

Mémorandum CNE Universités - Recherche en vue des élections régionales et communautaires du 9 juin 2024

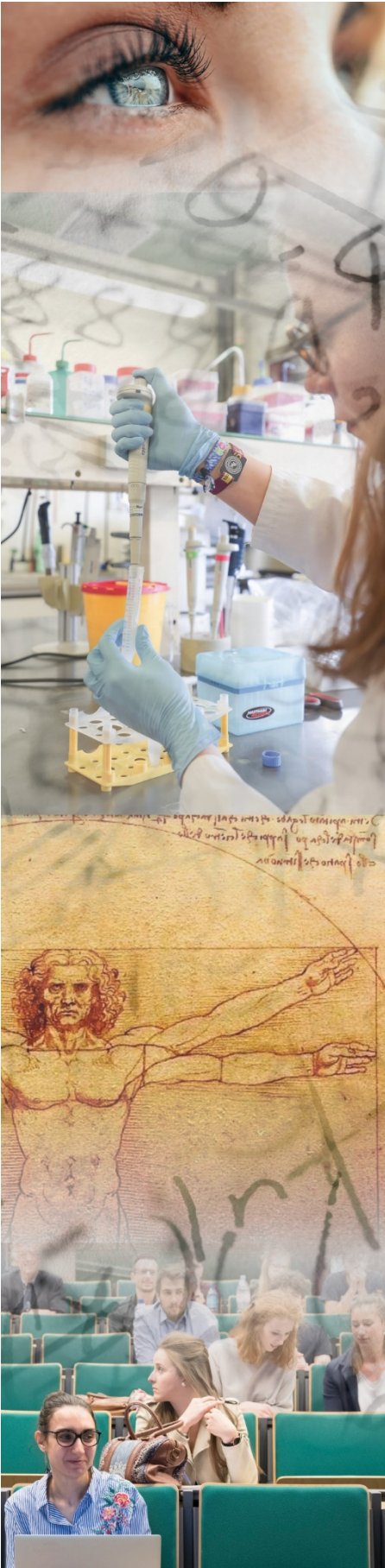
La **CNE Universités - Recherche** est compétente pour toutes les catégories de personnel, y compris les mandataires du Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS), travaillant dans les universités libres subventionnées (Université de Namur, Université catholique de Louvain, Université Libre de Bruxelles).

Les **enjeux essentiels** que nous défendons sont :

- la défense des intérêts collectifs et individuels des personnels ;
- la lutte contre la marchandisation et la privatisation de l'enseignement supérieur universitaire ;
- un financement pérenne de l'enseignement en tant que service public ;
- la primauté de la négociation sociale de la politique de personnel ;
- l'attention à une véritable démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur ;
- l'équivalence des statuts du personnel des universités subventionnées avec ceux du personnel des universités organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles (universités de Liège et de Mons) ;
- le développement conjoint de la qualité de la vie professionnelle des personnels et de la qualité de l'enseignement, de la recherche et du service à la société.

Table des matières

Bref retour sur la législature 2019-2024.....	2
Sur la compétence de la FWB en matière d'enseignement	2
Sur les dispositions légales relatives aux universités.....	2
Sur la politique de personnel, les statuts et le déroulement des carrières.....	2
Pour l'ensemble du personnel	2
Créer des statuts pour des fonctions nouvelles, sans base légale actuellement.....	3
Sous-traitance	3
Pour le personnel administratif et technique	3
Pour le personnel scientifique	3
Pour les mandataires permanents du FNRS	4
Pour le personnel académique.....	5
Sur la concertation et la négociation sociale en FWB.....	5
Sur le financement des universités et de la recherche	6
Sur la dispense de versement du précompte du personnel académique et scientifique	7
Législations relatives au Paysage de l'enseignement supérieur et à l'ARES.....	7
Financer la réforme de la formation initiale des enseignants.....	7
Un nouveau calendrier académique pour 2025-2026	8
Statistiques relatives au personnel et aux étudiants.....	8
Évaluation de l'ARES	8



Bref retour sur la législature 2019-2024

Concernant la crise sanitaire, la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a été à la hauteur des attentes du personnel de l'enseignement supérieur : les financements exceptionnels Covid-19 aux universités et au FNRS ont été de 13 M€, principalement pour la prolongation des bourses de doctorat et de postdoctorat ainsi que celle des mandats d'assistant·es.

