



LE DROIT *de savoir*

L'enseignement à la botte du budget

- 2 Brèves
- 3 Nouvel accord sur les congés à l'UCLouvain
- 4 Du côté de Louvain Coopération, du Certech et du Centre Cerfaux-Lefort
2024, une année sociale bien remplie
- 5 Quelle communication par la CNE-UCLouvain
Situation aux Restos-U
- 6 Budget 2025 de la FWB pour les universités et la recherche
- 7 Fin de carrière à l'UCLouvain
- 8 Donald Trump, premier président fasciste des É-U?

Le projet de décret-programme portant diverses dispositions relatives à l'enseignement, aux bâtiments scolaires, à la recherche et à la culture est, au moment d'écrire ces lignes, sur le point d'être adopté. Emaillé de nombreuses formules explicites, son texte ne voile guère l'intention du législateur communautaire : *"contribuer à l'effort budgétaire"* ; *"avoir un impact budgétaire positif sur les finances de la Communauté française"* ; *"demander une participation plus juste des étudiants hors Union européenne"* ; etc. Pas étonnant, dès lors, de lire en exergue de ce décret que ses dispositions *"accompagnent le projet de budget 2025 pour permettre la mise en œuvre en 2025 des politiques prévues dans ce projet de budget"*.

Un premier regard porté sur l'impact qu'auront les mesures envisagées (lire notre article à la page 6) sur l'enseignement supérieur conduit à une critique dont la sévérité est légitime lorsque l'on songe notamment à la Maison des parlementaires à Namur (dont la facture finale

de plus de 45 millions est le quadruple du coût estimé initialement) ou à la gare de Mons (dont le budget aurait, aux dernières nouvelles, été multiplié par quatorze, soit au final quelque 480 millions d'euros). On objectera peut-être que les décideurs d'aujourd'hui ne sont pas ceux d'hier. Sans doute, mais, au vu de ce qui était à l'œuvre depuis longtemps, les parlementaires de toutes appartenances ne devaient-ils pas s'élever contre ces dépenses incontrôlées et totalement démesurées ?

Notre propos ne peut être taxé de poujadiste quand notre indignation ne fait que traduire l'idée largement partagée qu'il y a des domaines devant impérativement demeurer prioritaires. Parmi ceux-ci, l'enseignement, la recherche, la santé et la culture qui appellent une forte et urgente revalorisation et non des coupes sombres. S'il est manifestement besoin de rappeler une telle évidence à nos responsables politiques, il est à craindre aujourd'hui que cette évidence soit devenue si aveuglante qu'elle finisse par passer inaperçue !

Alors que l'année 2024 touche à sa fin, nous souhaitons vous exprimer notre gratitude pour votre soutien et votre esprit critique...



Prime de fin d'année 2024

La prime de fin d'année du personnel de l'enseignement en FWB comporte deux parties : une partie forfaitaire ET une partie variable égale à 2,5% de la rétribution annuelle brute qui sert de base au calcul de la rémunération due pour le mois d'octobre de l'année en cours.

Pour 2024, le montant forfaitaire a été augmenté et atteint 1015,10€ pour un membre du personnel à temps plein. Le

montant de cette prime s'aligne progressivement sur celle octroyée aux agents de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le membre du personnel travaillant à temps partiel ou n'ayant pas travaillé l'ensemble de l'année reçoit une prime calculée au prorata des services effectivement prestés pendant les neuf premiers mois de l'année civile en cours.

Le point sur la fusion UCLouvain – Saint-Louis

Le 25 septembre 2024, en réponse à une question parlementaire, la Ministre-présidente (également chargée de l'enseignement supérieur) Elisabeth Degryse affirmait qu'elle n'avait « *pas connaissance, à ce stade, de problèmes particuliers qui auraient été rencontrés dans le cadre de cette fusion* » de l'UCLouvain avec l'Université Saint-Louis – Bruxelles (USL-B). Tout se passe-t-il donc au mieux ? Pas exactement. Plusieurs services du site de Saint-Louis rencontrent de sérieuses difficultés pour faire face à la surcharge de travail engendrée par l'intégration dans l'UCLouvain avec leurs ressources humaines organiques. Par ailleurs, de nombreux membres du personnel contactent la délégation syndicale pour

des questions relatives à leur statut dans l'entité fusionnée.

