

Mémoire du secteur CNE des Universités et de la Recherche

*mis à jour à l'occasion de la concertation souhaitée
par le Gouvernement de la Communauté française*

sur le projet de

Charte d'Avenir de la Communauté française

Octobre 2001

Les passages précédés d'une ligne verticale (ajoutée en septembre 2004) dans le présent document indiquent que le mémorandum a été rencontré par les pouvoirs publics sur ces points.

PLAN DU DOCUMENT

1. Un refinancement structurel des universités : une approche globale
2. Les principales revendications du secteur CNE pour le personnel des universités
 - 2.1 Mesures générales
 - 2.2 Mesures concernant le PATO
 - 2.3 Mesures concernant le personnel scientifique et académique
3. Le rôle des pouvoirs publics
 - 3.1 La revalorisation du rôle du CIUF
 - 3.2 Le FNRS et la recherche scientifique
 - 3.3 Une administration de l'Enseignement supérieur et de la recherche plus efficace
 - 3.4 Les délégués et commissaires du Gouvernement
 - 3.5 Les comptes et bilans des universités
 - 3.6 L'espace européen de l'éducation et de la recherche
4. Autonomie, transparence et gouvernance des universités
5. Démocratisation de l'accès aux études

Annexes

"La production du savoir et sa transmission ainsi que la recherche trouvent leur fondement dans le service à la société et dans le progrès de la justice sociale. Il faut donc rechercher constamment l'intégration du scientifique et du social. Défendre la paix, faire reculer l'analphabétisme, soigner les maladies, combattre la faim et la pauvreté dans les pays en développement et dans nos propres pays, agir contre l'exclusion sociale, reconnaître la diversité des cultures comme source de richesses et non comme source de discrimination : ce sont là des tâches qui donnent à l'université tout son sens. Elle

doit non seulement les accomplir, mais les expliquer sans cesse à ceux qui sont censés bénéficier de ces progrès. " (Mars 1986)

Délégation CNE du personnel de l'UCL,

MEMORANDUM DU SECTEUR CNE DES UNIVERSITES CONCERNANT LE PROJET DE CHARTE D'AVENIR DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

Le secteur CNE des universités formule au sujet des points I.5 A (Refinancement structurel des universités) et III (Recherche Scientifique) du Levier 1, et des points I.7 (Réforme des allocations d'études) et IV (Egalité des chances) du Projet de Charte d'Avenir de la Communauté française de juin 2001, les observations suivantes :

1. Un refinancement structurel des universités : une approche globale

Depuis la communautarisation de l'enseignement en 1989, le secteur CNE des universités plaide pour une approche globale en matière de financement des universités.

Il faut, en Communauté française, regrouper dans un seul texte décretaal, l'ensemble des volets du financement des universités :

- le financement de l'enseignement universitaire,
- le financement global de la recherche universitaire,
- le financement garanti des coûts de personnel,
- le financement des constructions nouvelles et du grand entretien des bâtiments existants,
- le financement du secteur social universitaire,
- le montant des droits d'inscription, sans oublier le financement de l'inscription des étudiants étrangers des pays en développement,
- la question du contrôle (qualitatif et quantitatif) des universités.

C'est donc **l'ensemble** des préoccupations (les missions de l'université, l'organisation de l'enseignement, le financement, la gestion et le contrôle des universités) qui doivent être regroupées dans un tel décret.

Il est clair que le refinancement structurel des universités évoqué dans le projet de Charte d'avenir, s'impose ; dans ce cadre, il est indispensable que les Pouvoirs publics précisent le volume des enveloppes financières supplémentaires, le calendrier prévu et les périodes visées pour tous les domaines « finançables » de l'université (enseignement, recherche, revendications des personnels, secteur social, constructions....)

Il est donc impératif de sortir de **l'état d'une enveloppe fermée** de financement des universités.

Le secteur CNE des universités estime préférable de revenir au système de financement au nombre d'étudiants. Il convient également que soient intégrées dans les dispositions légales les modalités selon lesquelles les coûts des indexations salariales et des revalorisations barémiques éventuelles sont incorporés sans retard dans le calcul de la subvention aux universités.

Par ailleurs, si, les modalités de financement de l'allocation de fonctionnement des universités devaient être adaptées, cette réflexion doit faire évidemment l'objet d'une

concertation préalable au sein du CIUF ainsi qu'avec les délégations syndicales du personnel des universités.

En outre, il est nécessaire d'envisager cette réflexion sous l'angle de ce qui favorise davantage la démocratisation des études.

Il convient par ailleurs de dégager de plus grandes marges de manoeuvre budgétaires afin d'assurer **le financement de la recherche scientifique francophone**. En effet, si l'on examine l'évolution des budgets publics affectés à la recherche scientifique en Belgique francophone depuis 35 ans, on constate que les investissements publics ont diminué, que les dépenses publiques d'enseignement ont également diminué par rapport au PIB, que le financement de la R&D a longtemps chuté avant de remonter quelque peu ces dernières années.

Le secteur CNE des universités est favorable à la **contribution des contrats de recherche au budget ordinaire des universités**.

Cette contribution se justifie d'autant plus si les universités développent un service de gestion des contrats de recherche capable de fournir une assistance réelle aux promoteurs et aux équipes de recherche. Cela implique un service d'information facilitant la demande et l'offre de prestations, un service juridique facilitant la négociation et le suivi des contrats de recherche et un service d'affectation assurant la continuité d'emploi du personnel engagé sous contrat à durée indéterminée.

Cette contribution plus importante doit entraîner la suppression de la règle d'étanchéité entre allocation de fonctionnement et budget des contrats de recherches. Elle doit aussi entraîner la révision négociée du contenu de l'Arrêté royal N° 434 du 5 août 1986 (pris dans le cadre des pouvoirs spéciaux et modifiant la législation sur le financement des universités) qui fixe les règles de passage du personnel engagé sur contrats de recherche vers le budget de l'allocation de fonctionnement. Cette mesure faciliterait aussi la mobilité des personnels de la recherche par la suppression de la condition imposant à l'agent de compter au moins cinq ans de service et de la condition d'âge (50 ans).

