

Qu'en est-il de l'enseignement à l'Université de Liège ? Qu'en est-il de la recherche ? Avec quelles ambitions pour les étudiants, pour les enseignants et les chercheurs, avec quel souci pour le personnel administratif, technique et ouvrier de l'Institution ?

Les trois textes réunis ici portent plusieurs regards sur la situation actuelle de l'ULg. Ils sont de nature différente et sont, au fond, assez hétérogènes : un Manifeste pour l'enseignement supérieur rédigé par des étudiants de l'ULg ; un texte reprenant les positions et les questions du personnel scientifique adressées aux candidats à l'élection rectorale de l'ULg en avril 2014 ; un mémorandum rédigé par la CSC-Services publics de l'ULg dans le cadre de cette même élection. Il convient donc de donner brièvement les raisons de leur publication.

Pendant cette année académique 2013-2014, représentants des travailleurs, représentants du personnel scientifique, et représentants des étudiants de l'Université de Liège ont engagé un dialogue sur les difficultés rencontrées par les membres de la communauté universitaire dans le cadre des mesures de restriction budgétaire imposées à l'institution depuis un peu plus d'un an. Il s'agissait de coordonner nos positions, nos réflexions, nos interrogations et nos initiatives face à une forme d'austérité qui menace de nuire en profondeur au bon fonctionnement de l'université. L'élection rectorale du 22 avril 2014 nous donne une première occasion de matérialiser cette coordination par une publication commune.

On sait en effet que l'élection toute proche d'un nouveau Recteur sera, pour la première fois à l'ULg, organisée démocratiquement : d'une part, l'ensemble de la communauté doit se prononcer (plus seulement les académiques, mais aussi les scientifiques, le PATO et les étudiants) ; d'autre part, l'élection est précédée d'une campagne électorale à la faveur de laquelle se confrontent plusieurs candidats, et donc plusieurs visions de l'institution. Ce moment important dans la vie de l'institution est donc caractérisé cette année par une invitation au débat et à la confrontation d'idées au sein de l'ULg : débat et confrontation entre les candidats recteurs, mais aussi, plus largement, au sein de l'ensemble de la communauté qui se met elle-même en jeu dans cette élection. C'est dans cette perspective que nous proposons ici ces trois textes.

L'Université de Liège dans tous ses états, l'université, nous l'espérons aussi, portée par quelques-uns des débats qui concernent l'ensemble de notre communauté.

MEDES - Manifeste Etudiant pour la Défense de l'Enseignement Supérieur

Contact : Caroline Glorie - caroline.glorie@gmail.com

CUPS - CONSEIL UNIVERSITAIRE DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

Contact : Gregory Cormann - gregory.cormann@ulg.ac.be

CSC-Services publics

Contact : Martine Evraud – martine.evraud@ulg.ac.be

MEDES

Manifeste Etudiant pour la Défense de l'Enseignement Supérieur

Préambule

Nous, étudiants, écrivons un manifeste, fruit du mouvement né en réponse aux mesures de stabilisation budgétaires prises le 30 septembre 2013 par le Conseil d'Administration de l'Université de Liège. Ce faisant, nous tenons que soient exprimées nos idées, nos exigences et nos revendications. L'objectif de ce manifeste est de réunir, d'une part, les étudiants et les autres acteurs de l'ULg (chercheurs, assistants, professeurs, PATO...), et d'autre part, les autres établissements de l'enseignement supérieur, ainsi que toute personne concernée par l'avenir de la transmission de la culture. Ce manifeste a donc pour ambition d'être le moteur d'un mouvement de réflexion et d'action que nous estimons nécessaire et que nous porterons tout en l'élargissant. Le but de notre mouvement est la remise en cause des restrictions budgétaires ainsi que du sous-financement structurel de l'enseignement supérieur, qui ne sont en rien des fatalités.

I. Exigences et espérances

La spécificité de l'Université est de jouer sur deux plans : la recherche et l'enseignement, ses deux grandes missions. Nous estimons qu'elles doivent être en interaction et se nourrir l'une de l'autre.

En effet, d'une part, la recherche alimente le contenu de l'enseignement et de la culture. L'enseignement est le premier pas vers une réception, une assimilation du savoir fourni par la recherche. D'autre part, l'enseignement universitaire forme par définition des étudiants qui sont de potentiels chercheurs.

Aujourd'hui, nous observons un véritable déséquilibre entre la recherche et l'enseignement. En effet, au niveau européen, la recherche est privilégiée au détriment de l'enseignement. Au niveau des coupes budgétaires de l'ULg, les postes dans la recherche scientifique sont principalement visés. Dès lors, les assistants qui ont à la fois une responsabilité de recherche et d'enseignement sont contraints de privilégier l'une ou l'autre. Or, il nous semble essentiel de maintenir un cadre de travail permettant leur coexistence. Le manque de moyens pour l'un ou pour l'autre touche les deux dimensions car enseignement et recherche sont liés.

