



En ces temps où l'on observe un estompement de la culture de la concertation sociale dans le pays au moins et où il est bon de rappeler les références à l'histoire de la concertation et de la négociation sociale à l'UCLouvain, il nous a paru intéressant de collationner quelques textes issus en bonne partie du Droit de savoir (DDS) et de documents de groupes de travail officiels et pourtant peu diffusés. Nous espérons que vous y trouverez matière à réponses, à réflexions et à progression dans l'idéal de la justice sociale.

Fins de carrière

Table des matières

Aménagements de fin de carrière.....	2
Un plan de l'UCL pour les plus de 45 ans	2
Un plan UCL pour le personnel de plus de 45 ans.....	2
Arrêter de travailler avant 65, 66 ou 67 ans.....	2
Crédit temps longues carrières	6
Le personnel peut désormais travailler au-delà de 65 ans !	6
L'évolution du nombre de prépensions à l'UCLouvain.....	6
Pensions	7
Pension du secteur public, pension du secteur privé : ce qui les distingue .	7
Quel régime de pension pour les différentes catégories de personnel ?	8
La pension du PAT des universités libres subventionnées.....	9

Aménagements de fin de carrière

Un plan de l'UCL pour les plus de 45 ans

DDS 168 (2017/2), p. 11

En exécution de la Stratégie Europe-2020, la Belgique s'est fixée l'objectif d'atteindre d'ici 2020 un taux de participation des travailleurs âgés de 55 à 65 ans de 50 %. Le 27 juin 2012, les partenaires sociaux ont conclu au sein du Conseil National du Travail la convention collective de travail n° 104 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise. Cette CCT a été rendue obligatoire en octobre 2012. Chaque entreprise doit rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. L'employeur établit chaque année un plan pour l'emploi comportant des mesures pluriannuelles. L'employeur a donc la possibilité de prévoir des mesures qui s'étendent sur plusieurs années. Le plan donne une vue d'ensemble des mesures spécifiques à l'entreprise visant à augmenter ou à maintenir l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Malgré le caractère obligatoire depuis fin 2012, l'UCL a tardé plusieurs années avant de rédiger un plan dans le cadre de la CCT 104, malgré les rappels répétés adressés par la délégation CNE à ce propos.

L'UCL, comme tout employeur, a préparé depuis quelques mois des mesures liées à six domaines d'action repris dans la CCT n° 104

Les autorités de l'UCL doivent présenter leur projet de plan pour l'emploi au conseil d'entreprise du mois de mars 2017. La délégation CNE-UCL déposera à cette occasion un avis comportant des propositions complémentaires, nous vous tiendrons informés à l'égard de ce plan pour l'emploi. Si l'employeur n'adapte pas son plan en fonction de cet avis, il devra expliciter sa décision dans les 2 mois. Nous vous tiendrons informés de la suite donnée.

Un plan UCL pour le personnel de plus de 45 ans

DDS 170 (2017/3), p. 2

Comme déjà évoqué dans le Droit de Savoir (n°168, p.11), et comme tout employeur, l'UCL doit adopter dans le cadre de la convention collective de travail (CCT 104) de 2012, un plan permettant le maintien à l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans. Même si l'UCL est un employeur qui ne mène pas de politique discriminatoire en fonction de l'âge, comme le démontrent les critères d'embauche et la pyramide des âges du PAC et du PAT, il reste que les mesures gouvernementales récentes concernant les fins de carrière impactent directement le personnel de l'UCL quant à l'accès à la pension, à la prépension ainsi qu'à certains types de crédits temps. Le Conseil d'entreprise a reçu les propositions de l'employeur et la délégation CNE a émis des propositions complémentaires, qui n'ont été que très partiellement retenues.

