

Le droit de savoir



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Sommaire

2. Prépension et crédit-temps
3. Congé le 2 janvier 2019!
Travailler au-delà de 65 ans!
4. L'accès à la profession médicale
5. Après les PAI, voici EOS
Les lunettes de sécurité
6. Enquête sur les chercheurs
La rémunération des FNRS
7. Le décret paysage
Les conseillers académiques
8. La fable de la thèse

SUR LES CLASSEMENTS DES UNIVERSITÉS

« Le principe de classement des universités est absurde, comment peut-on réduire la complexité d'une université à un seul chiffre. En réalité, ce n'est pas une question de recherche ou d'enseignement, mais bien de *business* pour les différentes sociétés privées qui les publient. »

Propos tenus au Parlement de la Fédération Wallonie - Bruxelles le 3 octobre 2017. Par qui ? A deviner !

LA PROTECTION SOCIALE : UN DROIT INDIVIDUEL VERSUS UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

« La protection sociale a pour objectif d'assurer à tou.te.s, tout au long de la vie, un revenu décent et un accès à des services de qualité, afin de faire face aux risques sociaux comme la maladie, l'invalidité, la vieillesse ou le chômage involontaire. Ce droit individuel est une responsabilité collective. C'est un instrument puissant de justice sociale, mais aussi de développement économique. La sécurité sociale doit rester basée sur la solidarité. Celle-ci ne se définit pas comme la compassion des riches vis-à-vis des pauvres. Il s'agit du fait que les êtres humains sont interdépendants. Il est donc logique et juste qu'ils soient protégés contre les risques sociaux, à charge pour eux de contribuer selon leurs moyens au financement collectif de la protection sociale ».

Cet extrait des décisions du tout récent congrès du Comité régional bruxellois de la CSC met clairement en évidence les valeurs qui fondent l'action des organisations syndicales.

Si ces organisations et surtout leurs militant.e.s se démènent pour la défense de la sécurité sociale, c'est bien pour que cette solidarité se maintienne malgré et contre les vagues successives qui, depuis plus de trente ans, tentent de la réduire. Préserver ainsi notre patrimoine le plus précieux ne se fait pas sans parfois « casser des œufs » ! Souvenez-vous, la réduction du temps de travail, les congés payés, les allocations familiales,

l'indexation des salaires, l'assurance maladie... sont des droits qui n'ont jamais été négociés « poliment », mais sont le résultat de combats collectifs et de grèves, parfois importantes.

Que ceux qui renoncent à tous ces avantages jettent la première pierre aux grévistes ! Arrêtons de vilipender les grèves et les grévistes. Opposer droit de grève et droit au travail est un mauvais procès. Parce qu'il ne faut pas confondre « droit d'aller au travail » et « droit au travail » ou « droit d'avoir un emploi ». Si tout le monde avait le droit d'avoir un travail (et, qui plus est, un travail décent), on ne serait pas face à un chômage structurel et à des postes de travail qui rendent pauvres. Le droit individuel d'aller au travail, à l'école,... est rendu compliqué les jours de grève, c'est bien vrai, mais il ne faut jamais oublier que ce qui est acquis (ou préservé) par ces actions collectives, l'est pour tout le monde. Qui est prêt à renoncer aux acquis découlant de ces actions ?

Au moment de la parution de ce numéro du Droit de Savoir, l'hiver social s'annonce chaud : le 19 décembre, une large manifestation est prévue pour contre-carrer les attaques sur nos pensions. Nous sommes tous concernés. Mobilisons-nous ! Chacun à son niveau peut, comme le colibri, apporter sa goutte d'eau pour éteindre l'incendie et contribuer à une société plus solidaire.



LE CONGÉ DU 2 JANVIER AURA LIEU EN 2019 !

A l'issue des négociations sectorielles « enseignement » de 2017-18, un protocole d'accord entre le gouvernement de la FWB et les organisations syndicales a été conclu en vue d'harmoniser par le haut les jours de congé et des congés de circonstance dans tout l'enseignement supérieur: il s'agit du 2 janvier, du 27 septembre et du 2 novembre. A la suite de la parution de cette information dans le Droit de savoir 169 (p.3), des membres du personnel ont pensé que la mesure serait déjà d'application, et que les 2 novembre 2017 et 2 janvier 2018

seraient des jours de congé.