En outre, au sein de chaque université, il est indispensable de constituer **un fonds** alimenté **par trois sources** : une contribution des contrats de recherche, une contribution du Patrimoine de chaque université et une contribution de la Communauté française puisque toutes les universités rencontrent les mêmes difficultés dans la gestion du personnel sur contrats de recherche. Ce fonds permettrait la signature de contrats à durée indéterminée, sans menace de rupture lors de l'échéance d'une convention de recherche ; à défaut, le financement de soudures entre deux contrats d'emploi dans la recherche ou le paiement de l'indemnité de préavis si le licenciement est inévitable. En outre, il permettrait une aide solidaire au financement des avancements, des promotions et de l'assurance de groupe du personnel de la recherche ainsi que les augmentations salariales rétroactives qu'entraîne la reconnaissance des qualifications prévues par le décret sur la carrière des chercheurs. Le caractère légal reconnu à cette contribution des contrats de recherche doit faciliter la constitution d'un tel fonds.

Enfin, le secteur CNE des universités estime indispensable que **TOUTES les questions relatives au personnel des universités** soient abordées dans une Charte d'avenir. En effet, si certaines catégories de personnel sont évoquées dans le point 1.III (Recherche scientifique) du projet de Charte, d'autres sont cependant totalement passées sous silence.

Les revendications principales avancées par le secteur CNE des universités relatives aux différentes catégories de personnel sont détaillées ci-après.

2. Les principales revendications du secteur CNE pour le personnel des universités

Le personnel des universités est une immense mosaïque qui comprend notamment :

- le personnel enseignant définitif :
académique et scientifique
- le personnel enseignant temporaire :
académique
- le personnel scientifique assistant ;
- le personnel scientifique de la recherche ;
- les boursiers de recherche (FNRS, FRIA,...) :
situation transitoire entre le statut d'étudiant et la situation de travailleur sous contrat d'emploi ;
- le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) du cadre ;
- le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de la recherche ;
- et aussi les bénévoles et le personnel de toutes les associations périphériques.

*Chaque travailleur relève d'un statut propre et de dispositions légales spécifiques.
A chaque type de carrière correspondent également des préoccupations particulières :
nominations définitives ou non ;
contrat à durée indéterminée ou non ;
mandats limités dans le temps,
modalités spécifiques de recrutement,
de progression et de fin de carrière.*

2.1. Mesures générales

2.1.1 Les traitements

- Dans le cadre de l'enveloppe budgétaire dégagée par les accords de la Saint-Polycarpe, il convient de déterminer, au moins pour les cinq prochaines années, la part du refinancement qui permettra une revalorisation future des traitements du personnel des universités, en parallèle avec celle du personnel de la Fonction publique et de l'enseignement de la Communauté française ;
- Il convient de mettre sur pied une disposition légale prévoyant à tout le moins au sein de chaque institution universitaire une négociation sur l'affectation des réductions structurelles de sécurité sociale accordées aux universités, sur le même modèle que celui qui a été adopté dans le cadre du Maribel social au sein du secteur non-marchand ;
- Il faut définir des règles identiques de distribution de primes et de sursalaires au sein du personnel de la recherche ainsi qu'harmoniser les interventions dans le remboursement des frais encourus à titre professionnel pour ce même personnel ;

- Il faut valoriser toutes les anciennetés acquises dans le secteur public (en ce compris dans l'enseignement et dans toutes les universités) et vice-versa ;
- Il serait opportun de publier les barèmes du personnel en Euros au Moniteur Belge.

2.1.2 Les statuts du personnel

Le secteur CNE des Universités revendique :

- l'adoption d'une mesure minimale consistant à renvoyer les institutions universitaires et le FNRS au régime du personnel de la Communauté française comme "norme plancher" sur tous les aspects des règlements administratif, disciplinaire, de congé, de suspension de contrat, d'interruption de carrière/crédit temps, de réduction des prestations et autres, sauf si ces institutions ont adopté des statuts ou des dispositions internes plus favorables ; dans l'immédiat, l'adaptation de la réglementation en matière d'interruption de la carrière - et le cas échéant, en matière de crédit-temps - pour le PATO à charge de l'allocation de fonctionnement, en vue de remédier aux situations inéquitables constatées sur le terrain, en fonction des budgets auxquels émargent les personnels ;
- la clarification de la réglementation des droits minimaux (énonçant les règles de base par exemple en matière de temps de travail maximum, de vacances annuelles, de congés de maladie ou d'infirmité, de prime de fin d'année, etc...) pour le personnel des universités en Communauté française ;
- la fixation d'une garantie minimum de sécurité d'emploi pour le **personnel de la recherche tant scientifique que PATO** ; l'élaboration d'un statut de ce personnel de la recherche, fixant pour les universités les règles de passage à un contrat à durée indéterminée ainsi que les modalités de recours au préavis conservatoire (voir page 3) ;
- le règlement définitif de 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). Pour ce faire, il faut fixer *par décret communautaire, un régime juridique précis pour toutes les catégories de personnel (académique, scientifique et PATO) des universités subventionnées*, déterminant donc sans équivoque les conséquences qui s'y rattachent : règlement administratif, règlement disciplinaire, congés, congés de maladie, suspension de contrat, interruption de carrière/crédit-temps, frais de déplacement domicile-lieu de travail, prise en compte de l'ancienneté acquise dans toute université en cas de passage dans les services de l'État, des Communautés ou des Régions, suppression de la discrimination existant entre le personnel des universités subventionnées et le personnel des universités de la Communauté en matière d'exercice fractionné de fonctions dans l'enseignement, instance de recours ;
- la mise en place d'une commission paritaire communautaire pour le personnel de **toutes** les universités **dans** la Communauté française non soumis à la règle du statut équivalent ;
- le financement par les pouvoirs publics, en vertu de la règle de l'équivalence, de la prime syndicale pour le personnel des universités subventionnées, puisque les pouvoirs publics assurent le financement de la prime du personnel des universités des Communautés.