Ainsi, la délégation avait suggéré d'accorder des congés sabbatiques aux académiques de plus de 60 ans, de limiter le travail de nuit (gardes) pour les plus de 55 ans, d'accorder des jours de congé supplémentaires pour le PAT de plus de 60 ans, de prévoir un mécanisme interne de soutien financier pour les personnels en fin de carrière afin de compenser les mesures fédérales de réduction des crédits-temps et des prépensions, d'offrir un check-up médical pour les plus de 55 ans et de rembourser le vaccin contre la grippe. Toutes ces mesures ont été refusées par l'employeur alors que certaines d'entre elles sont très peu coûteuses.

Le Conseil d'entreprise recevra annuellement un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des mesures qui, elles, ont été adoptées.

Arrêter de travailler avant 65, 66 ou 67 ans

DDS 178 (2019/3), pp. 4-5

Si vous êtes membre du personnel administratif et technique (PAT) sur budgets classiques ou sur ressources extérieures, ou du personnel scientifique (PS) sur ressources extérieures et que vous souhaitez diminuer votre temps de travail ou arrêter de travailler avant l'âge légal de la pension, plusieurs possibilités s'offrent à vous : un congé thématique, un crédit-temps avec motif, un crédit-temps fin de carrière ou un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Les deux premiers outils ont été développés dans le numéro 177 du Droit de Savoir. Nous traiterons ici des deux derniers, propres à la fin de carrière.

Crédit-temps fin de carrière

Selon la réglementation en vigueur depuis le 1er janvier 2019, il faut être âgé d'au moins 60 ans pour obtenir l'allocation d'interruption prévue dans le cadre du crédit-temps fin de carrière.

1.1.1.1 Conditions

Réduction souhaitée	Conditions de carrière	Ancienneté chez l'employeur	Condition d'occupation	Période minimum (renouvelable)
Mi-temps	25 ans	2 ans	minimum 3/4 temps (minimum 27h/semaine)	3 mois
1/5			temps plein (habituellement dans un régime de 5 ou 6 jours)	6 mois

Âge requis	Conditions de carrière	Droit à une allocation de l'ONem
À partir de 60 ans	25 ans	Oui
À partir de 55 ans		Non

1.1.1.2 Démarches

Si vous souhaitez un crédit-temps fin de carrière, il vous faudra faire des démarches à l'égard de l'UCLouvain pour l'organisation du travail à temps partiel et à l'égard de l'ONem pour signaler que vous ne travaillez plus qu'à temps partiel et demander des allocations complémentaires.

1.1.1.2.1 À l'UCLouvain

À l'UCLouvain, vous devez avertir l'administration des ressources humaines (ARH) de votre volonté de réduire vos prestations dans le cadre du crédit-temps fin de carrière, 3 mois avant la date de prise de cours du crédit-temps. Cet avertissement se fait par écrit, par lettre recommandée ou de la main à la main avec un accusé de réception (un double de la demande, signé par l'ARH pour réception).

L'avertissement écrit, signé pour accord par votre chef de service, doit préciser :

- Qu'il s'agit d'un crédit-temps fin de carrière
- La réduction demandée (à mi-temps ou d'un cinquième)
- La date souhaitée de prise de cours du régime de crédit-temps
- La durée souhaitée (la limite est l'âge légal de la pension)
- L'horaire de travail que vous proposez.

L'employeur doit vous communiquer sa réponse au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui durant lequel vous avez envoyé l'avertissement écrit.

1.1.1.2.2 À l'ONem

Quand vous avez reçu la confirmation de l'UCLouvain et que la date de prise de cours du crédit-temps est fixée, vous devez introduire à l'ONem une demande d'allocations d'interruption¹.

1.1.1.3 Quelle est la durée de ce régime de crédit-temps ?

Après une période minimum de 3 mois pour un crédit-temps à mi-temps ou de 6 mois pour un crédit-temps d'un cinquième, vous pouvez reprendre complètement le travail ou travailler à temps partiel dans ce régime jusqu'à l'âge légal de la pension, ou encore choisir de passer au RCC à partir de 62 ans.