En réalité, depuis cette annonce, la crise politique au sein du gouvernement de la FWB, ultérieure à la signature de l'accord sectoriel, a retardé la mise en oeuvre de cette mesure. La CNE compte bien rappeler au gouvernement ses engagements inscrits dans le protocole d'accord. Il n'y aura donc pas, malheureusement, congé à l'UCL le 2 janvier 2018, sauf si les autorités de l'université en décide autrement.

LE PERSONNEL PEUT DÉSORMAIS TRAVILLER AU-DELÀ DE 65 ANS !



Le 18 octobre 2017, le Parlement de la FWB a voté le décret proposé par le ministre J.-C. Marcourt, permettant à tous les membres du personnel, toutes catégories confondues, de l'enseignement supérieur, de prolonger leur carrière d'un an, au delà de l'âge de la pension. Cette mesure est renouvelable une fois.

Le décret offre cette possibilité à l'employé, elle ne l'impose pas, et la demande doit être acceptée par l'institution. L'enseignement supérieur francophone s'aligne sur des pratiques déjà en application dans l'administration publique et en Flandre. Bien que le ministre s'en défende au Parlement, cette mesure tend à rejoindre la volonté du gouvernement fédéral de promouvoir l'allongement des carrières jusqu'à 67 ans.

Ce qui étonne tous les acteurs, c'est la procédure en urgence adoptée par le ministre, et le forcing qui s'en est suivi. Les concertations se sont en effet déroulées en plein été, la CNE n'y a curieusement pas été associée par le cabinet du ministre. A l'ARES, deux chambres sur trois ont déposé un avis négatif,

seule la chambre des écoles supérieures des arts remettant un avis favorable. La Chambre des universités de l'ARES s'est prononcée majoritairement contre la mesure. La majorité des recteurs, à l'exception de celui de l'Université de Liège, a mis en avant le coût budgétaire de la mesure, car un membre du personnel en fin de carrière coûte beaucoup plus cher, surtout s'il fait partie du personnel académique. La mesure risque également de bloquer la progression des plus jeunes. Deux chambres sur trois, la chambre des écoles supérieures des arts remettant un avis favorable, ont déposé un avis négatif. L'avis final de l'ARES était mitigé.

Enfin, le ministre n'a pas attendu le dépôt de l'avis définitif de l'ARES pour faire voter le décret dans l'urgence au Parlement francophone! Les parlementaires ont ainsi voté un projet de décret sans être véritablement informés des nettes réserves émises par une majorité des acteurs de l'enseignement supérieur. Rien ne semble justifier un tel empressement, si ce n'est, selon la Libre du 18 octobre et certains parlementaires, des intérêts locaux liégeois.

Prime de fin d'année 2017

Le montant de la prime de fin d'année s'élève pour un temps plein à 2,5 % du traitement annuel brut (sur la base du mois d'octobre 2017), auquel s'ajoute un montant forfaitaire de 598,80 €.



PREPENSION ET CREDIT-TEMPS : CE QUI CHANGE EN 2018

En 2015, le gouvernement Michel a serré la vis pour l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension) et au crédit-temps. Après quelques années transitoires, ces réformes entreront pleinement en vigueur dans les deux prochaines années.

Prépension: pas avant 62 ans, sauf carrière longue

Créée en 1974, la prépension permet aux travailleurs âgés de quitter leur emploi avant l'âge de la pension, tout en bénéficiant d'allocations de chômage et d'un complément salarial de l'employeur. A l'époque de sa création, elle vise à répondre à un contexte socio-économique marqué par le chômage des jeunes. Au fil du temps, des restrictions, notamment relatives à l'âge et au passé professionnel, ont été imposées par les gouvernements successifs¹.

Alors que le régime en vigueur avant 2007 prévoyait encore la possibilité de prendre une prépension à 58 ans après 30 années de carrière, la règle générale imposera bientôt à chacun d'avoir 62 ans et 40 années de carrière pour accéder à ce que l'on nomme désormais RCC. Dans ce nouveau régime, les bénéficiaires sont tenus de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'accepter toute offre dite «convenable». S'ils n'ont pas atteint 43 ans de carrière, ils doivent en outre suivre un accompagnement adapté auprès du Forem ou d'Actiris, et sont susceptibles d'être convoqués par ces organismes («disponibilité adaptée»).