En revanche, alors que la déclaration de politique gouvernementale de 2019 indiquait que « Le Gouvernement entend développer un dialogue constant avec les acteurs de terrain (établissements, organisations syndicales, ...) », l'évaluation ne peut pas être positive, le dialogue n'ayant pas été véritablement noué avec la ministre de l'Enseignement supérieur. La CNE regrette vivement l'échec de la négociation Enseignement allongée unilatéralement par le Gouvernement à une période de quatre ans (2021-2024) au lieu de deux ans, sans résultats substantiels pour le personnel des universités, si ce n'est la création des deux groupes de travail, le premier consacré aux statuts des personnels, le second à l'évaluation du décret du 19 juillet 1991 sur la carrière des chercheurs, travaux toujours en cours à la date de rédaction de ce memorandum¹.

La CNE exprime ci-après ses demandes pour la législature 2024-2029.

Sur la compétence de la FWB en matière d'enseignement

La CNE réaffirme son attachement au maintien de la compétence de la FWB en matière d'enseignement supérieur et de recherche et s'oppose dès lors à la régionalisation de ces matières.

Sur les dispositions légales relatives aux universités

La CNE demande :

- de procéder en FWB à une codification des réglementations relatives aux dispositions statutaires visant le personnel des universités et du FNRS et ainsi qu'aux dispositions concernant l'organisation et le financement de l'enseignement universitaire et de la recherche² ;
- de transposer les textes actuels relatifs à l'enseignement supérieur universitaire qui font toujours en référence à des lois fédérales dans des décrets de la FWB (comme l'a fait, immédiatement après la communautarisation de l'enseignement, la Communauté Flamande dès 1991) ;
- que l'action des commissaires et délégués du Gouvernement auprès des Conseils d'administration des universités fasse l'objet d'un rapport annuel d'activités transmis au Parlement FWB.

Sur la politique de personnel, les statuts et le déroulement des carrières

Pour l'ensemble du personnel

- La CNE rappelle prioritairement sa demande **d'instaurer un statut décretaal pour le personnel des universités libres subventionnées**. Alors que tous les personnels de l'enseignement subventionné (de la maternelle aux Hautes écoles) ont un statut promulgué par décret, les personnels des universités subventionnées ne disposent pas d'un tel statut. Il convient donc d'apporter une réponse complète à la problématique du statut juridique du personnel des universités subventionnées à charge des allocations de fonctionnement et visé par la règle du statut équivalent (Art. 41 de la loi du 27 juillet 1971). Le meilleur moyen d'atteindre cet objectif est d'adopter par décret un statut pour toutes les catégories de personnel des universités libres subventionnées. Ceci est indispensable afin d'éliminer les disparités entre ces universités.

Si, en tant qu'employeurs, les universités ont une responsabilité première dans les conditions générales de travail du personnel, dans leur charge de travail, dans la prévention des risques psycho-sociaux, en ce compris les violences de genre, ainsi que dans les conséquences des absences pour cause de maladies de longue durée, il incombe aux pouvoirs publics de garantir que ces institutions mettent en place un modèle idéal de politique du personnel, en les incitant à ne pas faire appel aux méthodes de gestion du secteur privé et à ne pas se retrancher derrière l'argument de l'autonomie institutionnelle quand il s'agit de l'harmonisation des politiques portant sur leurs personnels.

¹ Ce point est détaillé en page 4 dans la partie sur la concertation et la négociation sociales.

² Cette demande peut être élargie à l'ensemble de l'enseignement supérieur.

- Par ailleurs, alors que le Conseil des recteurs et rectrices (CRef), dans son mémorandum, « demande des textes légaux clairs et adaptés aux situations de travail de terrain, sur la base d'une réflexion participative et collégiale » (p. 26), la CNE rappelle que la négociation sociale relative à ces dispositions légales sur les statuts des personnels est obligatoire.