¹ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t162>

Régime de chômage avec complément d'entreprise – RCC

Le RCC remplace, depuis 2012, la prépension. Ce régime s'applique aux travailleurs âgés, licenciés, qui perçoivent des allocations de chômage complétées par leur entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension.

1.1.1.4 Régime général de RCC

Depuis 2015, vous avez accès au RCC à partir de 62 ans si vous avez une carrière de :

Vous êtes un-e	Années de carrière	Année du RCC
Homme	40	2019
Femme	35	2019
	36	2020
	37	2021
	38	2022
	39	2023
	40	2024

Exemple :

Une travailleuse est licenciée. Elle arrêtera effectivement de travailler en 2021 (c-à-d que son préavis prendra fin en 2021).

Elle peut bénéficier du RCC si elle a atteint l'âge de 62 ans et une carrière de 37 ans le dernier jour de travail.

Ce « régime général » de RCC est le seul auquel peuvent prétendre les membres du personnel des universités libres subventionnées, dont l'UCLouvain. Dans certains secteurs professionnels, il est possible de faire reconnaître une carrière longue (40 années à partir de 59 ans) sur base d'une convention collective de travail (CCT) de secteur négociée par une commission paritaire (CP). Hélas, les universités libres subventionnées ne relèvent aujourd'hui pas clairement d'une CP. La délégation CNE agit pour trouver une solution à ce sujet.

1.1.1.5 Temps de travail

Le RCC n'est possible que sur la totalité de votre temps de travail. Si vous souhaitez réduire votre temps de travail dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, il vous faut opter pour un crédit-temps fin de carrière.

1.1.1.6 Disponibilité adaptée

Qui dit chômage dit disponibilité pour un emploi. S'il n'est pas attendu des bénéficiaires du RCC qu'ils recherchent activement et personnellement un emploi, ils sont cependant inscrits comme demandeurs d'emploi et ne peuvent donc refuser une proposition d'emploi convenable, doivent répondre aux convocations et doivent collaborer à un accompagnement personnalisé. Si vous bénéficiez d'un RCC à 62 ans, une carrière de 43 ans vous dispense de cette disponibilité adaptée. Cette dispense n'est toutefois pas automatique, il faut en faire la demande.

1.1.1.7 Montants

En tant que bénéficiaire du RCC, vous percevez des allocations de chômage payées par l'ONEm via un organisme de paiement (organisation syndicale ou CAPAC) et une indemnité complémentaire payée par l'employeur.

1.1.1.7.1 Part de l'ONEm

Les allocations de chômage payées par l'ONEm représentent 60 % de votre dernière rémunération brute plafonnée. Au 1er septembre 2019, le montant maximal des allocations de chômage dans le cadre d'un RCC est de :

- 55,35 €/jour
- 1.361,10€/mois

1.1.1.7.2 Part de l'employeur

À l'UCLouvain, une CCT signée le 21 décembre 2017 prévoit le versement d'une indemnité correspondant à la différence entre l'allocation de chômage et 95 % du traitement mensuel net. Cette indemnité jointe à l'allocation de chômage constitue le revenu brut du RCC.

Démarches

1. Demander à l'ONEm un formulaire « C17 – passé professionnel »
2. Faire faire le calcul de la carrière, qui est complexe et dépend de réglementations fines, par un Centre de service CSC ou par l'Office des Pensions et remettre le C17 – passé professionnel à votre organisme de paiement
3. Obtenir l'accord de l'employeur de vous licencier ; l'ARH vérifiera votre admissibilité au bénéfice des allocations de chômage.

Dispositions particulières négociées à l'UCLouvain

Et si je ne peux finalement rien toucher du chômage ?

« Si une personne ayant été licenciée en vue de bénéficier du RCC se voyait refuser le bénéfice des allocations de chômage, pour raison d'admissibilité, pendant la durée du préavis, le congé qui lui a été notifié serait annulé.

Si une personne ayant été licenciée en vue de bénéficier du RCC se voyait refuser le bénéfice des allocations de chômage, pour raison d'admissibilité, après l'expiration du préavis, cette personne serait réintégrée dans une fonction équivalente et au même traitement qu'avant son départ. »²³

Et si j'ai un contrat sur ressources extérieures ?