Dès la séance de rentrée du site, l'équipe vice-rectorale a identifié l'état de souffrance dans laquelle se trouve une partie du personnel. Dans ce contexte, les autorités du site se montrent également soucieuses du dialogue social. La directrice administrative de Saint-Louis sera présente lors de la rencontre mensuelle de la délégation syndicale avec l'employeur, programmée à LLN le 3 décembre 2024, afin que plusieurs points relatifs au site puissent y être traités. Nous reviendrons sur l'état d'avancement de ces différents points dans le prochain numéro.

Une mobilité respectueuse de la transition énergétique

Afin de respecter notamment certains prescrits légaux en Wallonie et à Bruxelles, une enquête sur la mobilité des membres du personnel et des étudiant·es de l'UCLouvain a été lancée à la rentrée 2024. Les résultats de cette enquête seront connus au début de l'année 2025.

L'UCLouvain s'est engagée dans un « plan transition » destiné à promouvoir la « mobilité douce et multimodale » tenant compte de la spécificité de chaque campus. Les déplacements internationaux « responsables » sont également soutenus, privilégiant le train à la voiture et à l'avion pour les

courtes et moyennes distances. Le « plan de déplacements d'entreprise », présenté au Conseil d'entreprise de juin 2024, privilégie la mobilité active (marche à pied, promotion du vélo y compris électrique), le télétravail, la vidéoconférence et l'enseignement à distance, la multimodalité (accès parking cumulable avec des transports en commun), le covoiturage, les transports publics. Pour les détenteurs de plus en plus nombreux de vélos et de voitures électriques, l'employeur planifie, notamment à Louvain-La-Neuve, la création d'emplacements équipés de bornes de rechargement.

Un « centre de services » pour contacter l'ARH

Le traitement des demandes de la communauté universitaire en matière informatique (SGSI), de communication (AREC) et de gestion du personnel (ARH) est désormais assuré via un « centre de services » accessible par un widget sur le bureau virtuel.

Celui-ci permet d'introduire des demandes en ligne, d'en assurer le suivi et de recevoir une réponse appropriée.

Au Conseil d'entreprise d'octobre 2024, l'ARH a présenté ce nouveau mode de communication entre le personnel et l'employeur. La délégation CNE du personnel avait envoyé, avant cette réunion, une liste de questions

portant notamment sur le choix du système (existant, ergonomie, etc.), les modalités de suivi des questions des membres du personnel (délai, information, etc.), (in)formation des utilisateurs membres du personnel de l'université et de l'ARH, préservation de la confidentialité des questions et des réponses, etc. Ces questions n'ont pas reçu de réponses à ce jour. La délégation CNE s'interroge sur la pertinence de l'emploi d'un service online ARH pour faire passer des dossiers parfois complexes concernant des membres du personnel. Une première évaluation sera demandée après quelques mois de fonctionnement.

Au revoir Monsieur Nyssen

En cette fin d'année 2024, Monsieur Bernard Nyssen prendra une pension bien méritée.

Après un nombre d'années que nous n'arrivons plus à compter, d'abord à l'UCLouvain ensuite à l'université Saint-Louis, Monsieur Nyssen a apporté beaucoup à la gestion des personnels universitaires. Sa contribution fut déterminante notamment à chaque étape des fusions juridiques entre universités. Pour ceux

qui étaient présents à cette époque, il a même créé la nouvelle « 15 minutes pour comprendre » qui permettait à chacun de se familiariser avec des notions jamais simples.

Si nous tenons à mentionner ce départ, c'est en raison du rôle joué par Monsieur Nyssen dans la concertation sociale, à laquelle il a puissamment contribué depuis trente ans, et encore tout récemment. Pour tout cela nous lui disons merci.

Chapitre MMXXIV/II : où il est encore question de négociations sociales et de jours de congé



Avec le retour de l'automne, nous revient un *round* de négociations sociales dont le sujet central est depuis deux ans la question des congés du personnel. En fin de saison, le personnel obtient parfois des avancées sociales et il ne s'agit pas d'un cadeau du Père Noël, mais bien du résultat d'une négociation menée entre partenaires sociaux. Dans ce cadre, une Convention collective de travail (CCT) vient d'être signée et fixe, pour cinq ans, le résultat des discussions.

La délégation CNE a tenté au cours de ces négociations d'uniformiser au maximum les conditions de travail de l'ensemble du personnel administratif et technique de l'UCLouvain afin d'arriver à une équivalence indépendamment du site sur lequel on travaille ou de la date d'engagement.