Créer des statuts pour des fonctions nouvelles, sans base légale actuellement

De nouvelles catégories de personnel, inventions locales qui ne s'inscrivent pas dans le cadre légal actuel, apparaissent. Les fonctions d'assistant pédagogique, d'accompagnateur pédagogique, de conseiller pédagogique, de vacataire, de chargé d'encadrement, d'enseignant de langues, d'experts extérieurs, de lecteurs, de répétiteurs, de collaborateurs didactiques, fleurissent ainsi, sans aucune vision claire des carrières, barèmes et tâches qui s'y rapportent. Il est donc impératif de créer un statut légal pour toutes ces fonctions, en commençant par la mise en place d'un groupe de travail chargé de se pencher sur la diversité des fonctions évoquées.

Sous-traitance

Les universités doivent promouvoir des critères sociaux, éthiques et environnementaux pour l'attribution des marchés publics. Ces critères doivent faire l'objet d'une concertation préalable avec les conseils d'entreprise des universités subventionnées.

Pour le personnel administratif et technique

- Il est urgent d'améliorer les carrières et barèmes du personnel de niveau 2, qui offrent trop peu de perspectives aux personnes concernées. Ainsi, la carrière des infirmiers gradués, logopèdes, assistants sociaux et programmeurs pourrait être améliorée en réduisant l'ancienneté nécessaire pour l'avancement sans examen de 9 ans à 6 ans. Les barèmes applicables aux assistants sociaux, infirmiers et logopèdes doivent être remontés au niveau des barèmes applicables à ces mêmes diplômes dans les Hautes écoles. Pour le personnel informatique de niveau 2, l'ajout d'une échelle supérieure pour le grade d'engagement et l'ajout d'une échelle supérieure au 25/3A aideraient à conserver ces profils convoités. De plus, les échelles barémiques des niveaux 1 et 2 devraient être prolongées jusqu'à 33 ans.
- Pour le personnel de niveau 1, des échelles intermédiaires devraient être ajoutées pour éviter le plafond de verre entre le 12/1 et 13/2.
- Par ailleurs, les procédures de promotion du personnel administratif et technique doivent être transparentes, harmonisées et améliorées. La présence d'observateurs syndicaux doit y être valorisée et renforcée.
- Une problématique non réglée depuis de nombreuses années concerne la classification des fonctions du personnel administratif et technique, et ce malgré l'existence d'un tableau légal de hiérarchie des grades. La mission donnée officiellement en 2019 aux commissaires et délégués du Gouvernement d'envisager la suppression de ces classifications non négociées, qui bloquent le personnel dans l'évolution de leur carrière, est depuis lors restée lettre morte.

La CNE revendique en outre une augmentation juste et équitable de la rémunération pendant toute la carrière, en plus de l'index et des biennales, sur la base de règles dûment négociées collectivement.

- Le recours à des contrats à durée déterminée (CDD) sur l'allocation de fonctionnement doit être limité aux contrats de remplacement. Une priorité doit être accordée au personnel sur CDD lors de l'ouverture de postes en contrat à durée indéterminée (CDI) au sein de l'université.
- Si les universités ont recours à des **agences d'intérim** en vue du recrutement de membres du personnel dans des fonctions en « pénurie », les universités doivent engager ces personnes dans les conditions statutaires de chaque catégorie de personnel. Le contrôle des commissaires et délégués du Gouvernement doit s'exercer pleinement à ce sujet.

Pour le personnel scientifique

La carrière des chercheurs et du personnel de recherche tant des universités que du FNRS doit être améliorée en termes de stabilité et de perspectives. Dans un rapport de 2021, l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) parle même de précarité scientifique³. La CNE demande :

³ Le rapport complet est disponible sur le site Web de l'OCDE (2021), « Reducing the precarity of academic research careers », OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, n° 113, Éditions OCDE, Paris, <https://bit.ly/CNE-uni-OECD01>.