Nous considérons que la troisième mission, à savoir le service à la communauté, dépend du bon équilibre entre ces deux plans que sont la recherche et l'enseignement. Le déséquilibre actuel met en péril cette troisième mission.

Toute société repose sur une culture. La culture, en tant que lien social, se transmet aux individus par la collectivité. L'éducation permet le passage entre l'individu et son inscription dans la société, et donc, le passage de ce qui a été à ce qui sera. Ainsi, l'inscription dans la société n'est pas un simple « formatage » des individus, elle doit permettre la critique et l'autonomie. C'est pourquoi nous avons écrit un manifeste défendant une certaine vision de l'enseignement supérieur puisque nous nous en préoccupons.

Les recherches dans le domaine de la connaissance sont importantes pour la société, car elles reconsidèrent de manière permanente leur objet d'étude. Elles rouvrent constamment les domaines des différents savoirs, au niveau de leurs objets, de leurs méthodes, de leurs lectures et de leurs interprétations. Ainsi, avec la recherche, la société se dote du moyen de ne pas seulement être héritière de savoirs figés, mais également d'être dynamique dans leur réception, production et mise en œuvre. De cette manière, les recherches peuvent ou bien avoir des applications concrètes dans la société, ou bien éclairer les individus qui vivent en son sein. Dans tous les cas, les recherches se concrétisent dans l'enseignement supérieur.

Il existe deux points de vue dans l'enseignement : d'une part, le savoir subordonné à un certain but (professionnalisation), d'autre part, un savoir qui est à lui-même sa propre fin, enrichissant la société en retour. Celui-ci est irréductible à un savoir utilitaire. Cependant, tous deux font vivre la société, dans ses ambitions pratiques et théoriques. En outre, l'enseignement supérieur est l'un des garants de la culture, et contribue donc largement au lien social.

Les exigences d'« excellence » : rapidité, pression dans la production scientifique, rankings, etc. sont des injonctions qui ressortent de l'idéologie productiviste et marchande. Elles mettent en péril l'essence de l'enseignement supérieur, à savoir être un bon scientifique et un bon pédagogue tout autant qu'un acteur engagé dans son présent, relisant le passé pour mieux appréhender le futur.

II. Parmi les mesures en cours à l'ULg

Nous ne détaillerons que celles auxquelles nous avons pu avoir accès, étant donné qu'il nous est actuellement impossible d'en avoir une vision exhaustive. Il est dès lors clair que nous exigeons avant toute chose une réelle transparence des décisions discutées et prises par le Conseil d'Administration de l'ULg qui débouche sur une dynamique commune et véritablement démocratique.

D'une part, il est prévu que la valeur faciale des chèques-repas soit réduite à quatre euros. D'autre part, les chèques-cadeaux seront supprimés. Or, selon nous, une coupe égale sur des salaires inégaux est en soi une mesure injuste.

- S'agissant des promotions, elles ne seront plus octroyées que tous les deux ans pour les académiques et le PATO. Nous considérons qu'une mesure de ce type pourrait être pertinente, à condition qu'elle soit ajustée à la situation et à l'importance des revenus de chacun. Nous appelons notamment à la responsabilisation de la haute administration qui pourrait, sur base volontaire, renoncer à certaines de ses promotions.

- Une limitation des remplacements temporaires (maladie/accouchement) est prévue. Celle-ci ne peut qu'entraîner une diminution de la qualité de l'encadrement.

- Concernant le personnel scientifique, il n'y aura plus de nomination à titre définitif. De plus, soixante postes temporaires seront supprimés d'ici 2016. Ces mesures impliquent une précarisation du statut de chercheur, autrement dit de moins bonnes conditions de recherche qui auront des effets négatifs sur son autonomie et sa qualité.

- En ce qui concerne les remplacements définitifs, entre 2014 et 2018, seuls deux départs à la retraite sur trois seront remplacés au sein du PATO (vingt postes temps plein supprimés) et du personnel académique. Par ailleurs, les charges (académiques) libérées non pourvues en 2013 ne seront remplacées qu'à hauteur d'un tiers. Ces suppressions de postes entraîneront inmanquablement une baisse significative de l'encadrement (logistique, administratif et pédagogique), voire la disparition de certains savoirs. De ce fait, l'Université est menacée dans l'exercice de ses trois missions (enseignement, recherche, service à la communauté) qui font sa spécificité et sa richesse.

- Au niveau du personnel académique, technique et ouvrier, la limitation des recrutements prévus entraîne inmanquablement une diminution de leur bien-être au travail mais aussi un amenuisement des services rendus aux étudiants (entretien des lieux, suivi administratif, établissement des horaires, etc.).