Des mesures transitoires négociées par

les syndicats autorisent à différer l'application de ces restrictions par secteur ou entreprise. Ainsi, à l'UCL, vos délégués syndicaux ont obtenu le maintien d'un RCC à 60 ans pour la période 2015 - 2017. Hélas, les dispositions prises par le gouvernement fédéral empêchent toute nouvelle prolongation de ce régime. Dès le 1^{er} janvier 2018, l'âge requis passera donc à 62 ans pour les travailleurs de l'UCL. La condition de carrière reste de 40 ans pour les travailleurs, et passe à 34 ans pour les travailleuses (pour ces dernières, la condition se durcit d'un an chaque année jusqu'à atteindre 40 ans, en 2024). Ces conditions doivent être remplies à la fin du préavis.

Quelques exceptions subsistent. Un travailleur pourra partir en RCC à 60 ans s'il totalise 40 années de carrière. Ce seuil peut encore être abaissé à 59 ans en 2018, à condition d'avoir atteint cet âge avant le 31 décembre 2018 ainsi qu'à la fin du préavis et d'être licencié dans ce délai. Un accord sectoriel doit toutefois être conclu à cette fin. La délégation syndicale est actuellement mobilisée pour garantir cette possibilité aux personnels administratifs et techniques de l'UCL. Un RCC médical peut aussi être accordé dès 58 ans, à condition de justifier de 35 années de carrière. Si vous pensez être dans une de ces situations, contactez la CNE UCL.

Pratiquement, il vous faudra prêter un préavis avant de pouvoir bénéficier du RCC. Celui-ci peut être plus ou moins long en fonction de votre ancienneté - il faut donc veiller à se manifester suffisamment tôt. Notons aussi que, sous

certaines conditions, il est possible de percevoir le capital d'assurance de groupe à la fin de ce préavis. Cette formule n'est toutefois pas avantageuse, puisque le versement des primes peut se poursuivre jusqu'à la pension. Le taux d'imposition appliqué à votre capital d'assurance de groupe sera également plus élevé en cas de perception avant 65 ans.

Crédit-temps: avec motif ou en fin de carrière uniquement

Créé en 2001 en tant que mesure visant la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, le crédit-temps permet de réduire temporairement son temps de travail. Dans certains cas, il est possible de bénéficier d'une allocation de remplacement payée par l'ONEM. Depuis 2017, cette possibilité a été réduite. En cours de carrière, il ne sera plus possible de bénéficier de cette allocation qu'à des fins de formation, de soins ou pour s'occuper d'un proche gravement malade ou d'un enfant. Le crédit-temps sans motif reste possible, mais sans allocations.

En fin de carrière, une réduction à mi-temps ou à 4/5 des prestations sans motif reste possible, mais à partir de 60 ans (contre 55 ans précédemment) et à condition de totaliser 25 années de carrière. Comme pour le RCC, les syndicats ont obtenu une exception pour les travailleurs ayant une longue carrière, qui garderont un droit au crédit-temps dès 55 ans s'ils comptent 35 années de carrière. Cette exception vit sa dernière année: en 2019, il n'y aura plus de possibilité de crédit-temps avec allocation en fin de carrière avant 60 ans.

Crédit-temps et RCC à l'UCL en 2018

Âge minimum	Carrière minimale	Droit
55 ans	35 ans*	Crédit-temps à mi-temps ou 4/5
58 ans	35 ans	RCC, si motif médical
59 ans	40 ans*	RCC
60 ans	25 ans	Crédit-temps à mi-temps ou 4/5
	40 ans	RCC
62 ans	40 ans (pour les hommes)	RCC
	34 ans (pour les femmes)	

Références légales :

- Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;
- Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

* Ces dispositions doivent encore faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

¹ Voir Claes, Thibaut. « La prépension conventionnelle (1974-2012) », Courrier hebdomadaire du CRISP, vol. 2154-2155, no. 29, 2012, pp. 5-94.