- l'activation pour les chercheurs du fonds de garantie voté en 2004. Celui-ci devrait prendre en charge le financement des préavis et de la pension extra-légale ainsi que la jonction entre les contrats du personnel de recherche employé sur CDD. Le texte du projet avait été, selon les règles habituelles, soumis à la négociation sociale. Tout en appréciant l'intention positive de la mise sur pied d'un tel fonds, les délégations syndicales avaient remis un avis négatif, parce que le champ d'application était limité aux chargés de recherche, chercheurs qualifiés et maîtres de recherche, alors que, pour les délégations, le décret devait s'appliquer non seulement à tous les membres du personnel scientifique sur ressources extérieures, (donc aussi aux assistants de recherche), mais également au personnel administratif et technique sur ressources extérieures impliqué dans les recherches scientifiques qui était totalement négligé dans le texte. Le plus grave, c'est qu'une fois ce décret voté, il n'a jamais été mis en œuvre – malgré des démarches systématiques effectuées auprès du Gouvernement ;
- une transparence plus grande sur les critères d'évaluation, qui doivent être négociés, puisqu'ils conditionnent sur le plan individuel l'évolution de carrière des membres du personnel scientifique des universités et du FNRS, en parfaite cohérence avec les objectifs de la *Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)*⁴ ;⁵ ;
- le passage sur CDI des chercheur·euses et du personnel logistique travaillant sur une succession de CDD, au plus tard après quatre contrats successifs dont la durée totale ne dépasse pas deux ans, comme prévu par l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail ;
- la clarté dans la problématique des divers statuts sociaux des boursier·es de doctorat et de post-doctorat, notamment les boursier·es extérieur·es à l'Union européenne, dont certain·es se trouvent dans des situations très précaires du fait, notamment, de la multiplicité des situations administratives dans lesquelles elles et ils peuvent se trouver entre l'octroi de la bourse et la défense de la thèse, voire l'immédiat après-thèse. La législation décrétole de la FWB doit intégrer les avancées récentes de la législation fédérale en matière de congés et crédits-temps (parentaux, thématiques ...) de manière à les rendre accessibles aux boursier·es cotisant à la sécurité sociale et à leur faciliter l'équilibre entre vie privée et activités scientifiques.

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

Pour les mandataires permanents du FNRS

- Le passage de ces mandataires permanents dans la carrière académique, comme cela se fait déjà dans certaines institutions universitaires, représenterait une avancée.
- Par souci de symétrie avec la carrière académique, il est indispensable de développer la carrière des permanents FNRS jusqu'au grade de « directeur de recherche principal » équivalent au grade de professeur.
- Il convient également d'harmoniser les montants du complément de rémunération pour les permanents FNRS qui ont une charge partielle académique dans les universités en FWB.
- Il est demandé que l'ancienneté nécessaire pour la promotion du chercheur qualifié au grade de maître de recherche passe de 8 à 6 ans.
- Un droit de tirage de 2.000 € par an pour les frais de fonctionnement des mandataires permanents (déplacements ponctuels, petits équipements de bureautique/informatique, achats de livres en lien avec leur recherche) doit être instauré ; cette mesure minimale doit permettre aux mandataires de se concentrer sur leur recherche sans nuire à l'esprit de qualité toujours associé au financement FNRS.

⁴ <https://coara.eu/>

⁵ Ouvrir la Science - Un accord pour la réforme de l'évaluation de la recherche. L'accord de 2022, signé par les universités et par le FNRS, définit une orientation commune pour modifier les pratiques d'évaluation de la recherche, des chercheurs et des organismes de recherche, l'objectif principal étant de maximiser la qualité et l'impact de la recherche (<https://bit.ly/CNE-uni-COARA01>).

Les 4 principaux engagements :

1. Reconnaître la diversité des contributions à la recherche et des carrières dans la recherche, conformément aux besoins et à la nature de la recherche ;
2. Fonder l'évaluation de la recherche principalement sur une évaluation qualitative pour laquelle l'examen par les pairs est central, soutenu par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs ;
3. Abandonner les utilisations inappropriées dans l'évaluation de la recherche des mesures basées sur les revues et les publications, en particulier les utilisations inappropriées du facteur d'impact des revues (JIF) et du h-index ;
4. Éviter l'utilisation des classements des organismes de recherche dans l'évaluation de la recherche.

L'accord est soumis à signature à partir du 28 septembre. Les organismes impliqués dans l'évaluation de la recherche, basés en Europe ou ailleurs, sont encouragés à le signer et à rejoindre ensuite la coalition.

- Dans le contexte de la récente réforme des commissions scientifiques du FNRS, l'évaluation des mandataires permanents doit être réalisée en concordance parfaite avec les principes de l'accord CoARA. Ceci implique entre autres que le travail des commissions actuelles soit plus collégial ; que l'évaluation des rapports quinquennaux soit confiée à un panel différent des actuelles commissions ; que les rapports quinquennaux des permanent-es de 60 ans et plus ne soient plus évalués et que le FNRS procède à l'évaluation ... du système d'évaluation des rapports quinquennaux, lequel date de 2013.