- Enfin, de manière plus générale, les enveloppes de soutien aux facultés seront réduites, de même que les frais de fonctionnement (chauffage, rénovation des bâtiments et électricité, etc.).

Nous sommes conscients que les problèmes locaux que nous consignons ci-dessus ne trouveront pas de solution adéquate uniquement via des décisions internes à l'Université. Ces problèmes pourront trouver leur résolution complète s'ils sont considérés tant à un niveau local que global, c'est-à-dire au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, voire à une échelle plus large.

Qu'il s'agisse des problématiques de l'enveloppe fermée, des coupes budgétaires, de la privatisation de l'enseignement ou des problèmes d'infrastructure, nous cherchons par ce manifeste à collaborer, à un niveau communautaire, avec toutes les personnes qui se reconnaissent dans notre démarche.

III. Les problèmes de l'enseignement supérieur

Au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont explicités avec précision sur les sites suivants, nous encourageons les lecteurs à parcourir :

- Document de travail des étudiants de Philosophie et Lettres de l'ULg : manifesteulg.wordpress.com

- Qualitepour tous.be (site de la FEF)

- Étude de Saint Louis : http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/83/81/52/PDF/Financement-complementaire-et-differencie-du-superieur-en-FWB_Rapport-final-de-recherche.pdf Pour un résumé de l'étude voir : http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/83/81/54/PDF/rA_sumA_parlement_vf_MD.pdf

Rédacteurs : Nathalie Bruzzese, Justine Huppe, Adélaïde Lambert, Quentin Detienne, Raphaël Denis, Jérôme Flas, Jessica Borotto, Caroline Glorie, Sarah Mansuri.

CUPS

CONSEIL UNIVERSITAIRE DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

Mettre l'université en débat - pour une politique universitaire.

Questions et propositions du Personnel scientifique de l'ULg

à l'occasion des élections rectores de 2014

Pour la première fois à l'Université de Liège, l'ensemble de la communauté universitaire est invitée à se prononcer sur le choix du prochain recteur de notre institution. Dans cette perspective, le personnel scientifique de l'ULg a décidé d'organiser un débat entre les candidats recteurs le 1^{er} avril prochain, sur la base du présent document.

Ce texte est la synthèse d'une large consultation que le personnel scientifique a organisée entre ses membres.¹ Il présente un certain nombre de questions aux candidats recteurs sur l'avenir de l'institution en matière de politique stratégique globale, de gestion du personnel scientifique, de recherche et d'évaluation, d'enseignement, et d'organisation interne de l'institution. Ces questions s'appuient sur des prises de position, des convictions, des inquiétudes aussi, face à ce qu'est l'université aujourd'hui et ce qu'elle peut devenir.² Elles constitueront le canevas du débat du 1^{er} avril.

Il convient d'énoncer brièvement la raison d'un tel procédé.

Elle tient à la nature des élections rectores de cette année 2014 : leur nature démocratique. Il faut bien sûr entendre par là que tous les membres de l'institution sont invités à se prononcer dans ces élections, mais aussi, et plus profondément, qu'il leur est donné à choisir entre plusieurs conceptions de l'institution et de son avenir. C'est là le sens profondément *politique*, au sens noble du terme, de ce temps institutionnel important : la communauté universitaire doit débattre et trancher parmi les différentes orientations que représentent les candidats aux élections. Ces différentes orientations, au fond, ne donnent rien d'autre à voir que les différentes figures que peut prendre l'institution à l'avenir. C'est donc *elle-même* que la communauté universitaire met en scène et en jeu à la faveur des élections ; c'est ce qu'elle peut et ce qu'elle veut devenir qui doit être en discussion dans la campagne.³

¹ Cette consultation s'est déroulée soit sous la forme de réunions des représentants du personnel scientifique en faculté, soit sous la forme d'assemblées générales facultaires. Les comptes rendus de ces réunions ont été transmis au CUPS (Conseil Universitaire du Personnel Scientifique), qui en a tiré cette synthèse.

² À plusieurs reprises, nous nous appuyons sur des exemples. Que l'on en comprenne bien le statut : ils sont choisis parmi de nombreux autres possibles, pour rendre le propos clair et précis ; jamais le problème qu'ils éclairent ou permettent de soulever n'est réductible au cas particulier qu'ils expriment.