L'INTERMINABLE CONTROVERSE SUR L'ACCÈS À LA PROFESSION MÉDICALE

On le sait, le gouvernement fédéral avait lié la délivrance du nombre des attestations INAMI dans le cadre du contingentement de l'accès à la profession médicale à la condition de l'instauration d'un examen à l'entrée des études la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a dès lors voté le 19 mars 2017, un peu contrainte et forcée, un nouveau décret relatif aux études de sciences médicales et dentaires, qui instaure cet examen d'entrée et supprime le concours mis en place à l'issue de la première année. A noter que le concours en fin de deuxième quadrimestre 2017 a été maintenu pour les étudiants du 1er bloc de l'année académique 2016-2017.

En conséquence du vote du décret en FWB, le gouvernement fédéral a décidé le 28 avril 2017 que les étudiants qui terminent leurs études de médecine en 2017 ainsi qu'en 2018, 2019 et 2020, recevront tous une attestation et pourront donc entamer leur spécialisation ou leur formation de médecin générale. Ce serait encore le cas en 2021 et en 2022. Pour les étudiants qui ont entamé leurs études de médecine en septembre 2017 et qui seront en principe diplômés en 2023, le gouvernement a suivi l'avis de la Commission de planification qui estime qu'en 2023, notre pays aura besoin de 1.445 nouveaux médecins en tout, 607 en Communauté française et 838 en Communauté flamande.

C'est le 8 septembre 2017 que l'examen d'entrée en médecine et en dentisterie a eu lieu. Voir les résultats ci-après.

Cependant, le 25 août, le gouvernement fédéral a déposé à la Chambre des Représentants un projet de loi portant modification de la loi relative à l'exercice des professions de soins de santé (Doc. La Chambre n° 54 - 2652).

Comme l'explique la députée I. Moinet dans son intervention le 18 octobre au Parlement de la FWB, il s'agit d'un «projet de loi dans lequel [le gouvernement fédéral] limite la compétence de la Commission de planification de l'offre médicale à émettre des avis sur le nombre global de numéros INAMI à délivrer sur l'ensemble du Royaume. Le gouvernement fédéral, sous l'influence des partis flamands de la coalition, vise ainsi à museler les experts de la commission quant à la répartition des numéros INAMI par Communauté. En effet, les quotas par Communauté seraient désormais déterminés par une

clé de répartition qui serait calculée par la Cour des comptes, sur la base du nombre d'habitants de chacune des deux Communautés et non plus sur la base des besoins en soins de santé de chacune d'entre elles, tels que définis jusqu'à présent par la Commission de planification».

Il est aussi relevé qu'entre 2011 et 2015, 41,1% des médecins ayant obtenu un numéro Inami en Fédération Wallonie-Bruxelles ont été diplômés à l'étranger, pour 16,1% en Communauté flamande. (Note de la cellule planification de l'offre des professions des soins de santé, SPF Santé Publique, décembre 2016)

Le Conseil d'État a rendu un avis extrêmement négatif à l'égard du projet de loi du gouvernement fédéral. Il considère que le critère retenu par le niveau fédéral «peut aboutir à un recul de l'offre médicale dans telle ou telle Communauté par rapport aux besoins de ses habitants». Mais le gouvernement fédéral n'a pas tenu compte de cet avis.

C'est pourquoi une proposition de motion (doc. PFWB n° 537 - 2017-2018) relative à un conflit d'intérêt avec le Parlement fédéral au sujet de ce projet de loi a été déposée par les groupes politiques CDH, Défi, Ecolo et PS au Parle-

ment de la FWB le 25 septembre et débattue le 18 octobre. Lors de ce débat, Mme Moinet indique encore que «ce projet de loi du gouvernement fédéral est une énième provocation, une nouvelle tentative de privilégier les intérêts flamands, au mépris des droits fondamentaux de tous nos concitoyens. Le pouvoir fédéral doit véritablement sortir d'une doctrine communautaire pour privilégier une approche objective de nos besoins en soins de santé, pour définir le nombre global de numéros INAMI sur l'ensemble du Royaume et la répartition entre les Communautés. C'est là tout l'enjeu de la motion défendue par nos quatre groupes politiques».

Le vote au Parlement de la FWB sur la motion a donné le résultat suivant : 58 oui et 30 non. La majorité des trois quarts n'étant pas atteinte, la proposition de motion n'a pas été adoptée au Parlement de la FWB. Mais cette même motion en conflit d'intérêt a été redéposée le 20 octobre au Parlement francophone de la Région de Bruxelles Capitale, et là, elle a été adoptée par 51 voix pour et 14 contre. Dès lors, le Parlement de la Région de Bruxelles a déclaré ses intérêts gravement lésés par le projet de loi relatif à l'exercice des professions de soins de santé, et, par conséquent, la discussion à la Chambre de ce projet de loi est suspendue pendant 60 jours, aux fins de concertation.