L'an dernier un premier pas avait déjà été fait en ce sens. La CCT de 2023 modifiait les réglementations précédentes et introduisait la notion de jours de congé extralégaux au profit du personnel administratif et technique de l'université, à l'exception du personnel du site de Mons pour lequel il n'avait pas été possible de dégager un accord.

Grâce à cette convention :

- les membres du personnel administratif et technique de l'UCLouvain (hors site de Mons) disposaient de **8 jours de congés extralégaux** (4 jours de plus qu'auparavant) ;
- les membres du personnel administratif et technique du cadre d'intégration du site de Saint-Louis obtenaient **11 jours de congé extralégaux**.
- les membres du personnel de l'UCLouvain (hors site de Mons) qui en bénéficiaient mais d'une autre manière bénéficiaient d'une **fermeture collective entre Noël et le Nouvel An**, fermeture qui n'était plus imputée à des jours de congé conventionnels ou de récupération de jours fériés ;
- le **24 décembre après-midi** ne devait plus être presté lorsqu'il correspondait à un jour ouvré (déjà octroyé structurellement sur le site de Mons et faisant l'objet d'une mesure discrétionnaire de l'employeur ailleurs).

Lors des négociations de 2024, le souhait de la direction était de modifier la réglementation sur les jours de congé pour les collègues du site de Mons. En effet, le régime de congé pour les membres des FUCaM, maintenu dans la fusion, prévoyait une série de jours de congé fixes liés à des événements précis (ex : lundi et mardi de carnaval, mardi de Pâques...).

Afin d'avancer dans ce dossier, la CNE a organisé plusieurs assemblées du personnel et une enquête dans le courant du mois d'octobre pour voir si les travailleurs du site de Mons préféraient maintenir le système de jours de congés à dates fixes ou s'ils souhaitaient passer également à un dispositif de jours de congé extralégaux flexibles.

Avec l'accord massif des personnes concernées, la délégation syndicale est en passe de signer une nouvelle CCT dans laquelle les collègues du site de Mons :

- renoncent au caractère fixe de leurs jours de **congé extralégaux** (avec une possibilité de garder ces jours pour le personnel du site de Mons en fonction au 31/12/2024),
- obtiennent un jour de congé supplémentaire par an pour arriver à **11 jours** extralégaux par an,
- bénéficient de la **fermeture entre Noël et le Nouvel An** sans devoir l'alimenter par d'autres jours de congé,
- Accèdent aux **jours de congé d'ancienneté**, comme il en existe pour les autres membres du personnel de l'UCLouvain (hors cadre d'intégration de Saint-Louis qui ont un autre système), à savoir 1 jour de congé supplémentaire par an après 10, 15 et 25 ans d'ancienneté à l'université.

Grâce à cette négociation, l'ensemble des membres du personnel administratif et technique de l'UCLouvain a obtenu **1 jour de congé supplémentaire** pour passer à 9 jours extralégaux (à l'exception du cadre d'extinction du site de Saint-Louis qui bénéficie de 11 jours de congé extralégaux) et maintient l'ensemble des acquis de la négociation précédente.

Nous nous réjouissons des résultats de ces négociations. En deux ans, les règles sur les jours de congés ont été largement modifiées. Une grande majorité des membres du personnel a vu le nombre de ses jours de congé augmenter de façon importante.

Au moment de mettre sous presse, l'accord étant tout frais, l'université n'a pas encore pu préparer tous les outils nécessaires à le mettre en œuvre. Des informations précises et des ajustements informatiques interviendront donc dans les prochaines semaines pour assurer une gestion optimale de ces aménagements.

Néanmoins, le travail n'est pas terminé, il ne le sera que lorsque l'ensemble des membres du personnel, personnel scientifique compris, aura atteint le même nombre de jours de congé indépendamment du site auquel il appartient et de sa date d'engagement. Si l'employeur affirme vouloir favoriser la mobilité dans l'université en proposant les mêmes conditions de travail à l'ensemble de son personnel, il a cependant imposé un arrêt à ces négociations, insistant pour que la nouvelle CCT soit conclue pour cinq années minimum, sans possibilité de renégociation du texte durant cette période (sauf pour les congés d'ancienneté qui font l'objet d'une discussion dans le groupe de travail qui négocie les aménagements de fin de carrière). Il imprime ainsi une pause à un cycle de négociations que l'on aurait pu penser suivre celui des saisons.