« Dans l'hypothèse où une difficulté surgirait quant à l'accès au droit au RCC, le membre du personnel pourrait saisir le Comité de gestion des ressources extérieures qui cherchera une solution appropriée. »⁴

Références

- Préparer votre pension : <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/pension/preparation-de-votre-pension>
- Trouver un centre de services CSC : <https://www.lacsc.be/cne/contactCNE>

1.1.1.8 Crédit-temps fin de carrière

- <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t159>
- <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t161>
- <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t162>
- Barème des allocations de crédit-temps fin de carrière : <https://www.onem.be/fr/documentation/montants-ba-remes/interruption-de-carriere-credit-temps#16138>
- Convention collective de travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, nouvelle version coordonnée : [http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-103-\(01\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-103-(01).pdf)

1.1.1.9 RCC

- RCC : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t149>
- Barème des allocations de RCC : [https://www.onem.be/fr/documentation/bar % C3 % A8mes/chomage-avec- complement-dentreprise-prepension](https://www.onem.be/fr/documentation/bar%20C3%20A8mes/chomage-avec-complement-dentreprise-prepension)
- Convention collective de travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement : <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-017.pdf>

² Convention collective de travail relative au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise pour le PAT occupé sur les budgets classiques (BO, BS et PNA), signée le 21 décembre 2017.

³ Convention collective de travail relative au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise pour le PAT occupé sur ressources extérieures, signée le 21 décembre 2017.

⁴ Ibid.

Crédit temps longues carrières

DDS 176 (2019/1), p. 5

La délégation CNE du personnel aura tout fait — en concertation avec les autorités des universités subventionnées — pour que les membres du personnel administratif et technique, âgés de 55 ans et plus et ayant 35 ans de carrière puissent bénéficier du crédit-temps longues carrières. Et il fallait un accord à ce sujet pour le 31 décembre au plus tard. Nous avons demandé au Conseil National du Travail de se saisir du problème. Ce Conseil en a encore débattu le 12 décembre 2018. Avec un « niet » en finale. La responsabilité de cette réponse négative incombe au banc patronal (les représentants de la Fédération des Entreprises de Belgique) au sein du Conseil National du Travail. Dès lors, la délégation CNE a proposé aux autorités de rechercher à l'UCL pour les personnes concernées une formule interne permettant de pallier cette difficulté.

Le personnel peut désormais travailler au-delà de 65 ans !

DDS 171 (2017/4), p. 2



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.

L'évolution du nombre de prépensions à l'UCLouvain.

DDS 178 (2019/3), p. 2. « Que faire des économies de l'UCLouvain sur les prépensions et la masse salariale ? », extrait.

Chaque année, des dotations sont comptabilisées dans les comptes de l'UCLouvain afin de couvrir le coût pluriannuel des nouvelles demandes de prépension introduites par des membres du personnel. En raison des mesures restrictives prises par les gouvernements fédéraux successifs pour limiter l'accès aux mesures accompagnant la fin de carrière, le nombre de prépensions, ainsi que leur coût, a été moins élevé à l'UCLouvain à partir de 2014. L'augmentation des prépensions, certaines années, s'explique par la proactivité de membres du personnel qui se sont précipités pour obtenir cet avantage social avant sa suppression. La délégation CNE a

souligné le phénomène à de multiples reprises au Conseil d'entreprise que la baisse du nombre de prévisions constitue une économie réelle pour l'université.

