congé dans l'exercice de la fonction.

3. La valorisation de l'expérience utile :

Sur cette thématique qui est à mettre en lien avec la problématique du renforcement de l'attractivité du métier, le groupe de travail propose qu'une réflexion soit menée sur la révision des critères et modalités de prise en compte de l'expérience utile dans l'ancienneté pécuniaire pour tous les membres du personnel.

Il s'agit de s'interroger, dans le cadre d'une réflexion globale portant de manière transversale sur tous les niveaux d'enseignement, sur la valorisation de l'expérience utile pour certaines fonctions pour lesquelles cette dernière n'est pas à ce jour constitutive du titre requis, tout en sachant qu'il ne peut être question de réintégrer des classifications de cours aujourd'hui disparues.

4. La formation continuée :

Après identification de différents points faibles du dispositif actuel de formation (budget inexistant ou insuffisant, difficultés en termes de remplacement et de participation dans le chef des membres du personnel), le groupe de travail considère qu'une réflexion, intégrant l'ensemble des membres du personnel des Hautes Ecoles et Ecoles supérieures des Arts, devrait être envisagée sur ses modalités d'organisation et sur l'extension éventuelle de son champ d'application.

Il est par ailleurs demandé de ne pas limiter le périmètre de la formation en cours de carrière à l'IFC, mais de permettre l'organisation de celle-ci, moyennant l'octroi des financements nécessaires, au sein des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et de l'enseignement de promotion sociale, ce dernier étant déjà structurellement à même de prendre celle-ci en charge.

Le groupe de travail propose en outre d'envisager l'intégration de la formation continuée dans la charge de travail du membre du personnel et de réfléchir à des modalités de valorisation des formations suivies.

De leur côté, les institutions universitaires se déclarent preneuses de toute initiative s'accompagnant de l'octroi des moyens supplémentaires nécessaires.

Dans le champ de la formation en cours de carrière, la mise en place de collaborations, entre universités ou entre institutions universitaires et d'autres établissements d'enseignement supérieur, pourrait être envisagée.

5. La valorisation des acquis de l'expérience personnelle et professionnelle :

Sur ce sujet, la question s'est posée de la prise en considération éventuelle des titres de compétences dont l'intégration au sein du régime des titres requis serait souhaitée par l'enseignement de promotion sociale.

Afin de rencontrer la demande de la promotion sociale, une réflexion pourrait être menée sur les processus existants en matière d'accès à la profession (notoriété, « article 20 », titres jugés suffisants B, ...). et leurs éventuels dysfonctionnements, mais également quant à la pertinence de la prise en compte de l'expérience personnelle et professionnelle dans une perspective de réorientation de carrière des membres du personnel possédant le titre requis à l'origine.

Cette réflexion devra s'élargir aux autres secteurs.

6. La mobilité :

En la matière, le groupe de travail est d'avis qu'il conviendrait de procéder à un état des lieux des freins à la mobilité et de réfléchir quant à la manière de valoriser la mobilité au sein de la Communauté française ainsi qu'au niveau européen voire international.

La réflexion porterait notamment sur la portabilité des droits acquis au niveau de l'institution d'origine et de l'institution accueillante, et ce quel que soit le réseau, le type d'enseignement ou le pays d'origine.

7. Les experts et les prestations accessoires :

Sur cette question, le groupe de travail conclut qu'il conviendrait de revoir les conditions de rémunération et de valorisation des prestations dans une perspective d'harmonisation.

8. La fin de carrière :

Le groupe de travail plaide pour la conservation du dispositif existant de la disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite (DPPR) et pour son élargissement aux membres du personnel qui ne peuvent en bénéficier à ce jour.

Des divergences au sein du groupe de travail sont toutefois apparues sur la manière dont les aménagements de carrière peuvent permettre de régler la succession des membres du personnel et permettre l'organisation de celle-ci dans une perspective de transmission et de pérennisation des connaissances au sein de l'institution.