Recours au Conseil d'Etat relatifs à l'examen d'entrée

- Par ses arrêts du 24 octobre 2017, le Conseil d'État a rejeté les demandes de suspension d'extrême urgence, introduites par des étudiants ou candidats étudiants en médecine ou en dentisterie, qui ont échoué à l'examen d'entrée.
- Par d'autres arrêts du 24 octobre 2017 relatifs à des recours d'étudiants n'ayant pas été classés en ordre utile au concours d'accès à la suite du cycle d'études de médecine et de dentisterie, mais ayant obtenu au moins 45 crédits à l'examen de fin du deuxième quadrimestre, le Conseil d'État a suspendu les refus d'attestations d'accès. Il autorise ainsi les sept étudiants requérants à s'inscrire en seconde année et a posé des questions préjudicielles à ce sujet à la Cour constitutionnelle.

Suite à ces arrêts, le Ministre Marcourt a décidé le 7 novembre 2017 d'autoriser tous les étudiants «reçus-collés» dans la même situation – soit 209 étudiants (186 en SM et 23 en SD) – à s'inscrire provisoirement en 2^{ème} année. Un projet de décret est déposé au PFWB pour valider cette décision.



Quelques chiffres sur les résultats de l'examen d'entrée en sciences médicales (SM) et en sciences dentaires (SD) du 8 septembre 2017

- 4.500 personnes se sont inscrites à l'examen, dont 989 étaient inscrites en premier bloc de SM en 2016-2017; 3.473 personnes se sont effectivement présentées à l'examen, soit 77 %.
- 696 personnes ont réussi l'examen (49 en SD et 647 en SM, dont 224 inscrites en premier bac).

Le taux de réussite s'élève à 21,81% pour les candidats qui s'orientent vers les SM et à 10,23% pour les SD.

- Parmi les 696 lauréats, 62 % sont des lauréates.
- Par université, la répartition des lauréats se présente comme suit: 175 à l'ULiège (160 en SM et 15 en SD); 225 à l'UCL (202 en SM et 23 en SD); 79 lauréats à l'ULB (68 en SM et 11 en SD); 72 en SM à l'UMons et 145 en SM à l'UNamur.
- Très étonnamment, à l'UCL, en date du 4 octobre 2017, sur les 202 lauréats en SM, 159 se sont effectivement inscrits en médecine, soit 79 %!
- A l'UCL, pour celles et ceux qui n'ont pas réussi l'examen d'entrée, les réorientations sont en majorité en sciences bio-médicales et en sciences pharmaceutiques.

Voir d'autres données sur le site de l'ARES: <https://www.ares-ac.be/images/actualites/ARES-Annexe-EXMD-2017-Resultats-examen-2017-09-14.pdf>

LA NOUVELLE PROCÉDURE CONCERNANT LES LUNETTES DE SÉCURITÉ

Dans le cadre du Code du bien-être au travail et suivant l'analyse de risque du poste de travail, l'UCL met à disposition des travailleurs les «Equipements de protection individuelle» (EPI) nécessaires. Les lunettes de protection/sécurité font partie de ces EPI, et lorsque celles-ci doivent être munies de verres correcteurs adaptés à la vue du travailleur, l'UCL intervient dans les frais d'ophtalmologue et d'opticien. La procédure à suivre pour obtenir des lunettes de sécurité, la liste des nouveaux modèles de lunettes ainsi que la liste des opticiens sont disponibles, après identification, via la page <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/serp/lunettes.html>



AVANT d'entamer la procédure, adressez-vous au Service interne de prévention et de protection (SIPP):

pour le site de Louvain-la-Neuve à Madame Corinne Marchal,
Tél.: 010 47 87 31,
corinne.marchal@uclouvain.be

et pour les sites de Bruxelles, Mons et Tournai à Madame Christine Focant,
Tél.: 02 764 51 26,
christine.focant@uclouvain.be

La nouvelle procédure peut se résumer comme ceci:

1. Informez le SIPP par courrier électronique de la nécessité de porter des lunettes de sécurité.

=> Si vous n'avez pas besoin de verres de correction, vous choisissez et recevez gratuitement vos lunettes de protection sans verres correcteurs via le SIPP

=> Si vous avez besoin de verres correcteurs, vous recevrez du SIPP un formulaire à remplir par l'opticien et vous suivrez la procédure ci-dessous.