Pensions

Pension du secteur public, pension du secteur privé : ce qui les distingue

DDS 173 (2018/2), p. 3

Le régime de pension du secteur public

1.1.1.10 Mode de calcul

Compte tenu des modalités d'application de la loi de décembre 2011, il y a, dans le personnel académique définitif, trois catégories à distinguer :

- Pour les personnes ayant 55 ans et plus au 1er janvier 2012, donc ayant 61 ans au 1er janvier 2018 : calcul avec le tantième (ou fraction de la carrière) $1/30$, sur la base du traitement moyen des 5 dernières années, multiplié par le nombre d'années de services admissibles.
- Pour les personnes ayant entre 50 et 54 ans au 1er janvier 2012, donc ayant entre 56 et 60 ans au 1er janvier 2018, le calcul se fait avec les anciens tantièmes $1/30$ pour les années avant 2012 et les nouveaux tantièmes $1/48$ à partir de 2012, sur base du traitement moyen des 5 dernières années.
- Pour les personnes ayant moins de 50 ans au 1er janvier 2012, ayant donc moins de 56 ans au 1er janvier 2018, pour les années avant 2012, calcul avec les anciens tantièmes $1/30$ sur base du traitement moyen des 5 dernières années et à partir de 2012, calcul avec les nouveaux tantièmes $1/48$, sur la base du traitement moyen des 10 dernières années.
- Pour les personnels scientifiques définitifs, les logisticiens de recherche définitif et le personnel définitif des ex ISA et des TI, le tantième de $1/55$.

1.1.1.11 Limites :

1. la pension ne peut excéder les $3/4$ du traitement moyen des 5 (ou des 10) dernières années ;
2. la pension ne peut excéder un maximum absolu qui s'élève à 6.537,80 € bruts par mois.

1.1.1.12 Documentation - Brochures disponibles sur le site du Service public fédéral des Pensions :

- Pensions de retraite du régime des fonctionnaires
- La régularisation des périodes d'études – régime des fonctionnaires
- Pensions de survie du régime des fonctionnaires

Une note du secteur universités de la CNE sur la pension du personnel académique définitif (11 juin 2018) est disponible sur demande à natacha.firenze@uclouvain.be

Le régime de pension du secteur privé

1.1.1.13 Mode de calcul

Pour chaque année de carrière, on fait le total des rémunérations (plafonnées) déclarées à la sécurité sociale ; on applique sur ce montant le taux de pension (60 % au taux isolé ou 75 % au taux ménage pour les pensionnés mariés dont le conjoint ne dispose pas de revenus professionnels propres). Ensuite, on additionne les montants ainsi obtenus pour chaque année et on divise par 45. En résumé, un an de pension (pour un isolé) = $1/45 \times$ rémunération brute plafonnée de l'année $\times 60\% \times$ coefficient de réévaluation pour les années les plus anciennes. Le total donne le montant de la pension annuelle.

Le montant de la pension mensuelle brute maximum dans le secteur privé est au 1er janvier 2018 de 2.373,82 €, au taux isolé et de 2.966,02 €, au taux ménage.

Références

- La pension de retraite du régime des salariés
- La régularisation des périodes d'études – régime des salariés

Adresse du Service fédéral des Pensions (des deux régimes)

Depuis avril 2016, l'Office national des Pensions (ONP) et le Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP) ont fusionné pour former le Service fédéral des pensions (SPF). Le site internet de la nouvelle institution est : www.servicepensions.fgov.be

L'adresse pour toutes les informations générales est info.fr@servicepensions.fgov.be

Courriel : cc@service.pensions.fgov.be

Quel régime de pension pour les différentes catégories de personnel ?

