



L'accord de gouvernement fédéral Arizona 2025-2029 et le personnel des universités

Le texte complet de l'accord du gouvernement fédéral est consultable sur : <http://www.premier.be/fr/accord-de-gouvernement>
https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf

L'accord de gouvernement a déjà fait et fera encore l'objet de nombreuses analyses globales. Le présent article se centre sur les mesures qui concerneront le personnel des universités, si les intentions du gouvernement étaient adoptées dans des textes légaux par la Chambre, malgré les importantes protestations actuelles.

Attention donc : à ce stade, il ne s'agit pas de lois, ni même de projets de lois. Ceux-ci devraient être déposés à la Chambre et faire l'objet de consultations, de concertations, et certainement aussi de protestations et de manifestations parallèlement aux débats à la Chambre.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le personnel des universités est soumis soit aux dispositions légales du secteur privé, soit à celles du secteur public, en fonction des matières traitées et des catégories de personnel. Voyez à ce sujet, par exemple, l'article du Droit de savoir n°173 (2018/2) « Quel régime de pension pour les différentes catégories du personnel des universités ? ». <https://www.desy.ucl.ac.be/node/393>

MESURES ENVISAGÉES DANS L'ACCORD ARIZONA	COMMENTAIRES
<p>Révision du système d'indexation</p> <p>Personnels concernés : Tous</p> <p>Maintien de l'indexation automatique des salaires ; mais les interlocuteurs sociaux doivent préparer un avis sur le système d'indexation automatique des salaires pour le 31/12/2026.</p>	<p>Le maintien du principe d'indexation est le résultat des actions de protestation avant la formation du gouvernement. Après 2026, le risque est bien réel que patronat et syndicat ne parviennent pas à un avis commun sur ce dossier. Et le gouvernement devrait alors reprendre la main ! Mais ce débat n'est pas clos.</p>
<p>Carrière - Formation</p> <p>Personnels concernés : Tous</p> <p>Maintien d'un droit individuel à la formation mais complété par une plus grande flexibilité et une collectivisation partielle. La plateforme fédérale enregistrant les droits individuels à la formation est supprimée.</p>	<p>Que devient le droit de cinq jours par an pour chaque membre du personnel ?</p>
<p>Crédit familial</p> <p>Personnels concernés : Tous</p> <p>Création, en concertation avec les partenaires sociaux, du crédit familial, intégrant les congés existants liés à la naissance et aux soins ultérieurs de l'enfant, via la logique de sac à dos.</p>	<p>On passe d'une logique d'un droit des parents à un droit de l'enfant qui met son quota de crédit-temps à disposition de son ou de ses parents et même de ses grands-parents. Les modalités de ce crédit familial ne sont pas connues, et une concertation sociale est prévue à ce sujet.</p>
<p>Durée du travail et contrat de travail</p> <p>Personnels concernés : Tous</p> <p>Suppression de l'obligation d'une durée hebdomadaire d'au moins à tiers temps d'un horaire complet.</p> <p>Flexibilité de la journée de travail en fonction des congés scolaires</p>	<p>Cette mesure renforce les risques de contrats d'appel (dans ce cas, le temps de travail n'est pas convenu a priori) et mettrait les travailleurs sous pression.</p> <p>Une des rares mesures positives de l'accord.</p>
<p>Maladie de courte durée</p> <p>Personnels concernés : Tous, sauf PAC définitif</p> <p>La possibilité de ne pas devoir rendre un certificat médical pour le 1^{er} jour de maladie est ramenée à 2 fois par an, au lieu de 3 fois.</p>	<p>Pourquoi réduire cette facilité, d'autant plus que la disponibilité des médecins n'est pas toujours assurée ?</p>