2.1.3. Autres conditions générales de travail

Le secteur CNE des Universités demande :

- la motivation des actes administratifs des Autorités universitaires ;

- la promotion de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes, en repérant et en corrigeant les disparités qui affectent les chances des femmes dans la vie professionnelle : recrutement, conditions de travail, promotions, possibilités égales d'accès pour toutes les catégories de personnel (académique, scientifique, PATO) à tous les grades et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- l'organisation de la redistribution du travail dans les universités et le financement des engagements compensatoires dans les universités. L'objectif étant de rendre possible dans les universités pour le personnel à temps plein, nommé à titre définitif ou engagé à durée indéterminée, **la semaine volontaire de 4 jours, selon la réglementation du secteur public.**

La réglementation de redistribution du travail dans le secteur public se résume de la manière suivante :

- elle est volontaire ;
- elle se fait avec embauche correspondante (5 agents passant aux 4/5èmes permettent l'engagement d'un temps plein ; les temps partiels involontaires devraient pouvoir compléter leur temps);
- la prestation des personnes qui réduisent leur temps d'activité de service est de 4 jours (entiers) par semaine (moins 20 % du temps) ;
- l'horaire est proposé par l'agent et approuvé ; sinon, un nouveau calendrier est proposé par la hiérarchie ;
- la réduction est convenue pour une durée minimum d'un an ; avec clause de réversibilité (par préavis de 3 mois, déposé le 9ème mois d'une période annuelle) ;
- la rémunération est de 80 % du salaire plein + un complément de traitement de 3.250 F. Le pécule de vacances et la prime de fin d'année sont au prorata ;
- les congés sont au prorata ;
- l'incidence sur la pension : ce point doit être négocié. En effet, dans les universités de la Communauté, la pension resterait calculée comme si on continuait à exercer une activité à temps plein. Il conviendrait donc que le personnel des universités subventionnées, obtienne la même compensation ;
- l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations de sécurité sociale pour les personnes engagées en remplacement.

Le complément de traitement pour les personnes qui réduisent leur temps de travail doit être à charge de la Communauté française.

- le développement d'un programme de formation continuée des personnels des universités (une base de contenus et de temps de formations ne pourrait-elle être organisée en commun au niveau des institutions universitaires en Communauté française ?) ;
- l'élaboration de règles claires en matière d'engagement à temps partiel dans les universités ;
- une évaluation des membres du personnel en relation avec l'évaluation des institutions (une procédure commune en Communauté française ne serait-elle pas souhaitable ?) ;
- le secteur CNE des universités insiste particulièrement sur la dérive que comporte le recours à la sous-traitance de tâches permanentes dans les universités : alors que les universités continuent de recevoir des subventions publiques pour financer l'organisation de ces tâches, **le personnel des firmes sous-traitantes**, n'étant plus employé par l'institution universitaire, connaît le plus souvent des conditions de travail moins favorables que celles qu'il aurait eues dans l'hypothèse inverse. On peut de plus se demander si les universités ont légalement le droit d'agir ainsi. Les Autorités publiques ont donc une importante responsabilité sociale en la matière.

2.1.4 Proposition à débattre :

pour un décloisonnement entre catégories de personnel

Le secteur CNE des universités propose de réfléchir à un décloisonnement des carrières entre personnel enseignant et PATO, par la mise en place d'un nouveau système d'appréciation du personnel qui devrait prendre en compte l'effort individuel de formation et les initiatives éducatives de chacun.

Cette mobilité interviendrait à des moments clés de la carrière, après cinq ans de fonction ou après dix ans et serait fondée sur le volontariat des intéressés. *(Cette idée est reprise du Rapport au Ministre de l'Éducation nationale (France) de la Commission sur la formation des personnels de l'Éducation nationale, in La documentation française, 1982).*

Par ailleurs, le secteur CNE des universités constate que la distinction entre PATO de niveau universitaire ou équivalent et Personnel scientifique constitue une barrière qui ne correspond plus à la réalité vécue sur le terrain. De plus en plus, des tâches administratives et logistiques sont assurées par du personnel académique et scientifique tandis que des tâches d'encadrement et de recherche sont assumées par du PATO. Pour certaines fonctions techniques directement liées à la recherche scientifique, le progrès de la recherche requiert une spécialisation de plus en plus poussée du personnel. Il est donc de moins en moins pertinent, surtout dans un secteur culturel non-marchand, de distinguer les fonctions de conception et les fonctions d'exécution. Il faut donc aller vers l'abandon du cloisonnement statutaire entre catégories de personnel.

2.2. Mesures concernant le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) des universités

Le secteur CNE des universités revendique :

- le parallélisme du déroulement de la carrière des différentes sous-catégories du PATO (modalités identiques de recrutement et de progression) (*voir en encadré ci-dessous, un extrait du document du Front Commun syndical interuniversitaire PATO de mai 2000*) ;

- l'amélioration globale de cette carrière : l'idée centrale est celle d'une **carrière plane** qui assurerait à tout membre du personnel, quel que soit son niveau de qualification, la perspective d'une rémunération atteignant à terme sa rémunération de départ multipliée par 1,85 sous réserve que l'intéressé fasse correctement son travail. Le chiffre de 1,85 doit être entendu hors indexations et revalorisations exceptionnelles ;

- la valorisation de la formation continuée en sorte que les compétences reconnues par cette formation permettent la reconnaissance d'une égalité avec les diplômes accessibles en formation initiale ainsi que l'octroi immédiat du grade et du barème correspondant ; comme l'indique le Conseil de l'Éducation et de la Formation, dans ses objectifs particuliers à l'enseignement secondaire, "*une politique d'élévation du niveau de la formation initiale ajustée à la hiérarchie des emplois... enferme le destin des individus dans leur cursus scolaire, tandis qu'une politique articulant formation initiale et formation continue autorise des promotions dans la vie du travail*";

- l'élaboration par décret d'une carrière pour le PATO sur contrats de recherche, par analogie avec le décret sur la carrière des chercheurs ;

- la représentation du PATO, sur proposition des délégations syndicales du personnel des universités, au CIUF.