³ Il convient donc également de souligner que la consistance de ce moment démocratique dans la vie de notre institution tient à sa capacité à produire des effets par-delà les quelques semaines de campagne qui nous séparent des élections. La démocratie ne se réduit pas à l'élection d'un monarque toutes les x années ; elle se définit par sa capacité à faire des

L'objectif des semaines qui s'ouvrent entre le 10 mars et le 22 avril est clair : il s'agit d'assurer aux électeurs la possibilité d'un choix, un choix à faire entre des options différentes, tenant compte de leurs préoccupations concrètes, et non selon une appréciation subjective en faveur d'une personne sur la base de simples nuances d'humeur ou de caractère. À cette fin, il est nécessaire que les différentes options soient présentées avec clarté à l'ensemble des électeurs. C'est l'objectif majeur du travail effectué par le Personnel scientifique ces derniers mois en vue de la campagne électorale, que concrétisent les lignes qui suivent.

Politique stratégique

1. De manière générale, mais *a fortiori* en temps de difficultés financières, le Personnel scientifique estime nécessaire : (a) de procéder à un état des lieux des grandes orientations budgétaires prises par l'Institution ces dernières années (x % pour l'administration, x % pour l'enseignement, x % pour la recherche, etc.) ; (b) de donner un débouché public à cet état des lieux, au moyen d'une communication aux membres de notre institution qui rende visible ces orientations. Sur cette base, il convient que les autorités présentent *ex-ante* et *ex-post* (chaque année, ou au début et à la fin de chaque mandat rectoral) leurs ambitions budgétaires (« Voici le budget, voilà où je veux aller dans tels et tels secteurs/voilà ce que j'ai fait du budget. »)
2. Le plan de rigueur institutionnel prévoit encore la suppression de nombreux postes de scientifiques temporaires. Comptez-vous maintenir, accentuer ou supprimer ce plan de rigueur ?
 - a. Si vous comptez le maintenir ou l'accentuer, quelle politique comptez-vous mettre en place pour redonner des perspectives à l'Institution ? Avez-vous des solutions alternatives aux pures et simples mesures de restriction ?
 - b. Si vous comptez changer de cap stratégique, *via* quels moyens vous en donnerez-vous la possibilité ?
3. Quelle est votre position à l'égard des différentes demandes de procéder à un refinancement de l'enseignement supérieur, en particulier universitaire ?

4. Quelle place comptez-vous laisser à l'auto-gestion aux Facultés ? La comptabilisation des moyens par structures (Faculté/Département) ne devrait-elle pas se faire par enveloppe budgétaire (en €) plutôt qu'en ETP ?

Statut et carrière du Personnel scientifique

1. Les membres du Personnel scientifique travaillent selon des statuts très différents et connaissent des carrières hétérogènes. Cette situation entraîne souvent, chez le chercheur, une méconnaissance de son propre statut, des droits qui y sont liés (pension, assurance-groupe, jours de congés, etc.), ainsi que des modalités et conditions de l'évolution de sa carrière. Il est grandement nécessaire de clarifier la situation. Au cours de la prochaine mandature rectorale, le Personnel scientifique souhaite mettre à plat les différents types de contrat sous lesquels ses membres travaillent, et demande ainsi aux Autorités de l'ULg :
1/ de faire un cadastre des statuts du personnel scientifique ; 2/ de construire un outil d'information clair, à destination du Personnel scientifique, mais aussi de l'ensemble de la communauté universitaire, concernant les droits qui sont liés à ces différents statuts.
2. La situation financière actuelle de l'ULg complique considérablement les perspectives qu'un jeune membre du personnel scientifique peut avoir aujourd'hui sur son avenir à l'Université ou en dehors, puisque l'ULg doit réduire les possibilités de nomination à titre définitif que ce soit dans le corps scientifique (suppression tendancielle des premiers assistants) ou dans le corps académique (remplacement des postes à hauteur de 2 pour 3). Dans une telle situation, il convient d'affronter les problèmes qui se posent au cours de la carrière de chercheur, de définir les choix et priorités de l'institution, et de présenter clairement aux chercheurs les possibilités d'évolution de leur carrière.
 - a. On constate aujourd'hui une contradiction : d'un côté une politique de fabrication sans bornes de docteurs (facilitation des conditions d'inscription, multiplication des possibilités de bourses) ; d'un autre côté, une diminution proportionnelle des possibilités de postdocs, et la non-reconnaissance du titre de docteur dans la société civile. Dans ces conditions, quelle carrière offrir à un jeune diplômé qui

s'engage dans un parcours de doctorat ? Et à l'inverse, quid des assistants sans thèse, expressément engagés pour un strict travail d'encadrement des étudiants ?