Du côté de Louvain Coopération, du Certech et du Centre Cerfaux-Lefort

De nombreuses asbl gravitent autour de l'UCLouvain. Certaines d'entre elles connaissent ces derniers mois des évolutions marquantes. Le Conseil d'entreprise de l'université, en tant que lieu de concertation sociale, est compétent pour certaines de ces asbl lorsqu'elles font partie d'une unité technique d'exploitation (UTE).

Louvain Coopération (ONG UCLouvain)

Il a été question à la fin de l'année 2023 d'un rapprochement stratégique, voire d'une fusion juridique pure et simple des centres de coopération au développement attachés aux universités francophones (ULB, ULiège, UCLouvain et UNamur), ce qui ne s'est finalement pas réalisé. ULB-Coopération et Eclasio (ULiège) ont annoncé poursuivre une fusion à deux excluant Louvain Coopération qui dépend de l'UCLouvain. À l'occasion du Conseil d'entreprise d'octobre 2024, il a été annoncé que **Louvain Coopération** se propose de fusionner avec deux autres ONG plus petites, présentes dans le Brabant wallon : GEOMOUN, active dans la coopération au développement en Haïti et en Afrique (surtout à destination des femmes et des enfants) et RC4D, fondée par le Rotary Club Belgique-Luxembourg, active surtout au Congo dans le domaine de la santé, en particulier de la vaccination. Un avis sera déposé au Conseil d'entreprise de décembre sur cette fusion, après consultation du personnel concerné.

Certech

Le **Certech** est une asbl fondée en 1999 par des professeurs de l'UCLouvain. Elle est située à Seneffe et assure la valorisation de recherche appliquée vers le monde industriel dans divers domaines de pointe : chimie, physicochimie, biochimie, matériaux, procédés, etc. L'UCLouvain est membre du Conseil d'administration et est propriétaire du terrain, d'une partie des bâtiments et de certains équipements du Certech.

Fin 2023, sous l'impulsion du ministre W. Borsus (MR), la Région Wallonne revoit les conditions d'agrément des "centres de recherche agréés" (CRA) wallons¹. Début 2024, elle met en place un projet visant à rassembler cinq CRA² actifs dans la thématique des matériaux innovants et circulaires (projet CISMIC). Elle subsidie ce projet à hauteur de 40 M€. Le Conseil d'administration du Certech, s'est prononcé,

le 24 septembre 2024, contre cette fusion qui représente un risque pour son avenir, ses activités et son personnel. Le Conseil d'entreprise de l'UCLouvain, compétent pour cette asbl, en a été informé, au cours d'une réunion extraordinaire qui s'est tenue, le 25 septembre 2024. La CNE-UCLouvain, ainsi que l'Université, suit ce dossier de près, afin de préserver l'objet social et l'emploi au Certech.

Centre Cerfaux-Lefort

La délégation CNE au Conseil d'entreprise s'est inquiétée plusieurs fois en 2024 du sort réservé par l'UCLouvain au « **Centre Cerfaux-Lefort** », une association accueillie depuis cinquante ans dans ses locaux et qui se voit poussée à la fermeture au 31 décembre 2024, essentiellement pour des raisons financières.

Quatre emplois devraient disparaître de ce fait. Cette perspective malheureuse a provoqué une levée de boucliers et une mobilisation citoyenne en vue de la sauvegarde du Centre. Une pétition en ligne a ainsi recueilli plus de 1600 signatures et a été remise aux autorités de l'UCLouvain, le 30 octobre. Plusieurs médias se sont fait écho de la situation, à la suite d'un premier article publié dans la Libre Belgique le 4 septembre.

Ce centre est pourtant au service de la communauté universitaire (étudiant-es et membres du personnel), recueillant et redistribuant à bas prix des ouvrages et revues scientifiques. Il a également distribué des milliers de livres et de manuels aux bibliothèques des écoles secondaires.

Enfin, et surtout, il redistribue gratuitement, depuis plusieurs décennies, des dizaines de milliers d'ouvrages aux bibliothèques universitaires en Afrique et en Europe de l'Est notamment. Parmi les récents bénéficiaires figurent des universités malgaches, ukrainiennes et moldaves. Une subvention annuelle modeste de l'UCLouvain est refusée à ce Centre alors même qu'il assume des objectifs proclamés publiquement par l'université en termes de développement durable, d'aide sociale et de service à la société. La délégation CNE au Conseil d'entreprise de l'UCLouvain a marqué son incompréhension et réclamé un geste, qui tarde à venir, de la part de l'université d'ici la fin de l'année civile.