Pour les uns, la DPPR à mi-temps en fin de carrière pourrait constituer une réponse adéquate, tandis que pour d'autres, la solution doit être plutôt recherchée via des améliorations à apporter dans le cadre des possibilités de congés.

Par ailleurs, de grandes disparités sont constatées au niveau de la fin de carrière entre institutions universitaires et, au sein de celles-ci, entre le personnel sous statut et celui relevant du régime privé, ce qui engendre des inéquités notamment au niveau de la pension.

Concernant spécifiquement l'enseignement supérieur artistique, il a été question de la difficulté liée aux mandats de directeurs et directeurs-adjoints et à l'absence de valorisation possible pour la pension, ce qui constitue un frein pour certains à l'acceptation d'un tel poste de direction.

B. Deuxième thématique : les fonctions électives et mandats

Par rapport aux demandes formulées au sein du groupe de travail au regard des faiblesses relevées, il convient d'opérer une distinction entre différents types d'institutions.

En ce qui concerne les Hautes Ecoles, le groupe de travail a identifié trois paramètres sur lesquels une réflexion devrait être menée pour rendre les fonctions électives plus attractives : les barèmes, la formation et les conditions de travail.

En ce qui concerne les procédures actuellement applicables en matière d'élection, le groupe de travail a réaffirmé le principe du suffrage universel, certains plaidant pour l'extension de ce principe à l'élection du directeur de catégorie.

Deux pistes de réflexion ont été soumises afin de répondre à l'effet pervers lié au déséquilibre que le suffrage universel pourrait engendrer :

- la mise en place d'un sas éventuel via le Conseil d'administration ou le Collège de direction qui serait amené à remettre un avis ;
- l'établissement d'un coefficient de pondération en fonction de l'appartenance à une catégorie d'enseignement.

Du côté des Ecoles supérieures des Arts, la demande porte sur l'instauration d'un minimum de conditions d'accès.

Quant à l'enseignement supérieur de promotion sociale, au sein duquel il n'existe pas de fonctions électives, il a été indiqué que leur création n'est pas souhaitée.

C. Troisième thématique : les fonctions de recherche

En ce qui concerne les Hautes Ecoles et Ecoles supérieures des Arts, deux types de demandes peuvent être identifiées :

- au niveau structurel : une demande de financement qui permettrait de créer des charges organiques. Ces charges organiques pourraient éventuellement être composées de trois parties : enseignement, recherche et aide à la collectivité ;
- au niveau des financements spécifiques, par projet : une demande de recherche de solution, en termes de carrière, en faveur des membres du personnel détachés dans ce cadre.

Au niveau des institutions universitaires, le groupe de travail a clairement mis en évidence la situation précaire des chercheurs et membres du personnel PATG de la recherche sur fonds extérieurs. A la grande instabilité de carrière à laquelle ils sont confrontés, s'ajoutent, pour certains, l'absence de perspectives d'évolution de carrière et, pour tous, la problématique de la fin de carrière. A moins que l'institution au sein de laquelle ils exercent ait mis en place un mécanisme d'assurance-groupe en leur faveur, ces membres du personnel ne peuvent prétendre accéder qu'à une pension relevant exclusivement du secteur privé.

Le groupe de travail insiste sur la nécessité de créer davantage de stabilité et de perspectives de carrière afin de pouvoir retenir nos chercheurs. Il estime qu'il est nécessaire de lancer une réflexion commune sur l'amélioration de la carrière des chercheurs et membres du personnel PATG sur fonds extérieurs.

Certains souhaitent l'activation du fonds de garantie afin qu'il ne soit plus recouru à la pratique des CDD successifs et à celle des préavis à titre conservatoire.

D. Quatrième thématique : l'harmonisation des statuts

Cette problématique, reprise dans la Déclaration de Politique Communautaire (DPC), doit être envisagée à la fois dans la perspective actuelle et dans la perspective de l'évolution du paysage institutionnel. Elle doit également être mise en perspective avec la thématique des droits actuels liés à la situation administrative.