- b. Dans un espace de la recherche mondialisé, mettant en concurrence des chercheurs aux parcours très hétérogènes, nombre d'excellents docteurs de l'ULg connaissent des carrières de plus en plus aléatoires. Ne faudrait-il pas assurer des contrats post-doc à durée déterminée au sein de l'ULg, à destination des docteurs de notre institution, pour assurer une certaine continuité de carrière ? Il convient en effet de rappeler qu'une recherche d'excellence ne se construit pas sur la base de contrats de six mois ou d'un an, et requiert parfois, souvent même, de longues années de travail.
 - c. Avec la disparition progressive des scientifiques définitifs payés sur le budget ordinaire, le Personnel scientifique s'inquiète de l'avenir de la carrière du chercheur. La carrière académique deviendrait-elle la seule possibilité de stabilisation définitive pour le Personnel scientifique au sein de l'Institution ? Plus précisément : supprimer le statut de chercheur strict (scientifique définitif) pour celui d'enseignant-chercheur (académique), n'est-ce pas entrer en contradiction avec la scission des flux d'enseignement et de recherche ?
3. Au sein du Personnel définitif de notre institution, on constate encore une certaine inéquité de droits, au détriment des membres définitifs du Personnel scientifique (comme, par exemple, la présence en faculté ou dans certaines commissions, la possibilité d'exercer la fonction décanale, ou le poids dans les élections rectores). Il est temps, en 2014, d'homogénéiser un certain nombre de droits civiques. Plus largement, il convient de permettre aux membres définitifs du Personnel scientifique d'assumer pleinement la responsabilité des projets de recherche déposés et des financements qui y sont liés.

Recherche

1. Quels moyens comptez-vous allouer à la recherche, compte tenu des décisions récemment prises par le CA ? Quelle politique comptez-vous mettre en place pour favoriser l'obtention de crédits de recherche (européens ou autre) ?

2. On constate ces dernières années une augmentation des formes massives de financement de la recherche, qui conduit à une polarisation des équipes dans des structures de grande envergure, soit par rassemblement ou intégration, soit par suppression ou disparition de certaines équipes. Corrélativement, une tendance à la concentration des moyens financiers (aussi bien des moyens en ressources humaines que des moyens matériels) se fait jour dans certaines structures. Or : 1/ la recherche ne peut s'organiser strictement selon des macro-structures ; pour être efficace et ouverte à l'innovation, elle requiert également une organisation en petites unités ; 2/ la concentration des moyens, si elle présente l'avantage d'offrir une plus grande force de frappe, menace également de mettre en cause l'émergence de nouvelles équipes de pointe ou de jeunes chercheurs capables de venir renforcer les entités existantes.

Comment envisagez-vous de répondre à cette double nécessité : constituer des pôles de recherche importants, *et* garantir une organisation fine, plus décentralisée, des structures de recherches (entité structurelles, centres, unités) ?

3. Quelle place réservez-vous aux sciences humaines ? Beaucoup craignent un sous-financement de la recherche dans ces domaines.
4. On a vu plus haut que, depuis plusieurs années, l'Institution favorisait la création de docteurs à l'ULg. Mais on sait d'autre part que la situation financière de l'ULg n'offre que peu d'avenir comme post-doc à ses jeunes docteurs, et moins encore de perspectives de stabilisation. Quelles perspectives de parcours post-doctoral envisagez-vous pour les jeunes chercheurs de notre institution ? Comment construire une politique pluraliste, qui rende possible différents parcours en fonction des différentes situations et nécessités facultaires, départementales, et disciplinaires ?
5. La politique menée par le recteur sortant en matière de réorganisation structurelle de l'Institution a conduit à une séparation partielle des activités de recherche et des activités d'enseignement. En tant que candidat-recteur, comptez-vous poursuivre cette politique ? Si la séparation est maintenue et approfondie, et si l'autonomie des entités structurelles de recherches est formellement reconnue, il est alors nécessaire d'en garantir les moyens effectifs, en particulier en ressources humaines (secrétariat exécutif, techniciens, etc.).

6. À propos des Conseils Sectoriels de la Recherche (CSR) :

- a. Les statuts actuels des Conseils Sectoriels de la Recherche sont temporaires ; pour le moment, ses membres sont désignés et non-élus (contrairement aux principes de constitution et de fonctionnement de la plupart des autres organes de décision de l'Institution). Quels statuts comptez-vous attribuer à ces CSR et à ses membres ? Quelle place les membres du Personnel scientifique peuvent-ils y escompter et quel rôle le Personnel Scientifique pourrait-il, comme tel, y jouer ?
- b. Les Conseils Sectoriels de la Recherche ont été mis en place pour effectuer un travail d'évaluation de la recherche au sein de notre institution. À l'heure actuelle, les CSR assurent une multiplicité de tâches : évaluation et attribution de bourses de doctorat, de bourses post-doc *in* et *out*, des ARC, des crédits spéciaux, des crédits de fonctionnement aux entités structurelles de recherche ; évaluation des plans stratégiques et participation aux commissions de restructuration et d'attribution des charges de cours ; évaluation des dossiers de confirmation des chargés de cours et de promotion dans le corps académique ; évaluation des entités structurelles de recherche, etc. Pour le Personnel scientifique, il y a là trois types de tâches distincts : 1/ un travail d'évaluation à proprement parler de la qualité scientifique des dossiers et parcours individuels et collectifs ; 2/ un travail de détermination et d'orientation stratégiques des domaines d'enseignement et de recherche au sein de notre institution ; 3/ un travail de réflexion et de prospective sur le développement de la recherche à l'ULg.