2. Allez chez un ophtalmologue de votre choix pour obtenir la prescription médicale pour le(s) verre(s) et transmettez un justificatif au SIPP afin que celui-ci puisse vous rembourser un forfait de 25 Euro pour cette visite ophtalmologique.
3. Choisissez l'un des opticiens repris dans la liste UCL, prenez rendez-vous avec lui et allez choisir et essayer les lunettes parmi les modèles proposés par l'UCL. N'oubliez pas de faire remplir le formulaire SIPP par l'opticien.
4. Lorsqu'elles sont prêtes, allez chercher les lunettes chez l'opticien, vous ne payez rien, car la facture sera directement transmise au SIPP et payée par l'UCL.

Remarque: dans le cas où votre poste de travail ne nécessite pas des lunettes de protection/sécurité mais des lunettes adaptées au travail à l'écran, prenez contact avec le médecin du travail du CESI (Tél.: 010 45 61 69).

APRÈS LES PÔLES D'ATTRACTION INTERUNIVERSITAIRES, VOICI L'EOS!

Dans le cadre de la sixième réforme de l'État, il a été décidé de mettre fin au système des PAI tels que définis au niveau fédéral, et de transférer les moyens financiers afférents aux deux Communautés: la Communauté flamande et la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Mais, tant dans le nord que dans le sud du pays, des chercheurs en nombre ont souhaité le maintien d'une capacité de recherche commune à l'ensemble des chercheurs établis en Belgique.

Les deux ministres flamand et francophone de la recherche ont convenu de poursuivre la collaboration scientifique entre les équipes universitaires du pays et ont dès lors chargé le

Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO), pour la Communauté flamande, et le Fonds de la recherche scientifique (FNRS), pour la Communauté française, d'examiner les pistes qui nous permettraient de relancer ce programme. Celui-ci a été mis sur pied le 14 décembre 2016, et s'intitule donc The Excellence of Science. Le FNRS et le FWO sont chargés de la gestion de ce programme.

Les moyens financiers transférés du niveau fédéral, soit environ 17 millions pour la Flandre et 14 millions pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, y sont intégralement affectés. Les projets pourront toucher tous les sujets qui intéressent les chercheurs des deux Communautés. Sans distinguer des matières qui seraient plus liées soit au nord soit au sud.



ENQUÊTE AUPRÈS DES CHERCHEURS BELGES

La Fondation Roi Baudouin vient de publier les résultats d'une enquête auprès de 1720 chercheurs belges sur la perception qu'ils ont de leur métier, de ses enjeux et de ses difficultés. Voici ce qui en ressort: «les chercheurs belges ne travaillent pas pour l'argent, la gloire, la notoriété, la carrière ou une pension confortable. Ils sont motivés avant tout par la curiosité, par la volonté de produire de nouveaux savoirs, ainsi que par le désir de répondre aux besoins sociétaux actuels et futurs. Néanmoins, au quotidien, il leur est difficile de répondre aux exigences de la société et du monde académique à leur rencontre.»

L'un des facteurs qui semble attirer les gens vers la recherche et qui est le plus apprécié des chercheurs est l'autonomie que leur offre la liberté académique. Cependant, beaucoup se montrent également inquiets à ce sujet. La recherche fondamentale souffre d'un sous-financement. Les collaborations entre chercheurs ne sont pas favorisées par leur mise en compétition. Enfin, il est souvent difficile pour les chercheurs de trouver un équilibre entre recherche, enseignement et services à la société.

Tandis qu'une large majorité de chercheurs s'accorde à dire que la qualité et l'intégrité sont essentielles à la recherche, 87% craignent que le surcroît de pression induit par la course aux financements entraîne des compromis en termes d'intégrité de la recherche et de respect des normes. 54% affirment ne pas disposer de suffisamment de temps pour mener leurs recherches, et le même nombre s'inquiète de l'impact négatif de la compétition entre chercheurs sur la qualité de la recherche.