Peut d'ores et déjà être relevée la proposition du groupe de travail quant à la révision du statut pécuniaire de 1958 applicable à l'enseignement supérieur non universitaire afin de remédier aux déséquilibres qui sont apparus suite à l'évolution des conditions de travail.

Comme évoqué précédemment, la question de la création éventuelle d'un statut unique pour le personnel des Universités ne fait pas l'objet d'un consensus au sein du groupe de travail, certains participants plaidant plutôt en faveur de convergences statutaires.

Les représentants syndicaux tiennent, quant à eux, à rappeler que toute proposition de modification d'ordre statutaire ne peut être envisagée qu'avec le maintien de principes « phares » et qu'il ne peut être question, par exemple, de détricoter le principe de nomination dans le secteur public.

E. Cinquième thématique : l'évolution de la carrière dans un paysage institutionnel en mutation

Il ne peut être nié que le paysage évolue (intégrations, collaborations, ...), engendrant des évolutions au niveau des carrières se développant dans ce paysage.

Les éléments de réflexion ayant retenu à ce stade l'attention des membres du groupe de travail concernent :

1. l'engagement de personnel par les Académies et toute autre structure à venir :

Certains membres considèrent que l'impossibilité actuelle pour les Académies de procéder directement à l'engagement de personnel, alors même qu'elles ont des missions à remplir, une gestion à assumer, est problématique. D'autres souhaitent que le système de « détachements » en vigueur actuellement perdure. En tout état de cause ce type de problème devra être débattu ultérieurement en ce compris lors de la création éventuelle de futurs organes ou entités.

2. la problématique de l'intégration de filières Haute Ecole au sein d'une institution universitaire :

Placés dans ce qui peut être qualifié de « cadre d'extinction », les membres du personnel issus des filières concernées rejoignent la nouvelle structure avec l'organisation interne que cette dernière connaît, mais tout en conservant leur statut durant toute l'évolution de leur carrière.

Dans le cadre de l'intégration, des conditions statutaires différentes coexistent, lesquelles engendrent des différences de gestion apparaissant, pour les uns, comme des freins, et pour les autres, comme une force.

Ainsi, le maintien du principe d'indivisibilité de la charge de professeur, ne permettant pas au membre du personnel de réduire sa charge « Haute Ecole » pour accomplir des prestations dans l'institution universitaire dans le contexte précis d'une intégration au sein d'une Université, apparaît trop rigide pour les uns, tandis que pour les autres, il s'agit d'une disposition nécessaire au maintien des droits acquis précédemment dans l'institution d'origine.

Allant au-delà du cadre d'extinction, certains plaident pour le maintien de fonctions spécifiques existantes au niveau des filières « Hautes Ecoles » afin de préserver la spécificité

de la formation, voire la définition d'un cadre spécifique nouveau pour les personnels des Hautes Ecoles quand il y a intégration de certaines filières HE à l'Université

II. Seconde session de réunions (après la séance plénière intermédiaire)

La seconde session de réunions du groupe de travail « statuts des personnels » s'est attachée à approfondir les thèmes jugés les plus pertinents, parmi ceux abordés lors de la première session.

Ainsi en est-il tout d'abord du thème de la portabilité des droits acquis, décliné à la fois sous l'angle de la mobilité et de l'harmonisation des statuts.

Les travaux du groupe de travail se sont clôturés par l'examen plus approfondi de la thématique relative à l'évolution de la carrière dans un paysage institutionnel en mutation, en distinguant la problématique de l'engagement d'agents par la nouvelle structure faîtière et celle de l'intégration de filières Haute Ecole au sein de l'institution universitaire.

A. La portabilité des droits acquis

La question de la portabilité des droits acquis peut se poser dans deux contextes différents :

Dans le cadre de la **mobilité (1)**, c'est-à-dire dans le contexte particulier où une institution d'enseignement met temporairement un agent à la disposition d'une autre institution au sein de la Communauté française. Le cas de figure d'un agent amené à prêter dans une autre institution que son institution d'origine, est amené à se multiplier dans un paysage institutionnel en évolution tel que nous le connaissons, par rapport à tout ce qui se met en place en termes de co-organisation, etc.