Extrait de la brochure du Front Commun interuniversitaire PATO - Mai 2000

POUR UN DÉROULEMENT HARMONISÉ ET AMÉLIORÉ DE LA CARRIÈRE DU PATO/PATG

1.1. L'harmonisation des différentes carrières du PATO / PATG, y compris de certaines carrières spécialisées du PATO / PATG, cela signifie :

- Un déroulement de carrière identique pour toutes les catégories à même niveau de diplôme. Ce principe doit résoudre les différences existantes aujourd'hui entre le personnel administratif, le personnel adjoint à la recherche, le personnel de gestion (personnel ouvrier) et le personnel spécialisé, (hormis les puéricultrices, le personnel infirmier et les assistants sociaux). Des différences existent en matière de grades de recrutement (graduat), de grades d'avancement, de grades de promotion, de conditions d'ancienneté pour passer au grade supérieur.

- Le grade de recrutement doit correspondre au minimum au niveau du diplôme requis pour toutes les catégories.

- L'ajout d'un nouveau rang (23) pour le personnel administratif.

- Tous les grades inférieurs au rang 24 sont accessibles par avancement.

- L'ajout d'une échelle 25/1 pour le personnel adjoint à la recherche et le personnel de gestion.

- La suppression de toutes les contraintes existantes dans le statut du personnel empêchant la mobilité d'une catégorie de personnel vers une autre catégorie dans un même niveau : il doit donc y avoir la possibilité de changer de catégorie, moyennant vérification d'aptitude, sans perte d'ancienneté de grade.

- L'identité de toutes les échelles barémiques correspondantes à des grades dans le même niveau. Ainsi, par exemple, les dessinateurs principaux devraient avoir aujourd'hui l'échelle barémique 22/4. Or, leur échelle barémique est toujours le 22/3, alors que, pour les autres catégories, la nouvelle échelle qui a été attribuée en 1976 est le 22/4.

- La création d'une carrière dans le niveau 1 (niveau universitaire) pour le personnel adjoint à la recherche et pour le personnel de gestion. Certes, les membres de ces catégories de personnel peuvent accéder au grade de secrétaire d'administration (niveau 1 de la carrière dite « de direction ») mais des blocages psychologiques et institutionnels ne facilitent pas l'accession d'un technicien ou d'un membre du personnel de gestion, à la carrière du « personnel de direction ». Ces carrières de niveau 1 pourraient se calquer sur celle prévue pour le personnel spécialisé (Ingénieur industriel).

- La suppression de la perte du tiers de l'ancienneté barémique lors du passage par concours d'accession au niveau 1.

- L'ajout d'une échelle barémique 12/1 pour toutes les catégories (cette échelle existe pour le personnel spécialisé : Ingénieur industriel).

1.2. En plus de l'harmonisation, les délégations syndicales du personnel demandent :

- La suppression des échelles barémiques qui débutent en dessous du minimum garanti des agents de l'Etat.

- L'interdiction du recrutement à un niveau inférieur à celui correspondant à son diplôme, certificat ou brevet.

- La valorisation des fonctions similaires exécutées dans le secteur public au sens large et dans le secteur privé.

- La possibilité d'être engagé à un grade supérieur à celui correspondant au diplôme, sur base d'une expérience professionnelle de minimum 4 ans liée à la fonction. Par exemple, engagement au rang 23 pour les diplômés et aux rangs 12 ou 13 pour les universitaires. Cette possibilité existe actuellement pour le personnel ouvrier engagé au grade d'ouvrier qualifié avec une expérience utile de six années.

- Le temps d'attente entre les avancements serait ramené à 3 ans.

- Avec l'instauration d'un rang 23 pour toutes les catégories, nous proposons le passage à ce rang 23 par avancement sans examen pour toutes les catégories, après 3 ans d'ancienneté dans le rang 22. Cette proposition se base sur la faible différence salariale entre les échelles 22/4 et 23/1, différence qui se chiffre en moyenne à 6 %. Cette proposition constitue aussi une réponse aux différences de déroulements de carrière, selon les catégories de personnel. En effet, actuellement, le personnel de gestion au rang 22 évolue par promotion avec examen au rang 23, alors que le personnel administratif au rang 22 peut obtenir la promotion au rang 24 sans examen. Quant au personnel adjoint à la recherche au rang 22, il obtient le rang 23 après 6 ans par avancement sans examen. Mais s'il a été recruté au rang 22 (diplômé), il doit attendre 12 ans pour obtenir ce rang 23.

- La possibilité de valoriser un diplôme acquis en cours de carrière par l'attribution d'un grade supérieur suite à une vérification des aptitudes.

- L'ajout d'une échelle 25/6 pour toutes les catégories.

- L'ajout d'une échelle (25/6) aux carrières des assistants sociaux et des infirmiers et la révision de la carrière des puéricultrices. Ces trois dernières carrières ne peuvent être assimilées aux autres, car leur accès est protégé par un diplôme spécifique.

- La possibilité d'obtenir un grade supérieur, 5 ans avant l'âge de la retraite, pour tous les agents des niveaux 4, 3 et 2.

2.3. Mesures concernant le personnel scientifique et académique des universités

2.3.1. Les traitements

Le secteur CNE des universités revendique :

- le rétablissement des barèmes d'avant 1982 pour les assistants et chercheurs débutants ;
- la révision du tantième dans les modalités de calcul de la pension du personnel scientifique définitif ;
- l'assimilation des assistants de pharmacie aux ingénieurs et docteurs en médecine, comme c'était le cas avant 1982, pour la détermination de l'échelle barémique à leur attribuer ;
- la révision des dispositions légales concernant le complément de traitement des scientifiques définitifs ayant une charge académique payée à l'heure : ce complément doit pouvoir évoluer en fonction de l'ancienneté dans la charge académique à temps partiel ;
- l'évaluation paritaire des justifications expliquant l'existence des deux échelles actuelles (8 L et 8 A) du personnel scientifique temporaire ;
- l'évaluation des dispositions légales concernant les règles de paiement au forfait et à l'heure du personnel académique ;
- l'octroi du barème de docteur aux assistants du cadre, dès que leur est décerné le diplôme de docteur ;
- la concertation sur les modalités d'exécution du projet d'arrêté relatif à la défiscalisation de la moitié des traitements des assistants du cadre et sur l'affectation des économies engendrées par ce projet à la création de postes scientifiques ;
- la fixation d'un montant minimum des bourses et des écarts maxima entre le revenu net d'un membre du personnel scientifique temporaire et d'un boursier FRIA ou d'un boursier d'une université ;
- l'intervention harmonisée dans les frais de la thèse doctorale pour les boursiers, les assistants et les chercheurs ;
- la dispense ou le remboursement du minerval des boursiers, des assistants et des chercheurs durant l'année de présentation de la thèse ;
- la reconnaissance barémique de la qualification de docteur dans le secteur public ;
- la gratuité de l'inscription au DEA des boursiers, des assistants et des chercheurs si ce DEA est obligatoire ;