Parmi les différents profils de chercheurs, il apparaît que ce sont les chercheurs postdoctoraux, les assistants et les chargés de cours qui sont le plus sous pression. Ils passent beaucoup de temps sur des dossiers de demande de financement qui ont très peu de chances d'aboutir.

Le lien vers les résultats de l'enquête: <https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2017/20171113ND>

LA RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES F.R.S.-FNRS AVEC CHARGE PARTIELLE ACADÉMIQUE À L'UCL

Après consultation et avis positif des mandataires permanents FNRS de l'UCL, la délégation CNE du personnel a signé avec les autorités, un protocole d'accord relatif au complément de rémunération pour les charges partielles académiques. L'accord est entré en vigueur le 1er octobre 2017. Le texte de l'accord est disponible au secrétariat de la délégation.

Si le nouveau mécanisme représente pour la plupart des mandataires permanents une amélioration certaine, nous avons fait part aux autorités de quelques réserves.

Tout d'abord, comme beaucoup de mandataires, la CNE regrette vivement que ce nouveau mécanisme ne soit pas appliqué avec une certaine rétroactivité. Faut-il aussi rappeler que la délégation CNE a mis la question du montant de ce complément sur la table depuis de nombreuses années?

Par ailleurs, la délégation CNE a demandé que, pour les quelques mandataires permanents qui recevaient auparavant un complément supérieur au montant forfaitaire prévu par le

récent protocole, une disposition transitoire soit prévue pour maintenir le montant du complément antérieur. Les autorités, qui avaient indiqué que personne ne serait lésé par le nouveau calcul du complément, ont considéré que les mandataires concernés seraient néanmoins gagnants sur l'ensemble de leur carrière à condition d'introduire dans les temps leur demande de promotion académique en interne à l'UCL. Une évaluation du dispositif est prévue d'ici deux ans.

Enfin, sachant que ce nouveau mécanisme ne concerne que les mandataires permanents FNRS travaillant à l'UCL, la délégation CNE du personnel de l'UCL, présente dans l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) au sein du F.R.S.-FNRS, continuera d'œuvrer pour harmoniser les montants du complément de rémunération pour tous les permanents FNRS avec charge partielle académique de toutes les universités en FWB.

Les suggestions et l'appui des mandataires FNRS en ce sens sont évidemment bienvenus.

LE REFINANCEMENT 2018 DU BUDGET DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE

Grâce à des prévisions de recettes globales en hausse, le gouvernement de la FWB a confirmé, fin septembre 2017, le refinancement de l'enseignement et de la recherche en 2018.

84 millions € seront ajoutés au budget de l'enseignement obligatoire, pour la réforme du Pacte pour un enseignement d'excellence.

39 millions € seront ajoutés pour le refinancement de l'ensemble de l'enseignement supérieur.

8 millions € seront ajoutés au budget de la recherche et ceci, sans compter les 14 millions € des programmes d'excellence communautaires (EOS), récupérés du Fédéral en remplacement des PAI (voir p.5). Le budget du FNRS sera ainsi augmenté de 15 %.

Et ceci, en dépit de la crise politique de l'été 2017, qui faisait craindre par certains que les engagements pris ne soient pas tenus. C'est même mieux!

VERS DE NOUVELLES MODIFICATIONS DU DÉCRET PAYSAGE ?

On se souvient de l'enquête réalisée par la CNE et la CSC/SP sur l'impact des conditions de travail des personnels des universités de l'introduction du décret « paysage » en 2015-2016 (principaux résultats résumés en encart du Droit de savoir 167). Le comité de suivi du décret (le CRACOSE, Droit de savoir 168, p.5) a également adressé de nombreuses questions au cabinet du ministre. Le conseil d'administration de l'ARES a ainsi décidé en juin 2017 de mandater un groupe de travail, réunissant des représentants des pouvoirs organisateurs, des mouvements étudiants et des organisations syndicales, en vue d'examiner des modifications à apporter à une série d'articles du décret paysage, principalement suggérées par la Chambre des universités.