Dans le cadre de **l'harmonisation des statuts (2)** la question qui se pose étant alors de savoir si l'ancienneté acquise dans une institution d'enseignement peut être valorisée au sein d'une institution d'enseignement d'un autre pouvoir organisateur ou d'un autre réseau.

Il est à noter que certains sont d'avis que ces deux contextes sont intimement liés. En effet, dans la mesure où davantage de mobilité conduit à faire coexister au sein d'une même institution de plus en plus de statuts et de barèmes différents, l'harmonisation apparaît comme un passage obligé pour plus de mobilité.

D'autres, eu égard au contexte jugé confus de certaines futures co-organisations, n'y voyant pas de bases suffisamment solides, ne souhaitent pas s'engager dès à présent sur la voie d'une harmonisation

(1) La portabilité des droits acquis dans le cadre de la mobilité

▪ Mobilité en Communauté française :

le groupe de travail a distingué :

1°) le cas de la mobilité dite « forcée » :

Il s'agit d'une mission confiée par l'institution d'enseignement supérieur (universitaire et non universitaire) à l'agent. A l'heure actuelle, les droits de l'agent sont en principe garantis par convention (convention tripartite, l'accord de l'institution d'accueil étant également requis).

La question qui se pose par conséquent est : faut-il continuer le cas par cas ou est-il souhaitable de légiférer en cette matière ?

Tous les participants sont d'avis qu'il convient d'accorder au personnel administratif de l'enseignement supérieur non universitaire un congé pour exercer une autre fonction dans l'enseignement universitaire, tel que ce congé existe pour le personnel enseignant et directeur au sein de ce même enseignement.

2°) le cas de la mobilité dite « volontaire » :

Il s'agit d'une initiative personnelle de l'agent.

A l'heure actuelle, aucune initiative personnelle en matière de mobilité n'est accordée au temporaire, contrairement au définitif. Le temporaire qui souhaite bouger n'a d'autre choix que de démissionner.

Dans la situation actuelle de la mobilité initiée personnellement par le membre du personnel (congé pour exercer une autre fonction), ce dernier acquiert des droits dans l'institution d'accueil.

Une demande de certains membres du groupe de travail est d'étendre ce type de mobilité à certains temporaires.

Cette demande n'est pas partagée par tous, dans la mesure où cette extension peut s'avérer problématique tant en termes de gestion de personnel pour l'institution, qu'en raison du blocage de l'emploi et de l'attente de stabilisation que ce dernier génère pour le membre du personnel qui reste dans l'établissement.

Quand on parle de portabilité des droits acquis, il est nécessaire de s'entendre sur ce que recouvrent ces droits acquis. Il s'agit des droits *acquis de par l'engagement*, qui sont essentiellement les suivants :

- l'ancienneté pécuniaire ;
- les anciennetés de service et de fonction (ancienneté administrative)
- les droits en termes de pension.

En ce qui concerne l'ancienneté pécuniaire cependant, il pourrait subsister quelques exceptions en ce qui concerne certaines charges exercées dans les universités.

Le principe général à soutenir est que l'agent attaché à une institution qui, dans le cadre d'une co-organisation, rejoint une autre institution, valorise cette mobilité dans son institution d'origine lorsqu'il y revient.

Dans l'enseignement universitaire,

- des problèmes se posent en pratique quant au droit à la pension. Lorsque le mécanisme de conventions de détachement est utilisé, celui-ci permet le maintien d'un certain nombre de droits dans le chef du membre du personnel (tel que le bénéfice d'une assurance-groupe). Mais cela reste du « cas par cas » et n'est pas à proprement parler un « droit à la mobilité ». Pour le personnel académique, il n'existe que le congé pour convenances personnelles, qui crée alors une interruption dans la carrière en termes d'années valorisables notamment pour le calcul de la pension.
- il devrait y avoir plus de balises réglementaires en termes de mobilité et de détachement, mais certaines institutions universitaires marquent une réserve quant à la mobilité dans le cas spécifique des carrières planes du PATG en ce qui concerne l'ancienneté de grade (pas l'ancienneté pécuniaire).