MESURES ENVISAGÉES DANS L'ACCORD ARIZONA	COMMENTAIRES
<p>Maladies de longue durée Personnels concernés : Tous, sauf les PAC définitifs.</p>	
Un parcours de réintégration professionnelle devient obligatoire si une analyse révèle un potentiel d'emploi.	L'impact sur les rechutes potentielles sera plus grave.
Réduction de l'indemnité maladie de 10% (au lieu de 2,5%) pour les personnes qui ne respectent pas leurs obligations administratives et/ou en cas d'absence non justifiée à la convocation d'un coordinateur "Retour au Travail" ou d'un médiateur du service pour l'emploi.	Les malades sont assimilés à des « suspects ».
Sanction des médecins qui prescrivent des périodes d'incapacité plus nombreuses et/ou plus longues.	Mesure contraire à l'examen, en toute indépendance, par le médecin traitant de la capacité ou non, de travailler et de rédiger ou non un certificat médical en conséquence.
Renforcement des conditions du financement des frais de fonctionnement des mutuelles à la mesure dans laquelle elles parviennent à réintégrer les malades de longue durée sur le marché du travail.	Pression accrue sur les mutuelles pour « favoriser » (forcer ?) le retour au travail qui pourrait se faire dans des conditions insatisfaisantes.
<p>Télétravail (« TéléTRAINvail ») Personnels concernés : Tous</p>	
Examen de la possibilité de prendre en compte les heures prestées durant le trajet domicile-lieu de travail en transport public dès que les trains seront mieux équipés (prises, wifi ou couverture 4G suffisante, etc.)	Cette mesure pourrait être positive pour certains travailleurs. Nous resterons attentifs aux modalités de mise en œuvre et à ce que cette mesure.
<p>Crédit temps (fin de carrière) Personnels concernés : Tous</p>	
Crédit-temps de fin de carrière possible à partir de 55 ans, avec une carrière professionnelle d'au moins 30 ans (35 ans en 2030) et au moins 156 jours travaillés par année.	Si ce crédit-temps est possible à partir de 55 ans, la condition de carrière passe de 25 ans à 30 ans en 2025 pour être progressivement portée à 35 ans d'ici 2030, avec en outre l'obligation de compter 156 jours de travail effectif par année, ce qui rend cet aménagement inaccessible aux personnes qui n'auront pas travaillé plus qu'à mi-temps pendant la majeure partie de leur carrière.
<p>Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (régime ayant remplacé celui des prépensions) Personnels concernés : principalement, le PAT</p>	
Suppression du RCC, sauf pour le RCC médical ; maintien des droits acquis des personnes en RCC, mais activation vers un nouvel emploi.	Cette mesure s'appliquerait dès 2025, depuis l'accord du gouvernement. Rien n'est clair à ce sujet au moment de la rédaction de ce commentaire. En cas de réelles difficultés, des recours sur le plan judiciaire sont probables.
<p>Pension anticipée - secteur privé Personnels concernés : principalement, le PAT</p>	
La pension anticipée est possible à partir de 60 ans et 42 années de carrière avec 234 jours de travail effectif par année. Pour les personnes qui partent avant l'âge de la retraite, il y aura création d'un malus de 2 % (jusqu'en 2030), de 4% (jusqu'en 2040), de 5% (à partir de 2040) par année d'anticipation, sauf dans certaines circonstances.	Si la pension anticipée est rendue possible à partir de 60 ans, les périodes assimilées (maladie, chômage) sont supprimées, avec des conséquences clairement négatives, surtout pour les femmes. En plus de la suppression des périodes assimilées, un malus diminue le montant de la pension. Ces mesures vont décourager le recours à la pension anticipée.



MESURES ENVISAGÉES DANS L'ACCORD ARIZONA

COMMENTAIRES

Pensions - secteur public

Personnels concernés : PAC définitif, LR définitif, personnel définitif des cadres d'intégration ISA-TI

DISPARITION PROGRESSIVE DES RÉGIMES PRÉFÉRENTIELS

- Respect des droits acquis dans le régime actuel. Pour les prestations effectuées à l'avenir à partir du 1^{er} janvier 2027, nous ramenons tous les tantièmes préférentiels existants au système ordinaire (tantième 1/60) qui suppose une carrière complète après 45 ans de service.
- Le coefficient d'augmentation sera de 1 pour toutes les catégories de personnel à partir du 01/01/2027. Pour l'enseignement et les services actifs (tels qu'ils sont définis aujourd'hui), le coefficient d'augmentation restera 1,05 avec une diminution annuelle de 0,005 à partir de 2027 jusqu'à 1,025 en 2032.