2.3.2. Les statuts

Le secteur CNE des universités revendique :

- l'organisation de la carrière du **personnel scientifique définitif et académique définitif** sous un statut unique ;
- l'adoption d'un statut unifié pour le **personnel scientifique temporaire** et pour le **personnel temporaire de recherche** ;

• la clarification du **statut social** des académiques à durée déterminée visés à l'article 23 du décret du 1er octobre 1998 sur la réforme du financement des universités ;

• l'adaptation des dispositions légales relatives à l'exercice fractionné de fonctions dans l'enseignement supérieur, de manière à supprimer sur les plans statutaire et pécuniaire les inéquités constatées par les membres du personnel prestant un temps plein pour partie dans une Université et pour partie dans une Haute Ecole, par comparaison avec les membres du personnel prestant un temps plein au sein d'une Université ;

• l'évaluation concertée du décret du 19 juillet 1991 sur la carrière du chercheur ;

• une stabilité minimale de la situation professionnelle des **chercheurs au plan européen**. On sait qu'il est impossible de maintenir à long terme, une recherche de qualité ou de haut niveau si les meilleurs chercheurs ne bénéficient pas d'une sécurité minimale d'emploi et de perspective de carrière. Or la tendance générale conduit à une multiplication des statuts de chercheurs et à une fragilisation de la situation en raison notamment de la diversification des sources de financement, de la recherche par les promoteurs d'une baisse des coûts et de la complexification des tâches demandées aux chercheurs. Cette préoccupation d'assurer une stabilité minimale de la situation professionnelle des chercheurs a déjà fait l'objet de diverses recommandations (entre autres, de l'Unesco, en... 1974 !) selon lesquelles « *les Etats membres devraient s'attacher à prendre les mesures propres à apporter aux chercheurs scientifiques, le soutien et l'encouragement moral et matériel nécessaire* ».

Le secteur CNE des Universités suggère de bien *distinguer* dans les propositions de suivi de la note de Ph. Busquin du 18 février 2000 « Vers un espace européen de la Recherche », *les chercheurs travaillant au sein des institutions universitaires ou assimilées et ceux travaillant dans des laboratoires privés* ; et de distinguer également dans le premier groupe, *les chercheurs en formation à la recherche* (qui n'ont, à ce stade, aucune garantie de carrière au sein de l'université) et *les chercheurs nommés définitivement ou engagés sous contrat à durée indéterminée*.

En effet, les recommandations portant sur la mobilité des chercheurs ou celles sur l'amélioration de la carrière des chercheurs n'ont pas la même consistance selon que l'on vise :

- d'une part, les chercheurs dans les universités et parmi ceux-ci les jeunes chercheurs en formation à la recherche et les chercheurs nommés ou en contrat à durée indéterminée ;
- et d'autre part, les chercheurs dans des laboratoires privés.

Pour les chercheurs en formation à la recherche au sein des universités, le secteur CNE des Universités recommande une *harmonisation du statut social et fiscal* sur le plan européen.

Le secteur CNE des Universités recommande également *l'établissement d'une comparaison des carrières et statuts du personnel scientifique au sein des universités* sur le même modèle

que celui de l'étude du Conseil de l'Europe sur les carrières des enseignants universitaires en Europe, réalisée en 1995.

2.3.3. Autres conditions générales de travail

Le secteur CNE des universités demande :

- l'aménagement de la fin de carrière du Personnel scientifique définitif ou à durée indéterminée, sur base volontaire et avec remplacement ;
- la précision du champ d'application de l'arrêté royal du 13.08.1985 fixant la liste d'activités qui sont d'office considérées comme absorbant une grande partie du temps du personnel enseignant et scientifique des institutions universitaires : le personnel scientifique temporaire devrait être explicitement exclu ;
- la transparence, la justification et la publicité des décisions du FNRS sur le plan scientifique.

2.3.4 Proposition à débattre : Modalités d'engagement dans une carrière académique/scientifique.

N.B. Nous disons "académique-scientifique" en l'absence d'un terme qui viserait une carrière unifiée, ce qui est l'une de nos revendications.

Le secteur CNE des universités propose de réfléchir à une nouvelle modalité d'engagement dans une carrière académique/scientifique dans les universités. Ainsi, après le deuxième cycle d'études, le troisième cycle (d'une durée de quatre ans) comportant une recherche doctorale serait réalisé uniquement sous le statut de boursier-chercheur, sous le modèle des bourses FNRS (assujettissement à l'ONSS ; mais exonération fiscale), suivi d'un contrat de travail d'une durée de deux ans. Cette situation particulière entre le statut d'étudiant et l'engagement statutaire ou contractuel représenterait l'effort de la collectivité (via l'exonération fiscale) pour la formation à la recherche. Ce n'est qu'à l'issue de ce troisième cycle, consacrée essentiellement à la recherche doctorale, que les universités procéderaient à des recrutements dans la carrière académique/scientifique, soit sur allocation de fonctionnement en vue d'une nomination définitive ; soit, sur contrats de recherche, à durée indéterminée après quatre contrats à durée déterminée successifs, selon les termes de la législation sociale générale. La stabilisation interviendrait sous conditions de qualifications scientifiques reconnues.

Dans cette hypothèse, il faut considérer que le travail d'encadrement des étudiants (accompli aujourd'hui le plus souvent par des assistants temporaires) constitue une tâche permanente de l'université et requiert de ce fait un personnel permanent. En conséquence, le troisième cycle proposé ci-dessus serait essentiellement consacré à la recherche doctorale. Un très faible pourcentage de temps (10 à 15 %, par exemple) pourrait être consacré à de l'enseignement ou de l'encadrement, en temps que surnuméraire.