Se pose également la question de la détermination de la qualité « d'organisme » (ou d'institution) accueillant(e). Celle-ci devrait être réglementée par rapport aux missions de l'enseignement supérieur universitaire et non universitaire. Certains participants estiment que devraient en tous cas être englobées les institutions d'enseignement et les Universités, auxquelles pourraient s'ajouter les centres de recherches agréés, liés à ces institutions d'enseignement, les spin offs,

▪ **Mobilité intercommunautaire et internationale**

En ce qui concerne les Universités, en dehors des systèmes de « congé sans solde » et d'échanges, rien n'est formellement organisé à ce jour au niveau international.

Le départ des membres du personnel à l'étranger peut prendre différentes formes : dans certains cas, les agents conservent leurs droits et se font suppléer par d'autres ; dans d'autres cas, ils prennent un congé pour convenances personnelles.

Au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire, c'est le dispositif de la disponibilité pour convenances personnelles qui peut être appliqué.

La question qui se pose est de savoir si le membre du personnel qui souhaite partir a la possibilité ou non de le faire aujourd'hui. S'il s'avère qu'aucun problème ne se pose, il pourrait en effet ne pas paraître adéquat de mettre en place un dispositif législatif contraignant, dans la mesure où cela peut poser des problèmes de gestion (pérennité du service et remplacements de courte durée, ...) à l'institution d'enseignement.

La solution à cet écueil pourrait consister à limiter la faculté de recourir à la mobilité internationale dans le chef de l'agent à concurrence d'un certain nombre d'années sur sa carrière, en organisant une forme de roulement entre agents.

En conclusion, une législation limitant la faculté de mobilité internationale de l'agent pourrait constituer un frein à celle-ci et au droit de l'agent d'aller exercer ailleurs.

D'autre part, l'absence de toute limitation pourrait rendre l'institution ingérable. Certains membres émettent dès lors l'idée d'un droit minimum garanti (2 ans) pour tous les membres du personnel. Au-delà, le droit serait soumis à l'accord de l'institution qui se prononcerait au cas par cas.

(2) La portabilité des droits acquis dans le cadre de l'harmonisation des statuts

L'harmonisation des statuts figure clairement dans la Déclaration de Politique Communautaire (DPC), il faudra par conséquent y répondre.

S'agissant des universités subventionnées, il est rappelé l'obligation d'élaborer des statuts équivalents. Il pourrait y avoir des dispositifs très proches entre institutions universitaires différentes par exemple.

Il faut néanmoins s'entendre sur cette notion de « statuts équivalents ». Elle signifie que, sauf spécificités, le statut des membres du personnel doit être identique à celui des agents de la Communauté française.

Au niveau des institutions universitaires libres confessionnelles, des efforts d'harmonisation des statuts auraient déjà été accomplis.

De plus, il existe des domaines dans lesquels, à défaut de dispositions légales en vigueur pour les Universités de la Communauté française, les Universités libres ont construit leurs propres pratiques.

Il a été fait état par les uns d'une demande de statut unique sur base décrétole, par les autres d'une demande de convergences statutaires. Dans d'autres niveaux d'enseignement (les Hautes Ecoles et les Ecoles supérieures des Arts, respectivement depuis 1997 et 2001), il existe une trame commune décrétole, avec des spécificités pour chaque réseau : ne peut-on pas aller jusque là ?

Certaines universités libres rappellent à cet égard l'attachement qu'elles ont à la notion de « spécificités », lesquelles sont le fondement de l'organisation de l'institution universitaire en question.

Cependant, la voie de l'harmonisation impliquerait nécessairement le gommage de certaines spécificités qui subsistent entre réseaux.

Ainsi, une première étape de convergences statutaires rendrait plus facile la seconde étape d'un statut unique.

Au niveau de l'agent, s'il est paraît normal de valoriser l'expérience antérieure au niveau du recrutement ; il est plus problématique de le faire dans la mesure où cette valorisation entre en concurrence avec la promotion interne.