PROLONGATION DU DÉLAI DE TRAITEMENT DE RÉFÉRENCE POUR LES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES

Aujourd'hui, pour le calcul de la pension dans la fonction publique, seul le traitement des 10 dernières années de la carrière est pris en compte. Élimination progressivement de cette inégalité dans le calcul de la pension des statutaires en allongeant chaque année à partir de 2027 la période de référence pour ce calcul pour atteindre 45 ans en 2062.

Le gouvernement veut « harmoniser » le régime de pension du secteur public et du personnel académique avec celui du régime de pension du secteur privé. Ce n'est donc pas une harmonisation.

Il s'agit du démantèlement progressif du régime statutaire et, en conséquence, de celui de la pension d'État, à la suite de la première réforme en 2012 ainsi que celle prévue dans l'avant-projet de loi Bacquelaine, mais qui n'a pas abouti, suite à la démission du gouvernement fédéral en 2018 : Voir DDS 175 (2018/4) : <https://www.desy.ucl.ac.be/node/463> et la note CNE de 2018 sur la pension du PAC définitif : <https://bit.ly/CNEUCL-PensionPac2018>.

La concertation sociale qui sera demandée par les délégations syndicales sur cette nouvelle réforme ne sera pas une partie de plaisir, puisque même le CREF et le VLIR (recteurs flamands) qui étaient intervenus en amont en décembre 2024 n'ont pas été entendus !

Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les chercheurs

Le gouvernement clarifiera davantage le régime actuel d'exonération du précompte professionnel pour les employés de R&D et apportera des améliorations qualitatives afin de garantir au maximum une sécurité juridique, l'efficacité, un contrôle budgétaire et une stabilité. Le champ d'application de la dispense partielle de versement du précompte professionnel est réformé pour ce qui concerne la recherche dans les universités, les hautes écoles, les hôpitaux universitaires et les fonds pour la recherche scientifique. En outre, nous prévoyons de clarifier le champ d'application pour les institutions scientifiques agréées en fournissant des critères objectifs et transparents.

Attention : cette mesure n'a aucun impact au niveau pécuniaire pour les personnels concernés dans les universités et au FNRS.

Cependant, elle peut avoir un effet négatif important sur les ressources financières des universités et du FNRS et, en conséquence, sur le volume global de l'emploi.

La question essentielle est de savoir ce que veulent dire les mots : « est réformé ». La CNE interpellera le ministre compétent à ce sujet.

Sur le montant de moins recettes pour l'État de cette dispense, voir le DDS 192 (2023/1) : https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2023-04/Droit_de_savoir-192.pdf. Le montant le plus important est celui des entreprises privées (815 M€ en 2022). Celui des universités belges, du FNRS et du FWO : 200 M€ en 2022. Pourquoi cette attention plus ciblée sur ce dernier montant ?

Institutions scientifiques et culturelles fédérales

Le gouvernement souhaite « dynamiser » les institutions scientifiques et culturelles fédérales en vue de « professionnaliser » ces institutions et organiser une « plus grande efficacité ».

Le personnel des universités n'est pas directement concerné. Mais les restrictions budgétaires envisagées à l'encontre des institutions scientifiques et culturelles fédérales vont entraîner des pertes de débouchés pour les scientifiques dotés d'un doctorat issus des universités et vont compliquer la participation de ces institutions à des projets de recherche avec les universités.