¹ 4 avril 2024. - Arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 septembre 2008 relatif au soutien de la recherche, du développement et de l'innovation en Wallonie

² Certech, CRIBC, CRM, INISMA et Materia Nova.

2024 : une année sociale bien remplie à l'UCLouvain

Les **élections sociales 2024** ont confirmé le soutien d'une majorité du personnel de l'UCLouvain à la délégation CNE du personnel, permettant aux délégué-es élu-es de les représenter au mieux au sein des trois instances de concertation sociale : la délégation syndicale, le Conseil d'entreprise, et le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Tout au long de l'année 2024, la délégation CNE s'est engagée dans des négociations sociales majeures pour le personnel de l'UCLouvain, parmi lesquelles plusieurs considérées comme prioritaires :

- l'accroissement et l'harmonisation des **jours de congé 2025** pour

l'ensemble du personnel PAT et PS sur l'ensemble des campus de l'université, à la suite des fusions avec les FUCaM (2012) et avec l'USL-B (2023). Une nouvelle convention collective de travail (CCT) augmente le nombre de jours de congé à partir de 2025 ;

- la négociation d'une **nouvelle assurance groupe** applicable en 2026, bénéficiant à l'ensemble du PAT quelle que soit la durée du contrat de travail (CDD et CDI) et mettant notamment fin à des discriminations dénoncées depuis longtemps par la CNE. En attendant, les assurances groupes en vigueur actuellement seront adaptées en conséquence dès janvier 2025 ce qui permettra, entre

autres, aux personnes isolées de bénéficier du même capital décès que les personnes non isolées ;

- une **enquête sur les risques psychosociaux (Pulse-T)**, lancée à l'initiative du CPPT, est en cours auprès des membres du personnel ;
- le **renforcement de la cellule « Together » et la renégociation de l'annexe disciplinaire du règlement de travail** sont en cours et visent à mettre en œuvre certaines recommandations de la "Commission Tulkens" pour lutter contre toute forme de harcèlement (moral et sexuel) au sein de l'université ;
- La négociation **d'une politique globale de fin de carrières** est en

cours, pour l'ensemble des catégories du personnel (PAC, PAT, PSD) âgé de soixante ans et plus. La délégation CNE demande instamment à l'employeur de financer cette politique afin que le personnel âgé puisse terminer sa carrière dans des conditions décentes, tenant compte de l'allongement des carrières ;

- le **soutien à la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE) au sein de l'UCLouvain**, par la création d'une nouvelle faculté des sciences de l'éducation, et la demande d'engagement de personnel enseignant, de personnel administratif et d'assistant-es en nombre suffisant pour assurer l'encadrement des nouveaux publics étudiants concernés par cette réforme.

Résultats de l'enquête : Quelle communication attendez-vous de la CNE - UCLouvain ?

Au mois d'octobre 2024, nous vous avons envoyé un formulaire afin de savoir quels étaient, selon vous, les moyens les plus adaptés pour vous tenir informés de notre travail quotidien en Conseil d'entreprise (CE), en Comité pour la Protection et la Prévention au travail (CPPT) et en délégation syndicale, entre autres.

Merci aux personnes qui ont pris le temps de répondre à cette enquête.

Vous trouverez ci-dessus un petit aperçu des réponses fournies.

À la question de savoir quels moyens de communication utilisés par l'équipe CNE-UCLouvain vous connaissez, vous avez répondu : Le *Droit de savoir*, les mails envoyés à une liste de diffusion, la lettre aux affiliés, et le site web.

À la question de savoir quels sont, selon vous, les trois canaux de communication les plus pertinents, vous avez répondu : Le *Droit de savoir*, une newsletter régulière avec des nouvelles brèves, et un site web avec moteur de recherche efficace. Dans les commentaires certains répondants ont fait part d'autres possibilités de canaux que nous pourrions explorer. Nous en avons pris bonne note.

À la question de savoir comment vous traitez l'information que vous recevez quatre fois par an, par courriers électroniques de la CNE-UCLouvain, vous informer de la diffusion de la revue Le *Droit de savoir* sur le site, vous avez répondu en majorité : en faire une lecture rapide et ciblée, pour d'autres il s'agit d'une lecture attentive, et quelques-uns ont répondu qu'ils n'ouvraient pas ce mail.