3. Le rôle des pouvoirs publics

3.1 La revalorisation du rôle du CIUF

Le Conseil Interuniversitaire de la Communauté Française (CIUF) est un organe consultatif qui réunit recteurs, professeurs, étudiants et personnel scientifique. Le CIUF ne compte donc aucun représentant du PATO (Personnel administratif, technique et ouvrier) des universités.

C'est un point qui fait, depuis des années, l'objet d'une revendication du secteur CNE des universités. Nous demandons que cette omission - reflet d'un élitisme de très mauvais aloi dans les institutions universitaires - soit corrigée.

Le secteur CNE des universités est favorable à une révision globale des modalités de représentation du personnel au sein du CIUF aux conditions suivantes :

- cette révision doit évidemment être concertée ;
- la représentation du personnel scientifique, sur proposition des organisations syndicales représentatives de ce personnel, doit être maintenue ;
- une représentation du PATO, sur proposition des organisations syndicales représentatives de ce personnel, doit être ajoutée ;
- la distinction entre membres avec voix délibérative et voix consultative doit être supprimée.

Enfin, la CNE estime, en accord avec les représentants des étudiants, qu'il faut éviter tout court-circuitage du CIUF par les pouvoirs publics, qui se réfèrent le plus souvent à l'avis du Conseil des Recteurs qu'à un avis délibéré au sein du CIUF.

L'ASBL « Conseil des Recteurs » a évidemment le droit, comme tout groupe, de s'exprimer. Ce qui fait problème, c'est que cette ASBL, financée sur deniers publics, détient un certain nombre d'informations statistiques sur les étudiants, sur le personnel, sur les finances des universités, qui ne sont accessibles directement qu'aux seuls Recteurs et qui sont ainsi en quelque sorte "privatisées". Le Conseil des Recteurs a donc un monopole quant à la consultation des données qui lui permet de formuler un avis en meilleure connaissance de cause. Pour le secteur CNE des universités et ce en accord total également avec une recommandation du rapport Bodson-Berleur, la conception de cette banque de données incombe aux pouvoirs publics et non au Conseil des Recteurs.

Il est donc très important de revaloriser le rôle du CIUF :

- en revoyant sa composition dans un sens plus démocratique (tous les acteurs doivent dès lors y être représentés);
- en en faisant l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics en matière de politique universitaire (en lieu et place de l'actuel interlocuteur privilégié qu'est l'ASBL « Conseil des Recteurs »).

Cette option pourrait permettre de fusionner le Conseil de la Politique Scientifique de la Communauté française (toujours non opérationnel jusqu'ici) et le CIUF, qui reprendrait toutes les compétences officiellement attribuées au Conseil de la Politique Scientifique de la Communauté Française.

Il conviendrait également de préciser les relations et les articulations entre le CIUF et le Conseil de l'Éducation et de la Formation.

3.2 Le FNRS et la recherche scientifique

Si le secteur CNE des universités voit d'un bon oeil l'attribution d'un rôle plus important au FNRS en matière de recherche transversale, il insiste par contre sur la nécessité d'une représentation effective dans les instances de décision du FNRS des milieux économiques, politiques et plus particulièrement des milieux sociaux.

Il faut également mettre sur pied au sein de chaque université des formules de compensation pour les secteurs de recherche qui ont peu de facilités de financement.

Il convient par ailleurs que le secteur de la recherche en sciences humaines - et notamment, celle relative à l'éducation et à la recherche elle-même ! - soit davantage pris en considération lors des décisions d'attribution de crédits publics. En effet, la complexité des enjeux sociaux et les défis actuels obligent à augmenter la démocratie culturelle et cognitive ; La société de la connaissance ne concerne pas seulement les sciences dures, mais aussi la maîtrise des sciences humaines, leur diffusion et leur utilisation par les citoyens.

A côté de l'évaluation scientifique de la recherche (entre les seuls académiques et scientifiques), les pouvoirs publics doivent encourager une évaluation stratégique de la recherche, qui implique dans ce cas la consultation des acteurs économiques et sociaux.

En matière de diffusion des résultats de recherche, considérant que l'Université est financée par la collectivité et qu'elle a pour missions fondamentales le progrès et la diffusion des connaissances, le secteur CNE des universités estime essentiel que les recherches qui y sont poursuivies conduisent, à travers les publications et les doctorats, à un brassage sans entrave des idées. L'université perdrait sa légitimité si elle acceptait des restrictions à son ancrage dans les réseaux internationaux de diffusion du savoir. En conséquence, sauf justification particulière approuvée par le Conseil d'Administration, le secteur CNE des universités estime qu'une convention de recherche ne peut être frappée d'une clause de confidentialité.

3.3 Une Administration de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche plus efficace

Il faut revaloriser le rôle de l'Administration de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et lui donner les moyens de fonctionner.

Le secteur CNE des universités souscrit entièrement à la considération ci-après, reprise du rapport Bodson-Berleur d'octobre 1998 : « *Constatant que la mise à disposition des outils et des données de gestion les plus nécessaires n'est pas réalisée, que le jeu de cache-cache tue la confiance, «que chacun en dit le moins possible», les auteurs proposent que le rôle de l'Administration de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en Communauté française soit réactivé, en lui donnant aussi une mission de recueil et de diffusion de la documentation sur l'enseignement universitaire. »*

L'Administration de l'Enseignement Supérieur et de la recherche doit être en capacité de produire et de publier de comparaisons internationales sur les politiques d'enseignement et de recherche, en expliquant les différences entre les pays, pour éviter des conclusions

simplistes ; ainsi que des recueils statistiques sur les taux de finalisation des doctorats dans les universités en Communauté française.

3.4 Les délégués et commissaires du Gouvernement

L'action des Commissaires et des Délégués du Gouvernement dans les institutions universitaires doit être plus transparente. Toutes leurs interventions devraient être rendues publiques et motivées dans un rapport annuel. Par ailleurs, le Gouvernement doit veiller à l'unicité d'attitudes de tous les Commissaires et Délégués.