Pour le personnel académique

La CNE demande :

- une clarification des critères d'engagement aux différents grades de la carrière académique ;
- la clarification de l'application des dispositions légales relatives à la rémunération du personnel académique payé à l'heure (APH) ;
- le financement du remplacement du personnel académique en absence pour maladie de longue durée ;
- l'octroi de congés sabbatiques du personnel académique sans aucune limite d'âge jusqu'à l'accession à l'éméritat.

La CNE reste vigilante quant au maintien de la pension d'État pour le personnel académique définitif dans les conditions actuelles, donc sans suppression des tantièmes préférentiels, comme l'envisageait en 2018 le ministre des Pensions du précédent gouvernement fédéral dans un projet contesté entre autres par la CNE et abandonné depuis.

Sur la concertation et la négociation sociale en FWB

- La négociation Enseignement doit revenir à un rythme bisannuel.
- Il est impératif que les mesures relatives au personnel des universités qui ont fait l'objet d'un accord lors des négociations sectorielles Enseignement précédentes, mais qui n'ont pas été mises en œuvre, soient exécutées. À cet égard, les conclusions des travaux – toujours en cours au moment de la rédaction de ce memorandum – sur les statuts du personnel et sur l'évaluation du décret du 19 juillet 1991 de la carrière des chercheurs, devront être assumées par le futur Gouvernement de la FWB. La CNE rappelle que cette négociation est bipartite entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales. Si la CNE ne voit pas de difficultés à ce que les autorités des universités puissent donner un avis en la matière, elle est, en revanche, totalement opposée à ce que ces autorités puissent contester les mesures acceptées lors des négociations précédentes, mais non exécutées à ce jour.
- La méthode suivie lors de cette négociation Enseignement doit être significativement améliorée. L'administration de l'enseignement supérieur doit être présente dès le début de cette négociation. La méthode de recherche de la documentation éventuellement manquante au cours de cette négociation sur les statuts et les carrières du personnel des universités doit être définie en début de négociation. Si des contacts pour recueillir ces informations doivent être pris auprès des services du personnel des universités et du FNRS, les organisations syndicales doivent en être informées et concertées à ce sujet pendant la négociation, d'autant plus qu'il est possible que ces organisations disposent de leur côté de ces informations.
- Il en va de même s'agissant de l'**Observatoire de la recherche et des carrières scientifiques** (ORCS). Une étude de l'ORCS de septembre 2022 portant sur *le cadastre des statuts et dispositions contractuelles des doctorantes et doctorants en FWB*, n'a été connue qu'en septembre 2023, sans que l'ORCS n'ait pris le moindre contact à ce sujet avec les organisations syndicales du personnel, alors que les administrations du personnel et du FNRS ont participé à cette étude. La CNE demande que le comité d'accompagnement de l'ORCS dans le cadre de telles études soit élargi aux organisations syndicales du personnel de ces institutions.
- Dans le même sens, la CNE demande d'être impliquée dans le Groupe de travail du Comité Femmes et Sciences qui porte sur la **conciliation des vies privée et professionnelle**, notamment, sur les congés circonstanciels, avec l'objectif de créer un outil prenant en compte tous les cas de figure et de recenser des bonnes pratiques à propos de cinq types de congés analysés (congés de maternité, de naissance, d'allaitement, d'adoption, prophylactique pré et post-natal), sans oublier le congé parental et le congé pour soins palliatifs. En effet, cette préoccupation importante est clairement dans le champ des relations sociales.
- La négociation sociale telle qu'elle fonctionne actuellement sur les avant-projets de décret relatifs à l'enseignement supérieur doit s'élargir aux **avant-projets de décret relatifs à la recherche** déposés en FWB, particulièrement lorsqu'ils entraînent des conséquences pour le personnel des universités et du FNRS. La CNE rappelle à ce sujet que le Conseil d'État indique de manière constante que la recherche scientifique réalisée par et dans les universités est une matière d'enseignement au sens de l'article 24, § 5 de la Constitution.