Enfin à la question sur le type d'information que vous souhaitez retrouver sur le site web, vous avez répondu que vous souhaitez surtout y trouver des nouvelles courtes ainsi que des articles de fond. Dans les commentaires, certains ont, entre autres, suggéré de pouvoir trouver l'information par catégorie de personnel, d'autres seraient intéressés à trouver de l'information destinées aux personnes moins initiées aux débats syndicaux.

Sur base de vos réponses nous avons commencé à travailler en groupe de travail pour trouver des solutions à vos attentes. Ce qui est clair déjà c'est que le *Droit de savoir* va continuer à exister et que d'autres outils vont émerger.

Rendez-vous dans le numéro 200 du *Droit de savoir* pour plus de détails à ce sujet.



Inquiétudes aux Restos U

Dans son programme pour les élections sociales, la CSC-CNE à l'UCLouvain rappelait qu'elle envisageait l'université dans son ensemble en y incluant les entités périphériques faisant partie de l'unité technique d'exploitation¹ au sein de laquelle figure l'asbl Restaurants universitaires.

Afin d'entendre le personnel des Restaurants universitaires sur leurs conditions de travail, une assemblée du personnel a été organisée ce 28 novembre.

En effet, la CNE s'inquiète de la situation financière de cette entité périphérique de l'UCLouvain. Les comptes de l'année 2023 se sont clôturés avec une perte de plus de 360.000 euros. Afin de ramener les comptes à l'équilibre, la direction analyse plusieurs pistes. Elle a entre autres présenté au conseil d'entreprise des propositions de fermeture des Restaurants universitaires beaucoup plus étendues en 2025 qu'en 2024. Or, l'augmentation de ces périodes de

fermetures implique des modifications dans l'organisation du travail du personnel des Restaurants et les rendent inaccessibles aux membres du personnel de l'UCLouvain.

De leur côté, les représentants CNE au Conseil d'entreprise ont demandé que l'effort budgétaire ne se fasse pas uniquement sur le dos des travailleurs. Ils ont suggéré l'augmentation du prix du "plat malin" qui ne couvre pas les coûts de production. Il devient en effet difficile de maintenir le prix du plat malin au même niveau qu'il y a 4 ans alors que les prix des matières premières, de l'énergie et du personnel ont fortement augmenté ces dernières années en raison de l'inflation.

Nous espérons que, par le dialogue, il sera possible de trouver une solution qui pourra satisfaire à la fois les travailleurs et les utilisateurs des Restaurants, qu'ils soient étudiants ou membres du personnel.

¹ Unité technique d'exploitation : UTE : notion liée aux élections sociales : ensembles des entités dont les travailleurs sont représentés au Conseil d'entreprise, au Comité pour la prévention et la Protection et la délégation syndicale. Pour plus d'informations sur l'UTE, voir les informations des élections sociales.

Définancement de l'enseignement supérieur et mise en cause de l'ARES

Premier acte du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), le projet de décret programme 2025 comporte un lot de mesures préjudiciables notamment à l'enseignement supérieur et à la recherche, ce qui constitue un mauvais signal de la part du Gouvernement¹.

Une exception, toutefois : comme annoncé dans sa Déclaration de politique communautaire (DPC), le Gouvernement prévoit d'annuler la « contre-réforme » du décret Paysage, adoptée à la fin de la législature précédente, en avril 2024, et de revenir à la version de ce décret adoptée le 2 décembre 2021. Concrètement, les étudiants inscrits en septembre 2025 devront, pour maintenir leur finançabilité, respecter les règles antérieures, à savoir : un maximum de deux années pour réussir leurs 60 premiers crédits de bachelier, trois années en cas de réorientation, cinq années pour valider leur bachelier de 180 crédits et quatre années supplémentaires pour terminer leur master de 120 crédits.

En fonction des résultats de l'enquête de mai 2024 « *Remplacer le personnel dans le décret Paysage* », les représentants CNE du personnel avaient remis un avis favorable sur cette disposition.