3.5 Les comptes et bilans des universités

Les **comptes et bilans** des universités devraient être publiés, chaque année, à l'intention des membres du Parlement de la Communauté française. Ils devraient être annexés aux documents relatifs aux budgets de la Communauté française. En outre, les comités de concertation de base des universités de la Communauté ou les conseils d'entreprise des universités subventionnées devraient être informés des observations de la Cour des Comptes pour ce qui concerne leurs institutions respectives.

3.6 L'espace européen de l'éducation et de la recherche

On ne peut ignorer la construction de ce qu'il est convenu maintenant d'appeler « **l'espace européen de l'éducation** ». Des questions cruciales concernant l'avenir et le développement de l'enseignement supérieur se posent. Cette évolution nécessite une définition claire des objectifs, de la structure et de la dynamique de notre système d'enseignement supérieur ainsi qu'une meilleure complémentarité entre formes d'enseignement (de type court ou long ; universitaire ou non universitaire).

Il faut réaffirmer le principe que l'enseignement supérieur est un « bien public » et qu'il relève de la responsabilité des pouvoirs publics. Il faut également se garder d'une vision purement utilitariste et à courte vue de l'enseignement supérieur. Comme il est indiqué dans le rapport de MM. A. Bodson et J. Berleur, l'université ne doit donc pas céder à l'utilitarisme, elle doit conserver une distance critique par rapport à la pensée unique. Le but de l'université n'est pas de former des « *ajustés au marché* ». Ce rapport met judicieusement en évidence un texte, émanant d'un groupe d'experts de la Direction Générale V (Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales) à tonalité tout à fait différente des discours européens sur l'innovation, la compétitivité et l'emploi. Ce texte plaide pour une société de la connaissance "*fondée sur les savoir-faire et la sagesse des hommes, sur les processus par lesquels les personnes cherchent, traitent et utilisent l'information et développent leurs compétences et non les seules potentialités de nouveaux marchés*".

Les pouvoirs publics doivent être extrêmement vigilants devant les risques d'introduction des logiques de marché dans l'enseignement supérieur : parce que l'Université - qu'elle soit de la Communauté ou subventionnée - est une institution de service public, il est pour le secteur CNE des universités très difficile d'approuver l'idée avancée par divers milieux qui proposent de lier le salaire des enseignants au mérite ou au "talent" !

En matière de recherche, l'Europe doit avoir un rôle réel d'impulsion. Il y a lieu d'accorder également plus d'importance à la recherche fondamentale.

L'Europe de la recherche ne peut avoir pour seul objectif la compétitivité. Le secteur CNE des Universités préconise une vision plus « intégrée » du développement économique et social. Une attention vive est souhaitée dans le soutien à la recherche scientifique dans les domaines des sciences historiques, des sciences sociales et humaines et des sciences environnementales.

De plus, la politique européenne en matière de recherche devrait fournir un *point d'appui scientifique à une politique de développement durable* comportant notamment l'établissement ou le renforcement des programmes intégrés à l'échelle européenne de la recherche concernant les problèmes liés à la mobilité, à la gestion rationnelle de l'énergie, à la protection des consommateurs, à l'impact social et environnemental des technologies... et notamment à la recherche relative à l'éducation et à la recherche elle-même.

De manière spécifique, le secteur CNE des universités suggère que l'on développe au plan européen, au besoin avec le concours des universités, **la recherche sur la recherche** en vue de contribuer à une meilleure compréhension du développement scientifique et technologique. Cette recherche sur l'activité de la recherche elle-même, devrait porter sur les conditions, les modalités et l'organisation de la recherche en Europe et permettre un travail de réflexivité et d'analyse mené par la recherche sur elle-même.

Il y aurait également lieu d'accorder une importance plus grande à la dimension *éthique* de la recherche et de contribuer à la mise en place d'une réflexion et d'un débat démocratique sur les orientations prises par la science et la recherche. Cela pourrait se faire par la

confrontation régulière et organisée entre la sphère de la science et des chercheurs et la sphère de la société civile (établissements d'enseignement, associations...).

Enfin, les pouvoirs publics doivent **refuser d'adhérer à l'AGCS** (Accord général sur le commerce des services), en particulier en ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche fondamentale. La Communauté française doit prendre une position claire à cet égard et la relayer vers le Gouvernement fédéral et la Commission Européenne.

4. Autonomie, transparence et gouvernance des universités

Pour le secteur CNE des universités, l'octroi de l'autonomie aux universités dans la Communauté Française ne peut être envisagée qu'à une double condition :

- 1) il faut avancer sur la question de la transparence et de la démocratie interne des institutions universitaires en ce qui concerne les aspects de gestion (finances, politique du personnel ...). Les universités qui entendent défendre la démocratie doivent donc, pour être crédibles, la pratiquer en leur sein. Pour assurer pleinement la réalisation de cet objectif, **le législateur doit fixer des règles de base concernant la composition du Conseil d'Administration** de toutes les Universités dans la Communauté française, en y organisant la représentation **du personnel** ainsi que des milieux extérieurs (politiques, économiques et sociaux) **et non pas seulement des étudiants**, comme le Gouvernement a l'intention de le faire. Tant que cette demande n'est pas satisfaite, l'ordre du jour et les décisions du Conseil d'Administration des universités subventionnées devraient faire l'objet d'une diffusion officielle aux représentants du personnel au Conseil d'entreprise ;
- 2) il faut lever les ambiguïtés relatives au régime 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) (*voir ci-avant page 5*).

Pour le secteur CNE des universités, l'octroi de l'autonomie appelle donc des compensations en termes d'organisation démocratique du pouvoir dans les universités et de voies de recours sinon uniformes, du moins harmonisées, au regard de la règle du statut équivalent.

Sans ces garanties, la CNE ne peut que refuser une interprétation de l'autonomie qui signifierait alors une délégation de la décision relative au personnel à une autorité universitaire sans qu'il ne soit possible, le cas échéant, d'en contester le caractère arbitraire. Il ne peut être acceptable que les pouvoirs publics organisent une telle délégation qui serait équivalente à un abandon de pouvoirs.