La mission de ce groupe de travail, toujours en cours, porte sur une série de modifications visant à accorder un peu plus de liberté aux jurys, à simplifier certaines procédures administratives jugées unanimement trop lourdes ou difficilement applicables, à préciser les conditions de « finabilité » des étudiants, etc. Le groupe de travail élaborera des propositions qui seront ensuite soumises à l'ARES. Cette dernière remettra un avis au gouvernement de la FWB, qui pourra être transformé en un



avant-projet de décret. Dans le cadre de ce processus, l'objectif majeur de la CNE consiste à simplifier certaines dispositions du décret paysage afin de réduire la charge de travail des personnels sur le terrain.

Parallèlement, dans le cadre du décret programme 2017, le gouvernement de la FWB souhaite insérer quelques modifications au décret « paysage », permettant dès 2018 l'augmentation du financement des nouveaux postes de conseillers académiques, de l'ARES et des pôles académiques. Pour assurer ses missions, l'ARES reçoit un complément budgétaire récurrent de 380.000 euros à partir de l'année 2018.

La CEPERI de l'ARES, commission chargée de recevoir les plaintes des étudiants suite à un refus d'inscription de

la part des établissements d'enseignement supérieur, est en crise en raison des nombreux recours introduits notamment par des cabinets d'avocat. Le secrétariat de la CEPERI sera renforcé et doté de juristes compétents en mesure de traiter les nombreux dossiers.

En échange d'une allocation augmentée, les pôles académiques seront dans l'obligation de dépenser minimum 20% de leur budget à des activités destinées aux élèves de l'enseignement obligatoire: promotion de la réussite et préparation aux études supérieures

Toutes ces nouvelles mesures devraient prochainement être introduites dans le décret « paysage ». Il faut donc s'attendre à une version remaniée du décret en vigueur à l'occasion des rentrées académiques de 2018 et 2019.

UNE NOUVELLE FONCTION : LES CONSEILLERS ACADÉMIQUES

La réforme de l'organisation académique des études est à l'origine d'une surcharge de travail pour les personnels de l'enseignement supérieur, comme l'a démontré l'enquête réalisée par les délégations syndicales universitaires CNE/CSC en 2015 - 2016 (voir l'encart du Droit de Savoir 167). Lors des négociations sectorielles enseignement 2017-2018, la CNE a demandé la création d'une fonction de conseiller chargé d'aider les étudiants dans leur parcours individualisé. En réponse à ce constat, le Gouvernement a alloué des moyens supplémentaires afin d'engager du personnel et créé la fonction de conseiller académique (décret programme du 19 juillet 2017) (voir Droit de Savoir 169, p.3).

Chaque établissement reçoit des moyens en proportion de sa population étudiante. L'UCL obtient ainsi un budget supplémentaire correspondant à 7,5

ETP, couvrant pour l'instant la fin de l'année 2017 et l'année 2018. Le montant attribué par ETP est fixé forfaitairement dans le décret et ne tient pas compte du coût salarial réel (ancienneté, niveau...), obligeant ainsi l'UCL (et les autres établissements d'enseignement supérieur) à assumer le complément budgétaire. En année pleine, en 2018, l'UCL recevra 445.942,5 euros dans ce cadre. Le budget alloué est annoncé comme récurrent et indexé sur l'indice santé. Un rapport devra être remis à l'ARES pour justifier de l'utilisation de ces moyens.

La note soumise au conseil d'entreprise du 20 novembre présente la manière dont l'UCL entend utiliser ces nouveaux moyens budgétaires. Il est précisé que des recrutements ont déjà eu lieu précédemment afin d'assumer les missions confiées aux conseillers académiques, et qu'il serait possible de justifier le

budget sur base de l'existant. L'UCL fait néanmoins le choix de nouveaux engagements afin de satisfaire la demande syndicale de création de nouveaux postes. Il est question d'orienter 40% des moyens nouveaux vers les services centraux (3 postes créés au CIO pour l'orientation des étudiants notamment à Woluwé, au service des inscriptions et à l'ADRI pour les étudiants internationaux et Erasmus). Les 60% restants vont vers les secteurs, en proportion de leur population étudiante. La plupart des postes créés dans les secteurs viennent en renfort des conseillers aux études ainsi que dans l'accueil de première ligne des étudiants dans les facultés.

La délégation CNE au Conseil d'entreprise s'est réjouie de ces nouveaux postes créés qui contribuent à soulager les personnels surchargés et confrontés aux questions de nombreux étudiants.