Certains participants évoquent la possibilité de créer une voie intermédiaire de la mobilité : lorsqu'une institution d'enseignement procède à un recrutement, après le recrutement interne et avant de lancer un appel large à l'extérieur,, l'institution pourrait devoir faire appel aux agents issus de cette mobilité.

D'autres participants sont quant à eux favorables à l'idée de la portabilité de tous les droits, mais seulement après une certaine période passée au sein de l'institution d'enseignement afin de laisser un temps d'adaptation au membre du personnel (par exemple 3 ans), dans le souci d'avoir « *la bonne personne à la bonne place* », sans que cela soit une contrainte.

B. L'évolution de la carrière dans un paysage institutionnel en mutation

1. L'engagement d'agents par la nouvelle structure faîtière :

Le groupe de travail s'est interrogé plus précisément sur les modalités selon lesquelles toute nouvelle structure créée pourrait disposer d'agents afin d'accomplir les missions qui lui seront dévolues.

Deux voies sont envisageables à cet égard : le détachement d'une part (comme dans les Académies actuelles) et l'engagement d'autre part.

La manière dont le système actuel du détachement fonctionne au sein des Académies est diversement appréciée : le maintien d'un lien avec l'institution d'origine (« double casquette ») apparaît comme une force pour les uns, comme une faiblesse pour les autres.

Au niveau de la possibilité d'engagement par la structure nouvelle, certains plaident pour le caractère exclusivement statutaire du cadre dans lequel de tels engagements devraient avoir lieu, tandis que d'autres défendent l'idée d'une plus grande souplesse laissant la faculté de recourir à des engagements contractuels dans le cadre de missions plus ponctuelles.

Les réserves émises au sein du groupe de travail font apparaître la difficulté d'avancer à ce stade plus avant dans la réflexion, sans une perception plus précise de ce que seront les missions assignées à la nouvelle structure.

Il apparaît que la réflexion sur les conditions dans lesquelles des engagements pourraient être opérés est étroitement liée à la réflexion à mener sur le type de missions que la nouvelle structure sera amenée à exercer.

Dans le cadre d'engagements statutaires, certaines conditions préalables s'avèrent incontournables, notamment en termes de pension.

Au-delà de la problématique relative au caractère statutaire ou contractuel des engagements, sans doute serait-il adéquat d'offrir, dans un premier temps, la possibilité de recourir aux deux mécanismes que sont le détachement et l'engagement, avec mise en place de dispositifs transitoires.

2. L'intégration de filières Haute Ecole au sein de l'institution universitaire :

Le groupe de travail a poursuivi la réflexion entamée sur la problématique de l'intégration de filières Haute Ecole au sein d'une institution universitaire en développant plus particulièrement la question de la création éventuelle, dans le cadre des intégrations, de nouvelles fonctions ou d'une nouvelle filière afin de répondre à des besoins en termes d'évolution de carrière des agents issus des institutions non universitaires, d'une part **(1)**, et de spécificité des fonctions, d'autre part **(2)**.

Au-delà de ce double objectif, le groupe de travail s'est également interrogé sur l'opportunité que pourrait représenter, indépendamment de l'intégration, la création d'une filière afin de rencontrer la demande de stabilisation de certains agents au sein des institutions universitaires **(3)**.

(1) la situation des agents issus d'institutions non universitaires dans le cadre des intégrations au sein d'institutions universitaires :

Dans le cadre des intégrations réalisées à ce jour, la carrière des agents intégrés au sein d'institutions universitaires demeure régie, en vertu d'un régime transitoire particulier, par les statuts qui étaient les leurs avant l'intégration.

En ce qui concerne les agents des instituts supérieurs d'architecture (ISA), pour lesquels il n'existait pas de statut propre avant l'intégration, il a été créé ce qu'il est communément appelé un « cadre d'extinction ».

Les membres du personnel issus des filières concernées rejoignent ainsi la nouvelle structure avec l'organisation interne que cette dernière connaît, tout en conservant leur « statut » durant toute l'évolution de leur carrière. Aucune priorité n'est accordée aux agents qui souhaiteraient intégrer le cadre de l'Université et passer dans la carrière universitaire.