Il faut inventer un modèle de gestion et d'organisation démocratique de l'université appropriées aux institutions de service public. Les universités se doivent d'être innovatrices à cet égard. Le professeur M.L. Goldschmid, (Chaire de Pédagogie et Didactique à Lausanne), le dit brutalement dans ce qu'il appelle 'les paradoxes de l'enseignement universitaire' : *"Alors que les difficultés internes auxquelles elles doivent faire face (planification et prospective, gestion, finances, communication et relations humaines) sont devenues énormes, les universités qui aujourd'hui ont souvent la taille d'une moyenne ou grande entreprise sont toujours gouvernées par un système de "milice"."* (Conférence donnée à l'UCL en novembre 1990)

Si l'enseignement veut former des citoyens en assurant une participation des élèves et des étudiants au sein de leur établissement, il faut une gestion et un mode de prise de décision approprié à cet objectif, pour les étudiants, comme pour les personnels des universités.

Il est indispensable que les Directions des universités recourent à la négociation collective pour établir les principes généraux de la politique du personnel, par exemple en matière de recrutement, d'évaluation du personnel, de classification des fonctions, de formation continue.

Il faut que les universités qui sont des organisations très complexes, s'appliquent à elles-mêmes le résultat des connaissances produites par les différentes disciplines scientifiques sur les organisations en général.

La ligne hiérarchique intermédiaire étant très importante dans les universités, il convient les Directions des universités empêchent tout membre de cette hiérarchie de recourir à des attitudes autoritaristes qui sont évidemment totalement en contradiction avec les objectifs définis par le Conseil de l'Éducation et de la Formation. Le secteur CNE des universités suppose que ce qui vaut pour les élèves vaut aussi pour les personnels, a fortiori lorsqu'ils ont un niveau de formation initiale de faible qualification et que le travail assigné se situe plutôt au niveau de l'exécution. Le personnel, quel que soit son niveau de qualification, doit être mis dans des conditions qui lui permettent d'être un acteur social.

Si les Directions des Universités décident de recourir à un **audit de gestion**, elles devraient demander un avis préalable au Conseil d'entreprise des universités subventionnées ou au Comité de concertation de base dans les universités de la Communauté ; les conclusions de cet audit doivent être communiquées à ces instances.

Il convient d'élargir le champ d'application de la loi sur le **révisorat d'entreprise** aux institutions universitaires subventionnées. En vertu de la règle de l'équivalence, il faut un contrôle similaire dans les universités de la Communauté.

5. Démocratisation de l'accès aux études

Le secteur CNE des universités réaffirme la nécessité de renforcer la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur en vue de favoriser l'accès à la connaissance dans une société démocratique.

Le nombre des étudiants qui ont accès à l'université a fortement augmenté depuis deux décennies, reflétant sans doute quelques progrès dans la démocratisation de l'enseignement. Les étudiants sont d'origine sociale plus diversifiée et originaires d'écoles secondaires de niveaux différents. Mais, afin que les autorités publiques puissent effectuer des choix raisonnés, il est nécessaire que des recherches et des publications soient effectuées sur l'évolution des origines sociales des étudiants du supérieur, qui influe sur le taux de réussite.

Dans le document adressé en janvier 1998 aux Recteurs Bodson et Berleur dans le cadre de la préparation de leur rapport, le secteur CNE des universités indiquait que :

*« Il ne convient pas d'envoyer une **augmentation du minerval**, sans avoir réglé en parallèle, et par décret, une réforme des conditions d'octroi des allocations d'études, pour l'attribution desquelles il faut prendre en compte l'ensemble des revenus et dont le montant doit être augmenté. Il faut évidemment maintenir le minerval réduit, voire supprimer tout minerval pour les bénéficiaires d'allocations d'études et étudier la possibilité de minervaux intermédiaires. A cet effet, il est indispensable de disposer d'informations publiques concernant les statistiques par origine sociale et socioprofessionnelle sur la population étudiante des universités et sur la population des bénéficiaires d'allocations d'études.*

*Une **réforme profonde des bourses d'études** est indispensable selon les principes suivants :*

- les montants doivent être augmentés sérieusement (coût total moyen d'une année d'étude complète : environ 350.000 F en 1998)
- il faut éviter la dispersion des bourses, en les réservant aux étudiants qui en ont vraiment besoin (parents au chômage, très faibles revenus,...)
- il faut repenser les critères d'attribution des bourses, qui seraient basés désormais sur une enquête sociale sérieuse vérifiant **la totalité** des revenus des parents.

*Le **système des prêts d'études** ne peut en aucun cas se substituer au système des allocations d'études, mais doit être envisagé uniquement en tant que système complémentaire.*

*Le débat actuel sur les bourses d'études et les prêts d'études devrait permettre d'entamer une réflexion plus globale à propos du **revenu et du statut** à assurer à l'étudiant de l'enseignement supérieur. Ce serait un premier pas vers le revenu de citoyenneté, assurant une émancipation réelle des jeunes adultes. Une part significative du financement nécessaire à la garantie d'un revenu étudiant pourrait être trouvée dans les allocations familiales, les déductions fiscales, les allocations d'études et les minimex versés à certains étudiants. »*

Il convient aussi de rendre les transports en commun gratuits pour les étudiants au même titre que d'autres catégories de personnes ou de travailleurs.

Enfin, il serait utile d'assurer un suivi statistique et politique à l'étude réalisée en 1984 par la FEF sur "la politique d'aide sociale aux étudiants de l'enseignement supérieur dans la Communauté Française de 1970 à 1980 ».

"Je tiens, Sartre, que le but unique de la science consiste à diminuer les misères de la vie humaine. Si des hommes de science, intimidés par des maîtres égoïstes, se contentent d'accumuler du savoir pour le savoir, la science risque d'être rendue infirme et vos nouvelles machines peuvent ne représenter que de nouvelles tribulations. Il se peut

qu'avec le temps vous découvriez tout ce qu'il y a à découvrir et pourtant votre progrès ne serait qu'une progression loin de l'humanité. Le gouffre entre vous et elle peut un jour devenir si profond qu'à votre cri d'allégresse devant quelque nouvelle conquête pourrait répondre un universel cri d'épouvante. "

Bertolt Brecht, La vie de Galilée