MESURES ENVISAGÉES DANS L'ACCORD ARIZONA

COMMENTAIRES

Restrictions dans la politique de visas d'entrée et de regroupement familial

Personnels concernés : Boursiers de doctorat et de post-doctorat, membres du personnel citoyens hors UE

Fermeture des frontières pour les étudiants en provenance de certains pays qui n'obtiendront plus de visas d'entrée en Belgique. Renforcement des conditions d'entrée pour obtenir un visa d'entrée pour poursuivre des études en Belgique.

Les boursiers de doctorat et de post-doctorat hors UE accueillis dans une université belge ont le statut étudiant. Ceux en provenance de certains pays ne pourront plus obtenir de visa d'entrée. Les échanges scientifiques internationaux et les codiplômations doctorales avec des universités belges risquent d'en souffrir.

Les critères de regroupement familial deviennent plus sévères. Les délais sont plus longs.

Risque pour les membres du personnel et les boursiers citoyens d'un pays hors UE de ne pas pouvoir facilement se rendre en Belgique avec leur partenaire et leurs enfants, même lors de l'octroi d'un visa "long séjour".

AUTRES MESURES CONCERNANT MOINS DIRECTEMENT LE PERSONNEL DES UNIVERSITES

Petite liste (non exhaustive !) à la Prévert : la suppression de l'obligation d'inclure dans le règlement de travail tous les horaires de travail applicables ; l'augmentation des heures supplémentaires volontaires ; l'annualisation du temps de travail ; le retour possible à une période d'essai à l'engagement qui avait été supprimée en 2014 ; l'atteinte à la pension de survie, la suppression du taux ménage ; la fin de la pension pour inaptitude physique en secteur public, ce qui aura des conséquences notamment pour le PAC définitif, etc.

CONCLUSION

Bien d'autres dispositions sont prévues dans l'accord de gouvernement.

Surtout la très grave limitation dans le temps des allocations de chômage à maximum deux ans (exception pour les plus de 55 ans, pour autant qu'ils aient une carrière d'au moins 30 ans [35 ans en 2030] avec au moins 156 jours travaillés par an).

Sans oublier toutes les mesures d'économies, par exemple dans la sécurité sociale, dans la politique scientifique fédérale, dans la politique migratoire, et la frilosité de l'accord de gouvernement concernant la politique climatique.

L'ensemble des mesures ne peut laisser indifférents les membres du personnel des universités et explique les actions de protestations en cours. Nous vous invitons à y prendre part.

TRAVAILLER, SE TAIRE ET SUBIR N'EST PAS ENVISAGEABLE !

Dans la revue « Syndicaliste » le 13 février 2025, Ann Vermorgen, la présidente de la CSC, indique :

Nous avons lancé notre mouvement le 13 décembre 2024. Une grande manifestation a suivi le 13 janvier 2025, contraignant les responsables politiques à déclarer qu'ils devaient procéder à des ajustements.

La manifestation du 13 février a été encore plus importante et une grève générale est prévue le lundi 31 mars.

Ce mouvement ne s'arrêtera pas là. Nous devons tenir bon dans les mois, voire les années à venir. Avec ou sans préavis, car l'imprévisibilité génère de la nervosité. [...]

Tant que le gouvernement et ses alliés du patronat ne voudront pas nous entendre, ils devront nous supporter. Jusqu'à ce qu'ils acceptent enfin d'écouter la population. À ce moment-là, nous pourrons nous asseoir et négocier des réformes justes et équilibrées, afin de corriger ce qui est aujourd'hui bancal. Il est regrettable que nous n'ayons pas d'autre option, que les citoyens soient contraints de se mettre en colère. On pourrait attendre mieux de la part des représentants du peuple, mais si c'est la seule solution, alors qu'il en soit ainsi.

Pour en savoir plus sur l'accord de gouvernement :

- <https://digizine.online/fr/kiosque-syndicaliste> en particulier le numéro 1004 de « Syndicaliste »
- <https://bit.ly/CSC-Arizona>
- <https://www.lacsc.be/page-dactualites/2025/02/14/belgique-pourquoi-la-cne-s-oppose-fermement-aux-mesures-du-gouvernement-arizona>