DDS 173 (2018/2), p. 2

CATÉGORIES DE PERSONNEL	QUEL RÉGIME DE PENSION	AVEC ASSURANCE DE GROUPE	COMMENTAIRES
Personnel académique (ACA) et scientifique définitif (PSD), y compris le personnel logisticien de recherche définitif (LR) ainsi que le personnel enseignant et PAT des ex-instituts supérieurs d'architecture et de traduction-interprétation	secteur public	non	Il est logique qu'il n'y ait pas d'assurance de groupe dans ce cas, puisque la pension du secteur public est plus favorable que celle du secteur privé.
Personnel académique temporaire (en période probatoire) et invité (APH)	secteur privé	non	Dérogation très partielle : les académiques en période probatoire (généralement trois ans) peuvent bénéficier d'une rente en faveur des enfants orphelins. Les années en périodes probatoire sont, après confirmation, reprise dans les années de carrière en secteur public.
Personnel scientifique temporaire du cadre (PST)	secteur privé	non	Le PST est engagé à durée déterminée (mandats 3 x 2 ans + possibilités de 3 années exceptionnelles)
Personnel scientifique sur ressources extérieures (PS/RE)	secteur privé	oui pour le personnel à durée indéterminée	La convention collective de travail conclue le 30/9/1998 entre les autorités UCL et la délégation syndicale CNE prévoit le droit à une assurance de groupe "primes fixes" (article 14 de la CCT PS/RE)
PAT sur budgets classiques (ordinaire, social, patrimoine non affecté)	secteur privé	oui	Cette assurance de groupe a pour but, en vertu de la règle du statut équivalent (Art. 41 de la loi du 27 juillet 1971) de compenser la différence entre la pension privée du personnel des universités subventionnées et la pension publique du PAT dans les universités Fédération Wallonie Bruxelles (ULiège et UMons).
PAT sur ressources extérieures (PAT/RE)	secteur privé	oui pour le personnel à durée indéterminée	La convention collective de travail conclue le 20/9/1998 entre les autorités UCL et la délégation syndicale CNE prévoit le droit à une assurance de groupe "primes fixes" (article 12 de la CCT PAT/RE) .

Boursiers de doctorat, de post doctorat, aspirants	secteur privé	non	Le statut de boursier de doctorat ne permet pas l'affiliation à une assurance de groupe.
Mandataires permanents FNRS	secteur privé	oui	Cette assurance-groupe est souscrite par le FNRS en tant qu'employeur.
Mandataires FNRS intégrés dans le personnel académique	pension mixte	oui pour la partie de carrière en régime privé non pour l'autre partie	Pour les années en tant que "mandataires FNRS", la pension est calculée selon le régime de pension du secteur privé, auquel s'ajoute le capital constitué d'assurance de groupe du FNRS. Pour les années à partir de l'intégration au cadre académique définitif en fonction complète, la pension est celle du secteur public.

La pension du PAT des universités libres subventionnées

DDS 157 (2014/2), p. 9

Une question a été posée le 8 avril en Commission Enseignement Supérieur au Ministre J.C. Marcourt concernant l'absence de pension d'Etat pour le personnel administratif et technique employé par les universités libres, alors que le statut de ce personnel doit être équivalent à celui du personnel des universités organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles (ULg et UMon).

Dans sa réponse, le Ministre rappelle que cette question fait l'objet d'un litige pendant devant la Cour d'appel de Bruxelles entre la Fédération Wallonie-Bruxelles et les universités libres. Ce litige porte sur un montant de près de 88 millions d'euros. La Fédération a gagné en première instance.

Pour le Ministre, la Fédération Wallonie-Bruxelles n'est donc pas tenue d'aligner le régime de pension du personnel administratif, technique et ouvrier des universités de la Fédération sur celui des universités libres, même si leur statut est équivalent. Le Ministre indique que cette différence de traitement entre les membres du personnel découle du lien contractuel et non statutaire unissant les universités libres à leur personnel.

Au-delà de l'aspect juridique, le Ministre dit que la situation étonne et ne participe pas à l'harmonisation des statuts du personnel de l'enseignement supérieur. Même s'il le déplore, il constate que la situation budgétaire difficile de la Fédération ne permet pas de répondre à cette revendication.

Cette réponse du Ministre est une dérobade ! Les délégations syndicales CNE continuent de réclamer cette pension d'Etat pour le personnel administratif et technique des universités subventionnées ou — à défaut — soutiennent l'action en justice des universités libres en vue de la prise en charge par la Fédération du financement de l'assurance de groupe de ce personnel.

[Voir aussi le dossier du DDS consacré à l'assurance groupe.]