Mesures d'économies dans l'enseignement supérieur

Par contre, le projet de décret prévoit au total 110 millions d'euros (M€) d'économies en 2025, dont 10 M€ de coupes budgétaires dans l'enseignement supérieur et la recherche, réparties comme suit : -1,8 M€ pour l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) qui est la plus durement touchée, car ce montant représente 21% de sa dotation ; -3 M€ pour les universités, -3 M€ pour les hautes écoles (HE), -0,5 M€ pour les écoles supérieures des arts (ESA) ; -1,5 M€ pour le FNRS ; -0,2 M€ pour l'Aeqes (Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur).

Le Gouvernement prévoit de compenser ce définancement des établissements d'enseignement supérieur (EES) par une augmentation importante des droits d'inscription complémentaires exigés des étudiants non-résidents Hors Union-Européenne (HUE). C'est actuellement l'ARES qui a le pouvoir de décision de fixation des montants de ces droits d'inscription complémentaires. Selon la circulaire de l'ARES en vigueur², un étudiant étranger HUE de la liste des pays non exemptés³ débourse actuellement pour ces droits complémentaires : 992 € dans l'enseignement supérieur de type court ; 1.487 € dans l'enseignement supérieur de type long premier cycle ; 1.984 € dans l'enseignement supérieur de type long deuxième cycle ; 2.505 € dans une université francophone.

Qu'est-ce qui va changer dès la prochaine rentrée académique, en septembre 2025, pour ces nouveaux étudiants HUE ? Le Gouvernement fixe désormais la contribution supplémentaire à 4.175€ pour les étudiants étrangers concernés, quelle que soit la filière (type court, type long, master). Soit une hausse variant de 3.183 € (+321%) à +1.670€ (+67%) selon les types d'enseignement, à payer chaque année d'études. Les étudiants HUE qui actuellement sont déjà inscrits en bachelier ou en master resteraient dans l'ancien régime s'ils poursuivent le même cursus. Le mécanisme d'exemption pour les étudiants ressortissants des pays les plus pauvres resterait d'application. Le texte initial du gouvernement prévoyait que chaque EES serait libre de revoir à la baisse ce droit d'inscription de 4.175 euros. Mais, pendant la négociation, le Gouvernement a durci le texte et a supprimé cette possibilité.

Les organisations syndicales ne peuvent pas considérer comme une contribution « plus juste » une hausse des droits d'inscription complémentaires des étudiants HUE, hausse qui, de surcroît, ne tient pas compte de la diversité des origines sociales. 4.175€ par étudiant hors UE représentera pour eux et leurs familles un barrage sévère à l'accès à l'enseignement supérieur. La diminution des étudiants internationaux inscrits en FWB qui pourrait s'ensuivre entraînerait ainsi la perte d'un brassage culturel qui représente pourtant un moment riche dans la vie des jeunes.

Dans un contexte de sous-financement public chronique, les organisations syndicales rejettent toute mesure qui générerait un définancement public et/ou une incertitude dans le financement de l'enseignement supérieur ou de certaines de ses institutions.

En conséquence, toutes les organisations syndicales ont remis un avis négatif sur ces mesures, d'autant plus qu'elles sont en contradiction flagrante avec ce qui figure dans l'accord de Gouvernement de juillet 2024 : « *Le Gouvernement mettra fin au définancement structurel de l'enseignement supérieur en sortant du mécanisme de l'enveloppe fermée* ».⁴

Mise en cause de l'ARES

Plus grave encore que les questions budgétaires, le Gouvernement veut couper les ailes de l'ARES.

D'abord en lui retirant le droit de décision qu'elle détient actuellement en matière de fixation du montant des droits d'inscription complémentaires des étudiants HUE. Un consensus était intervenu au sein de l'ARES en 2017 sur ce dossier sensible, consensus constant depuis lors sans aucun accroc. Pourquoi retirer ce pouvoir à l'ARES ?

En mettant, ensuite, en cause le travail global de l'ARES.

Alors qu'un débat se déroule actuellement sur le rapport de l'évaluation de l'ARES, effectuée par l'intervenant externe PwC Belgium, le Gouvernement semble avoir déjà tranché cette discussion, puisque, dans la Déclaration de Politique Communautaire (DPC) du 16 juillet 2024, il était déjà indiqué que « *Le Gouvernement veillera à redéfinir et à clarifier les missions de l'ARES avec la volonté que l'ARES se consacre exclusivement à sa mission d'instance de concertation auprès du Gouvernement et du Parlement. En conséquence, les moyens de l'ARES seront adaptés à ces missions* ». Cette position est confirmée dans l'exposé des motifs du projet de décret : « *Le Gouvernement a la volonté de réduire la dotation ordinaire de l'ARES en anticipant certains éléments de la future réforme de l'organisme.* »

Pourquoi un tel procès à l'égard de ce lieu majeur de concertation entre acteurs de l'enseignement supérieur (directions d'établissements, représentants du personnel, représentants des étudiants) et de cet organe essentiel de démocratie interne dans le monde de l'enseignement supérieur en FWB ?