- L'organe de concertation et de négociation (OCN) est un organe paritaire (composé des autorités du FNRS et des délégations syndicales du personnel des universités) créé au sein du FNRS en 2013. Sa création s'inscrit dans l'obligation légale d'information et de consultation de l'ensemble des chercheurs, permanents ou non, financés directement par le FNRS et qui dépendent donc de cet employeur. Il faut amplifier la concertation et la négociation sociale au sein du FNRS. Le ou la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche doit veiller au bon fonctionnement de l'OCN, notamment par l'intermédiaire du ou de la commissaire au gouvernement qui est membre du Conseil d'administration du FNRS.

Sur le financement des universités et de la recherche

Les universités, y compris les universités subventionnées qui sont des services publics fonctionnels⁶, constituent un service à l'ensemble de la société et l'essentiel de leur financement doit rester public. La lutte contre la marchandisation et la privatisation reste une priorité syndicale. L'allocation de fonctionnement des universités et les allocations complémentaires doivent permettre d'assurer les trois missions universitaires : l'enseignement, la recherche et le service à la société. Elles ne doivent pas être détournées de ces trois objectifs.

Les modalités de financement doivent à la fois viser à supprimer l'enveloppe fermée de manière à réduire la concurrence entre établissements et assurer le financement de base des universités grâce à une part fixe récurrente croissante. Cette partie fixe est destinée à garantir les frais fixes et le volume global de l'emploi (personnels enseignants, chercheurs, administratifs et techniques) afin d'assurer un encadrement pédagogique de qualité pour les étudiants et des bonnes conditions de travail pour les personnels. Afin d'assurer aux universités une perspective budgétaire plus stable et moins dépendante de la variation à court terme du nombre relatif des inscriptions des étudiant·es, il est nécessaire d'accroître la proportion de la part fixe de l'allocation de fonctionnement par rapport à la part variable. Toutes les universités sont en effet confrontées à des frais fixes importants (patrimoine immobilier nécessitant des rénovations, masse salariale ...) et cela doit être pris en compte dans le calcul de l'allocation de fonctionnement.

La charge de travail de l'ensemble du personnel s'accroît en raison de l'augmentation substantielle du nombre d'étudiant·es et de la complexification des procédures alors que les moyens sont loin d'augmenter dans les mêmes proportions. Il est nécessaire **d'augmenter le cadre du personnel** pour y faire face.

À ce propos, les directions des universités font souvent appel à l'article 40 de la loi du 27 juillet 1971 qui impose que les dépenses de personnel ne dépassent pas 80% de l'allocation de fonctionnement. La CNE fait observer que dans les Hautes écoles, la règle est contraire : les dépenses de personnel doivent y être **au moins** de 80%.

Les dispositions prévues dans l'article 8 de l'arrêté du Gouvernement du 12 avril 1999, qui détaille la méthode de calcul de cette norme de 80% dans les universités, doivent être rappelées et au besoin précisées en vue d'une application identique de ce ratio dans toutes les universités, ce qui ne semble pas être le cas actuellement.

Par ailleurs, un assouplissement de la norme serait possible, en lissant le calcul de ces dépenses de personnel sur plusieurs années plutôt que sur une seule année.

La CNE partage la demande d'un refinancement de l'ensemble de l'enseignement supérieur.

Les modalités d'accès aux études supérieures des étudiants européens non-résidents doivent être repensées. Suite notamment aux politiques de *numerus clausus* dans plusieurs pays européens, un certain déséquilibre en termes d'inscriptions peut être observé entre certains pays d'accueil. La CNE insiste sur la nécessité de la création d'un **fonds de compensation européen** (ou, à défaut, d'accords bilatéraux entre pays, particulièrement avec la France) afin de rééquilibrer la balance.

D'autre part, compte tenu des montants appliqués dans les pays limitrophes, les **droits complémentaires** (minerval payé par les étudiants non européens) en FWB ne doivent certainement pas dépasser le montant maximal actuel de 4.175 €. En conséquence, la CNE rappelle sa demande que la mesure prévue par l'article 19 du décret du 16 juin 2016 sur le refinancement de l'enseignement supérieur permettant la multiplication par quinze de ces droits d'inscription soit impérativement abrogée. De plus, la CNE estime crucial d'augmenter le budget de la coopération universitaire au développement.