Nous estimons qu'il est nécessaire de distinguer nettement ces trois formes d'activités irréductibles au seul modèle de l'évaluation : juger la qualité scientifique d'un dossier, participer aux décisions précises sur les orientations d'enseignement et de recherche dans une institution, et mener une réflexion à plus long terme sur les modalités d'organisation et de soutien de la recherche sont trois choses bien différentes. Dans ce cadre, il serait nécessaire de les confier à des organes (relativement) distincts ayant le temps et les moyens de remplir les missions précises qui leur sont confiées.

Évaluation

1. Le travail de commission de sélection et de recrutement et, plus largement, le travail d'évaluation au sein des organes compétents sont aujourd'hui largement dominés par des critères d'ordre quantitatif (*h-index*, nombre de citations, etc.). Cette course à la publication implique, *de facto*, que l'examen exhaustif des dossiers par les organes d'évaluation (lecture de la production scientifique de tous les candidats, travail de comparaison entre les différents profils, détermination des motifs scientifiques et institutionnels de sélection) est de plus en plus difficile à réaliser, pour ne pas dire impossible. C'est pourquoi il semble nécessaire aux yeux du Personnel scientifique : 1/ de mettre en avant des critères d'évaluation qualitative (par exemple, n'autoriser que des dossiers mentionnant et fournissant les 5 publications les plus significatives du candidat) ; 2/ de créer les conditions de possibilité d'une telle évaluation (par exemple, obliger les commissions à rendre un avis motivé sur les publications des candidats, différencier plus avant les organes d'évaluation comme les commissions FNRS et les conseils sectoriels de recherche qui couvrent aujourd'hui trop de domaines de spécialité hétérogènes, etc.).
2. Avec les réformes des procédures d'évaluation de ces dernières années, un certain nombre de qualités scientifiques objectivables ont été mises au premier plan : nombre de publications, séjours de recherche à l'étranger, etc. Mais la réalité du travail de chercheur en FWB comporte un certain nombre de tâches qui ne sont absolument pas prises en compte dans les procédures actuelles d'évaluation au sein du FNRS, voire au sein de notre institution :
 - a. Travail d'encadrement. Les chercheurs en FWB sont partie prenante du travail d'encadrement des institutions dans lesquelles ils travaillent. S'il est des tâches qui, menées à trop grande échelle, empiètent sur le travail de recherche (corrections pour les cours qu'on ne fait pas, répétitions en grand nombre dans les cours de premier niveau, etc.), il en est d'autres qui le nourrissent, à la condition d'être mesurées et pondérées : encadrement de mémoires, responsabilités d'enseignement, etc. Il conviendrait de reconnaître ce travail comme l'un des aspects d'un parcours de chercheur en milieu universitaire aujourd'hui.

- b. Travail d'organisation d'activités scientifiques (colloques, journées d'études, etc.).
 - c. Travail de constitution de projets de recherches.
 - d. Travail d'animation d'équipes.
3. Plus largement, il est nécessaire de tenir compte des conditions de carrière, fort différentes d'un pays à l'autre. Les candidats issus de la Communauté Française de Belgique sont en effet fortement défavorisés dans certains domaines.
- Par ailleurs, au sein même de la Communauté Française de Belgique, les étudiants de notre Université sont parfois défavorisés. En effet, pour un même diplôme, il n'est pas rare de constater que deux étudiants semblables ont obtenu des grades fort différents en fonction de l'institution dans laquelle ils ont étudié. Il s'agit de permettre aux commissions (commissions de sélection de chargés de cours, CSR, FNRS) d'évaluer la qualité du *candidat* et pas celle de sa *formation* ou celle de l'organisation de la recherche.
4. Nombre de chercheurs sont aujourd'hui incités, afin de constituer un dossier concurrentiel, à publier dans des revues *open source*. Quels moyens l'université compte-t-elle accorder pour payer les droits pour ces publications ? Si ce n'est pas le cas, quelle stratégie l'ULg choisira-t-elle pour permettre à ces (jeunes) chercheurs de se constituer un dossier scientifique pertinent ?

Enseignement

Le Personnel scientifique est souvent en première ligne pour les tâches d'encadrement et d'enseignement. L'investissement dans ces tâches, malheureusement souvent trop peu reconnues, est une de ses missions essentielles, et des plus gratifiantes.