Les dispositifs mis en place dans le cadre des processus d'intégration en faveur des agents intégrés présentent l'avantage de garantir à ces derniers le maintien de leurs droits acquis, notamment en termes de pension.

Toutefois, certains inconvénients liés à la coexistence de conditions statutaires différentes ont également été soulevés :

- la difficulté pour les institutions universitaires de gérer la situation d'agents soumis à des réglementations différentes, ce qui s'accompagne notamment du développement de plusieurs types de structure de négociation syndicale. Ces différences de gestion apparaissent toutefois, pour les uns, comme des freins, et pour les autres, comme une force ;
- le frein à l'intégration réelle des agents à l'institution universitaire ;
- les différences de traitement en termes d'évolution de carrière qu'est susceptible de générer cette coexistence, à plus ou moins long terme, de statuts différents.

La création d'un cadre spécifique nouveau ne permettrait-elle pas de résoudre ces difficultés ?

Sous peine de voir les agents refuser l'intégration, il apparaît primordial que toute réflexion qui serait menée en ce sens s'opère en termes de garantie des droits des agents, notamment quant au droit à la pension du secteur public.

Le groupe de travail émet toutefois des doutes quant à l'intérêt que pourrait présenter, pour les agents dont les droits acquis décrétement et conventionnellement sont garantis, le passage dans la carrière universitaire telle qu'en vigueur actuellement.

(2) le maintien de la spécificité de la formation dispensée au sein des filières intégrées :

Allant au-delà du cadre d'extinction, certains membres du groupe de travail ont plaidé pour le maintien de fonctions spécifiques au niveau des filières « Hautes Ecoles » afin de préserver la spécificité de la formation qui était dispensée au sein des institutions intégrées, voire pour la définition d'un cadre spécifique nouveau pour les personnels des Hautes Ecoles quand il y a intégration de certaines filières à l'Université.

D'autres membres s'interrogent quant à l'opportunité de préserver une telle spécificité sous peine de vider de son sens et de sa portée le processus même d'intégration et d'engendrer un système dual.

Face à ces positions divergentes, il apparaît que dans l'hypothèse où une réflexion devait être entamée, celle-ci ne pourrait s'envisager que dans un contexte ciblé, nécessitant ainsi d'examiner au préalable (notamment au regard des intégrations réalisées) quelles seraient les fonctions de toutes les composantes de l'enseignement supérieur qui répondraient à un besoin spécifique, avec pour principe que de nouvelles fonctions ne pourraient être créées au détriment des autres (tant en termes budgétaire que de représentation).

En tout état de cause, il ne pourrait s'agir d'instaurer des filières à 2 vitesses, ce que craignent certains membres du groupe de travail dès lors que la nouvelle filière spécifique ne comporterait pas de dimension « recherche » alors que la spécificité de l'Université réside précisément dans le lien entre les dimensions « enseignement » et « recherche ».

Il ne pourrait s'agir non plus d'établir des différences - notamment au niveau des conditions d'accès et de diplômes - susceptibles d'engendrer une concurrence entre des catégories d'agents (par rapport au corps scientifique par exemple) ni encore de créer des sous-statuts.

Par ailleurs, une telle réflexion ne pourrait s'inscrire que dans la perspective de l'évolution de la carrière des membres du personnel.

Se poserait aussi la question de la situation des agents qui, dans le cadre de l'intégration, se trouvent en « cadre d'extinction » : ces derniers ne doivent-ils pas se voir offrir la faculté, dans l'hypothèse de la création d'un nouveau dispositif, de basculer dans le nouveau cadre spécifique qui serait ainsi créé ?

Dans le chef de ces agents qui rejoignent l'institution universitaire en emportant leur statut, quels avantages présenterait la création d'une nouvelle filière par rapport à la situation actuelle ? En quoi cette nouvelle catégorie ajouterait un « plus » pour les agents intégrés, et ce indépendamment des difficultés de gestion administrative pour les institutions ?