Par ailleurs, quand on parle de refinancement, il est rarement fait mention de coûts dont les universités peuvent être soulagées. Citons les abonnements très chers à des **revues scientifiques**, réservoirs monopolistiques du savoir, alors que les recherches sont effectuées de près ou de loin grâce au financement public. Si le décret sur l'Open Access ouvre une perspective de solution à ce problème, il n'en demeure pas moins qu'un financement public supplémentaire doit

⁶ Arrêt de la Cour Constitutionnelle n° 27/95 du 21 mars 1995

être alloué au paiement des abonnements à ces revues, tant qu'elles sont incontournables ; tout en veillant à encourager les modes alternatifs de publication.

Citons aussi les contrats **d'assurance groupe** que, en vertu de l'obligation légale d'équivalence des statuts, les universités subventionnées doivent prendre en charge pour leur personnel PAT/PATGS, alors que les universités de la FWB en sont logiquement dispensées puisque leur personnel bénéficie de la pension d'État. En conséquence, la CNE demande pour le personnel administratif et technique des universités subventionnées :

1. le bénéfice de la pension d'État pour le personnel ;
2. à défaut, que la FWB prenne en charge le financement de l'assurance de groupe, actuellement supporté par les universités subventionnées.

Sur la dispense de versement du précompte du personnel académique et scientifique

Les universités et le FNRS bénéficient de la dispense (à 80 %) du versement du précompte professionnel du personnel académique (pour la partie recherche de ses tâches) et scientifique. L'objectif de cette mesure est de favoriser la recherche que ce soit par l'engagement de chercheurs ou l'appui logistique à leurs projets. La mesure a été récemment élargie sous certaines conditions au personnel académique, ce qui constitue pour les universités une part importante de financement venant du pouvoir fédéral.

Rappelons que les entreprises privées disposant de personnels affectés à la recherche scientifique sont, en Belgique, les principales bénéficiaires de ce retour du précompte, bien plus que les universités, le FNRS et le FWO, ainsi que les institutions scientifiques agréées et les hautes écoles.

Pour la CNE, un contrôle de l'utilisation des montants octroyés via le retour du précompte est nécessaire, car pour l'instant les universités sont totalement libres de l'affectation des montants perçus, qui participent, certes, de façon non négligeable au maintien de l'équilibre budgétaire global de chacune d'entre elles. Ainsi, aucune création d'emploi dans la recherche n'est exigée en échange par les pouvoirs publics. Outre une information complète sur ce dossier, la CNE demande, à nouveau, la mise sur pied d'un **organe paritaire chargé de la concertation sur l'affectation des moyens libérés**, qui doivent aller en priorité à des emplois **pérennes** liés à la recherche.

Législations relatives au Paysage de l'enseignement supérieur et à l'ARES

La CNE-Universités a soutenu les mesures de simplification du parcours étudiant qui fixe des délais resserrés pour réussir le cursus. Mais, alors qu'il était demandé que cette réforme puisse ainsi réduire la charge de travail des membres du personnel encadrant les étudiant·es (enseignant·es, secrétariats facultaires, assistant·es, services d'inscription, jurys, etc.), il semble que cet objectif ne soit pas actuellement atteint.

Ceci s'explique en partie par des circonstances malheureuses liés à la crise sanitaire de 2020-2021 au cours de laquelle des adaptations urgentes ont dû être mise en œuvre par le personnel des universités.

Par ailleurs, les réformes successives menées par la FWB par voie législative impactent directement la charge de travail des personnels des universités, toutes catégories confondues :

- modifications récurrentes du décret paysage prévoyant une période transitoire entre étudiant·es « ancien régime » et « nouveau régime » ;
- entrée en vigueur de la réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE) ;
- décrochage entre le calendrier de l'enseignement obligatoire et le calendrier académique mettant en difficulté la conciliation vie privée - vie professionnelle des personnels enseignants ou encadrants les étudiant·es.