Cependant la gestion de sections pléthoriques d'étudiants (p.ex. mise en série des séances de TD/TP, pour un seul cours *ex cathedra*) dans certains domaines nous amène à nous interroger sur la politique future de l'Institution quant à son attractivité pour les étudiants. Tout en ayant conscience que le financement universitaire se fait au *prorata* du nombre d'inscrits, le Personnel scientifique s'inquiète des moyens (tant humains qu'immobiliers) que l'Institution est prête à mettre en place pour assurer un encadrement de qualité universitaire.

Sur ce point, le Personnel scientifique soutient une position claire et ferme : l'enseignement dispensé à l'université tient sa singularité dans le paysage de l'enseignement supérieur de son adossement et de son articulation à la recherche. Dans cette perspective, il est nécessaire que l'Institution garantisse à son personnel encadrant la possibilité effective de mener une recherche de qualité.

Au niveau du personnel académique, il s'agit d'assurer un volume horaire décent des charges de cours. Il est frappant que, dans certaines facultés, le volume horaire des charges de cours soit reparti à la hausse ces dernières années, atteignant parfois 180 heures pour un mi-temps, et plus de 250 heures pour un temps plein. À l'heure où, de surcroît, les chargés de cours sont soumis à une double évaluation distincte dans les procédures de confirmation et de promotion (évaluation de la qualité des enseignements par les facultés ; évaluation de la qualité de la recherche par les CSR), il est aberrant que de tels volumes horaires soient encore tolérés par notre institution – là où, par exemple, l'ULB ouvre des charges à temps plein à 150 heures de cours. Le Personnel scientifique demande que l'institution réfléchisse sérieusement à une détermination de la charge maximale d'un membre du personnel académique : pourrait-on, par exemple, mettre en place une norme de 180 heures pour un temps-plein et de 90 heures pour un mi-temps ?

Au niveau du personnel scientifique enseignant et encadrant, il est primordial de garantir les conditions matérielles, en particulier temporelles, de la recherche. Plusieurs éléments se recoupent ici.

Indiquons d'abord que ce second niveau est étroitement dépendant du premier. On constate en effet de grandes disparités entre les services (des membres du Personnel scientifique ayant le même statut prestent des volumes horaires très variables), qui trouvent souvent leur source dans le manque d'homogénéisation du volume des tâches d'encadrement au sein du corps académique, les professeurs les plus chargés ayant davantage tendance à se décharger de leurs tâches sur le Personnel scientifique de leur service.

De ce point de vue, l'encadrement des grandes populations d'étudiants (par exemple en 1^{er} bac médecine) pose un problème sévère à l'Institution en période de crise : cet encadrement est souvent effectué par des assistants temporaires, au statut précaire car payés sur des budgets extra-ordinaires (enveloppe « Marcourt » pour le Q2 bac1 médecine) ou par des élèves moniteurs, au statut encore plus fragile. Quel avenir pour ces jeunes chercheurs ? Quelle pérennité pour ces enseignements si les financements venaient à faillir (ce qui est déjà parfois le cas) ?

Une fois cet élément précisé, indiquons les deux orientations nécessaires à prendre, selon nous, pour garantir la recherche des membres du personnel scientifique assurant des tâches d'enseignement et d'encadrement – pour garantir, par conséquent, la qualité même de l'encadrement et de l'enseignement assurés par les scientifiques.

Premièrement, il convient de permettre à un assistant doctorant de réaliser sa thèse dans de bonnes conditions : maintenir l'horizon normal de renouvellement de son mandat à deux renouvellements (= 6 ans de mandat) ; limiter le temps dédié à l'encadrement à 50% de son temps de travail global, et mettre en place les mécanismes de vérification du bon respect de cette limite.

Deuxièmement, il est nécessaire de faire remplir aux jeunes chercheurs des tâches d'encadrement dans lesquelles ils peuvent apporter un bénéfice à l'étudiant. À cet égard, il est éminemment discutable que certains titulaires de cours n'assument pas eux-mêmes le travail d'évaluation des enseignements qu'ils font, déléguant ce travail, surtout quand il prend un tour abrutissant (corrections de plusieurs centaines de copies, de travaux pratiques identiques d'année en année, etc.), à leurs subalternes. À l'heure où les conditions financières de l'Institution imposent d'être inventif en matière pédagogique, il est peut-être temps de mettre sur la table une réflexion pour utiliser au mieux, c'est-à-dire pour tout le monde, les ressources pédagogiques qu'offrent nos jeunes chercheurs. L'organisation de débats facultaires dans cette optique nous semble une mesure de première urgence.