Enfin, indépendamment de la problématique relative au maintien éventuel de spécificités dans le cadre de l'intégration, le groupe de travail souligne la nécessité de valoriser le doctorat. Il recommande qu'au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire, davantage de possibilités soient offertes au maître assistant afin de lui permettre, au sein de sa charge, de décrocher un doctorat et que celui-ci puisse ensuite être valorisé au sein de l'institution. En ce qui concerne plus particulièrement les Ecoles supérieures des Arts, cela implique la création de fonctions de promotion.

Une telle mesure, qui participe de l'abolition des hiérarchisations au sein des nouvelles structures, doit s'accompagner de l'octroi des moyens financiers nécessaires à cet effet.

(3) Indépendamment de l'intégration, l'opportunité de créer une nouvelle filière au sein des universités afin de rencontrer la demande de stabilisation de certains agents au sein des institutions universitaires :

Le groupe de travail a souligné la situation problématique des agents des institutions universitaires dont la charge comporte exclusivement des tâches d'enseignement et qui ne constitue pas une charge organique (assistants pédagogiques, chargés d'enseignement).

Cette problématique ne pourrait-elle pas être résolue par la création, au sein des universités, d'une nouvelle filière consacrée exclusivement à l'enseignement (du personnel scientifique au personnel enseignant) et au sein de laquelle le doctorat ne constituerait pas nécessairement une condition pour accéder à un des grades (l'expérience pouvant aussi en être une) ?

Une telle nouvelle filière ne pourrait-elle pas également, sur base volontaire, être accessible aux membres du personnel issus des filières intégrées des institutions d'enseignement supérieur non universitaire ?

Ont collaboré aux travaux du groupe de travail 'Statuts des Personnels':

Co-présidents :

Mme Christiane CORNET (CGSP) et M. Jean-Luc VREUX (Directeur-Président HELHa),

Membres :

Mme Nathalie ORBAN et M. Paul BOUMAL (UCL)
M. Éric CORNELIS (FUNDP)
Mmes Nadine GERMEAU et Annemie SCHAUS (ULB)
Mmes Evelyne GOUJON et France SCHYNS (ULg)
Mme Caroline Van WYNSBERGHE et M. Nicolas GOTHELF (Corps scientifique)
Mme Marianne COESSENS (Directrice-Présidente HECF Bruxelles)
M. Jean-Marie MESKENS (Directeur-Président Ilya Prigogine)
M. Paul ANCIAUX (Directeur-Président HE Léonard de Vinci)
M. Eric VAN DEN BERG (Directeur Saint-Luc Liège)
M. Bernard BAY (Directeur Académie des Beaux-Arts de Tournai)
M. Michel MOFFARTS (Académie des Beaux-Arts de Tournai)
Mme Anne-Marie WYNANTS (Saint-Luc Liège)
M. Bernard CUVELIER (Commissaire auprès des Universités)
M. Michel COULON (Commissaire auprès des Hautes-Ecoles)
M. Raymond VANDEUREN (Conseil supérieur de l'enseignement de Promotion sociale)
Mme Livia VERDELLI (Unecof)
MM. Romain GAUDRON et Nicolas GÖRTZ (FEF)
Mme Sylvie KWASCHIN (SEL-Setca)
M. Pierre VANDERLIN (CGSP)
Mme Anne-Françoise VANGANSBERGT et M. Jean SIMON (CSC)
Mme Martine EVRAUD (CSC/SP)
MM. Jos PALANGE et Didier BAJURA (CNE)
Mme Isabelle WARGNIES et MM. Didier RUBAN et Michel DUMONT (SLFP)
M. Marc WILLAME (APPEL)
M. Christian NOIRET (MCF- AGPE Réseau CF)
Mme Lisa SALOMONOWICZ et M. Jan MICHIELS (MCF- AGPE Réseaux subventionnés)

Secrétaires :

Mmes Annabelle PETIT et Delphine POUPE (Cabinet du Ministre de l'Enseignement supérieur)