Concernant les habilitations, la CNE demande que les dispositions suivantes du décret du 6 juillet 2023 modifiant le décret Paysage relatives aux habilitations, soient réexaminées :

- le blocage du financement de toute nouvelle habilitation pendant 3 ans à compter de son activation pour tous les établissements ;
- la suppression d'une habilitation existante activée pour toute nouvelle habilitation octroyée ;
- le dépôt par le Gouvernement d'une demande d'habilitation au Parlement, sans passer par un avis préalable de l'ARES.

Financer la réforme de la formation initiale des enseignant·es

A la rentrée académique de septembre 2023, la réforme de la formation initiale des enseignant·es de l'enseignement obligatoire (RFIE) a été mise en œuvre pour les trois premières sections (maternelle, primaire, début du secondaire).

Les universités y sont impliquées, dans le cadre de « codiplômations » avec les Hautes écoles. La RFIE impliquerait l'arrivée progressive dans les universités de plus d'une dizaine de milliers d'étudiant·es supplémentaires en formation de master d'ici 2026. Or n'est prévu à ce stade que le financement de la phase initiale de trois ans.

La CNE demande donc que la FWB prévoise un financement pérenne à ces nouvelles formations, de manière à assurer un encadrement pédagogique de qualité aux futurs enseignant·es qui, dès la fin de la décennie, exerceront dans l'enseignement obligatoire. En aucun cas, la RFIE ne peut être financée dans le cadre de l'enveloppe fermée actuelle sauf à mettre en danger l'équilibre financier déjà précaire de la plupart des Hautes écoles et universités de la FWB.

Un nouveau calendrier académique pour 2025-2026

La CNE déplore le manque de prise en considération des avis, certes parfois divergents, des acteurs de l'enseignement supérieur, en ce compris les organisations syndicales, déposés à l'ARES, au sujet de l'impact de la mise en œuvre du nouveau calendrier de l'enseignement obligatoire. Le groupe de travail de l'ARES chargé de cette question n'est, jusqu'à présent, pas parvenu à un dégager un consensus.

Ce décrochage entre le calendrier de l'enseignement obligatoire et le calendrier académique maintenu dans l'enseignement universitaire pose des difficultés tant aux étudiant·es (par exemple les jobistes) qu'aux membres du personnel (conciliation vie privée - vie professionnelle, prise de congés).

La CNE est favorable à une modification du calendrier académique de l'enseignement universitaire qui permettrait d'augmenter sa compatibilité avec le calendrier actuel de l'enseignement obligatoire. Cette modification doit cependant s'accompagner d'une réflexion fondamentale quant à la pédagogie universitaire, à l'organisation des cours sur l'année académique, aux modalités d'évaluation continue et d'examens en trois périodes précédées d'un *blacus*.

Statistiques relatives au personnel et aux étudiants

La CNE demande depuis des années **qu'une structure publique soit substituée au CRef** pour la gestion des statistiques concernant les étudiant·es et le personnel des universités. L'e-paysage, base de données gérée par l'ARES, prévoit d'ailleurs la collecte de ces données relatives aux étudiant·es. Cela même type de dispositif doit également s'appliquer au personnel des universités, ainsi que le prévoit le décret Paysage qui confie également cette mission à l'ARES⁷.

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

Évaluation de l'ARES

Une évaluation de l'ARES est prévue après 10 ans d'existence. Il est regrettable que cette évaluation soit confiée à une société de consultance privée, certes réputée mais aussi très coûteuse. Cette décision aurait dû être prise par le Conseil d'Administration de l'ARES, qui n'en a pas eu vraiment l'occasion vu la manière détournée dont la question a été abordée.

La CNE examinera avec soin les conclusions futures de cette évaluation de l'ARES, en gardant à l'esprit la position potentiellement biaisée qu'un opérateur privé dépourvu de pratique de la structure pourrait adopter.

Ce mémorandum de la CNE Universités-Recherche est transmis aux président·es des partis politiques représentés au Parlement de la FWB pour connaître leur position respective sur les revendications énoncées dans le présent document.

Plus spécifiquement, la CNE leur demande quels sont les points de ce mémorandum que leur parti s'engage à inscrire dans le programme du Gouvernement FWB, si, à la suite des élections de juin 2024 ils devaient être membres de la prochaine majorité gouvernementale en FWB.

Les réponses des partis politiques seront transmises aux membres des personnels des universités subventionnées dans le courant du mois de mai 2024.

⁷ Article 21, 18° du Décret Paysage