Et pourquoi vouloir « *anticiper sur la future réforme de l'organisme* », alors que le rapport d'évaluation souligne la plus-value de l'ARES ?

C'est incohérent et inacceptable.

En conclusion sur ce projet de décret :

- lors de la négociation sociale le 13 novembre, les organisations syndicales ont toutes remis un avis global défavorable, assorti d'un avis spécifique sur chacun des articles de l'avant-projet ;
- le Conseil d'administration de l'ARES a remis le 12 novembre 2024, soit un avis global défavorable (15 voix), soit un avis réservé (7 voix)⁵. Il n'y a eu aucun avis favorable et aucune abstention, ce qui est une première dans l'histoire de l'ARES.

Il convient déjà de se souvenir de la première intervention d'Élisabeth Degryse, ministre-présidente, lors de la séance au Parlement FWB le 16 juillet 2024 : « *Nous travaillerons et préparerons ces réformes en concertation avec les acteurs concernés afin de garantir qu'elles répondent réellement aux besoins de la population de Wallonie et de Bruxelles. Cette concertation est le point d'orgue de l'action du gouvernement.* »

Quelques mois plus tard, le point d'orgue semble déjà en suspens !

**ENSEMBLE, DÉFENDONS DONC
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR !**



¹ À l'heure d'écrire ce texte, le projet de décret a été déposé au Parlement FWB le 14 novembre 2024. Il sera débattu en commission, puis en séance plénière début décembre 2024.

² <https://drive.google.com/file/d/1WmYd6Yn3pCSh1EHEsarZdEJm5wqVLVao/view>

³ Le mécanisme d'exemption actuel restera prévu pour les ressortissants des pays les plus pauvres. Les étudiants d'un des 46 pays sur la liste des Least Developed Countries établie par l'Onu sont ainsi exonérés du paiement de cette contribution supplémentaire, ainsi que les étudiants des 20 pays supplémentaires classés par l'ARES en bas de la liste sur base de l'indice de développement humain. Par ailleurs, une réduction de ces droits d'inscription complémentaires, à titre individuel, restera toujours possible pour chaque établissement d'enseignement supérieur, à charge de sa subvention sociale.

⁴ Interpellée à ce sujet au Parlement FWB le 13 novembre 2024, la ministre présidente E. Degryse a indiqué « qu'il y a deux dossiers différents [celui des mesures d'économies et celui de la sortie de l'enveloppe fermée] qui s'inscrivent dans des temporalités différentes ». Mais le choix du Gouvernement est de commencer par les mesures d'économies en 2025 et d'aborder la sortie de l'enveloppe fermée ultérieurement, et c'est bien cela le problème !

⁵ https://drive.google.com/file/d/1jzVK_FGakzCnQqJbrxaHREd14QoEt-SH/view

Les fins de carrière à l'UCLouvain

Dans le cadre du groupe de travail paritaire, l'employeur nous a fait parvenir une note préparatoire reprenant des réponses à quelques-unes de nos propositions d'aménagement pour la fin de carrière du personnel administratif et technique (PAT).

Nous avons rappelé notre souhait d'arriver à des **mesures concrètes** d'aménagements de la fin de carrière permettant à l'ensemble des membres du personnel de rester au travail dans de bonnes conditions. Nous avons insisté sur l'importance de mettre en place des mesures de réduction du temps de travail sans impact majeur sur le salaire des membres du personnel.

De notre point de vue, les mesures d'aménagement de la fin

de carrière doivent être conçues comme un investissement bénéfique pour les travailleurs et l'institution. En effet, à ce stade, la note patronale communiquée reprend essentiellement le calcul des coûts des mesures proposées par la délégation CNE.

La prochaine réunion est planifiée en décembre. Nous considérons ce dossier comme prioritaire.

En ce qui concerne le personnel académique (PAC) et le personnel scientifique définitif (PSD), nous avons rappelé notre demande que l'employeur propose, à son tour et rapidement, des mesures d'aménagement de la fin de carrière.