1. Comment vous positionnez-vous par rapport à l'ensemble de ces propositions ? Si vous y êtes favorables, comment comptez-vous gérer les difficultés qu'elles généreront ci et là (par exemple : disproportion entre le nombre d'heures de cours existant et l'ensemble de charges disponibles une fois réduites à la norme proposée ci-dessus) ? Si vous n'y êtes pas favorables, quelles solutions alternatives proposez-vous aux problèmes identifiés ?
2. Plus précisément, quels outils et quels critères mettre en place à vos yeux pour évaluer la répartition effective des tâches d'enseignement entre les différents membres de son personnel ? Ne serait-il pas pertinent de mettre en place une sorte de « crédit d'enseignement », qui évaluerait le poids des tâches d'enseignement de chacun, en tenant compte du volume horaire et du nombre d'étudiants de chaque cours et en veillant à une répartition équitable des missions d'enseignement (cours de bac et de master, cours obligatoires et à option, etc.) ?

3. Plus largement, quelles évolutions envisagez-vous d'apporter à l'offre d'enseignement de l'ULg, y compris en ce qui concerne le public visé ? Comptez-vous mettre en place des collaborations avec d'autres universités et, si oui, de quels types ? Quelle articulation entre formation généraliste et formation spécialisée ?

Organisation interne de l'institution

1. Le Personnel scientifique souhaite attirer l'attention des Autorités universitaires sur la nécessité de promouvoir les collaborations et synergies avec les différentes administrations de l'ULg. Plusieurs dossiers méritent qu'on y accorde de l'attention :
 - a. Sécurisation et sauvegarde au niveau de l'Institution des données de recherche (relation avec le SEGI) ;
 - b. Mise en place d'une politique de stationnement et, plus largement, de mobilité sur les différents sites (relation avec la cellule Mobilité) ;
 - c. Suivi des travaux de grande envergure (relation avec les Ressources immobilières) ;
 - d. Augmentation, dans certaines zones, de la capacité du réseau WI-FI en fonction des nouvelles technologies utilisées par les enseignants et par les étudiants dans le cadre des tâches d'enseignement et d'encadrement.
2. Le Personnel scientifique salue la mise en place de cellules d'appui à la recherche, qui s'avèrent souvent très efficaces, par exemple en ce qui concerne le financement de gros équipements ou en ce qui concerne l'accueil et le suivi des doctorants. Il souhaite toutefois attirer l'attention sur la nécessité d'optimiser l'usage de ces ressources, notamment dans le cadre de l'Interface, en fonction des besoins réels des chercheurs et des équipes de recherche.

Mémoire de la CSC-Services publics - Université de Liège

Dans le cadre des prochaines élections rectoriales, la CSC-Services publics de l'Université de Liège, qui représente l'ensemble du personnel académique, scientifique, administratif et technique, souhaite adresser aux candidats rectrice ou recteur un mémoire comme autant de défis à rencontrer par l'équipe qui encadrera ce nouveau mandat afin de répondre à l'évolution de l'enseignement supérieur et de la recherche, au niveau de la Fédération Wallonie/Bruxelles, mais également européen et international.

Dans le contexte économique global, dans le fonctionnement de financement en enveloppe fermée avec un accroissement du nombre d'étudiants et plus particulièrement dans la situation que l'Université de Liège traverse, la CSC-Services publics-ULg estime qu'il est indispensable de se rassembler et de travailler ensemble sur des objectifs permettant de se recentrer sur les missions de l'université tout en se regroupant autour de ses valeurs que tous les membres du personnel pourront partager et soutenir.

A. Gouvernance

Une bonne gouvernance doit absolument intégrer la transparence. Les décisions signifiées au personnel doivent être soutenues et clairement motivées, afin de permettre une appropriation et une compréhension parfaite par tous. Pour cela, **une communication** claire et régulière doit être mise en place.

A cet effet, il est important que l'ensemble du personnel puisse accéder plus facilement au contenu des décisions prises par le Conseil d'administration.

De même, dans le contexte d'une institution publique, les **budgets** alloués à l'institution et leurs affectations doivent faire l'objet d'une information transparente. Les objectifs à atteindre dans l'année budgétaire et les projets dégagés devraient être présentés à l'ensemble des acteurs de l'institution lors de séances d'information régulières.

La rectrice ou le recteur, qui doit appuyer son mandat sur un programme, devra **définir et clarifier les missions et mandats** des éventuels vice-rectrices/recteurs de mission et en programmer une évaluation technique et fonctionnelle qui fera l'objet d'une information détaillée.

Si d'autres mandats ou fonctions sont mis en place, ils doivent être présentés.

Dans l'éventualité de la mise en place de vice-rectorats de mission, l'égalité des genres doit être une compétence prioritaire. Force est de constater que les équipes rectoriales sont toujours majoritairement composées d'hommes et que nous devons tendre vers une répartition équitable du pouvoir entre les genres en créant toutes les conditions nécessaires y compris, si nécessaire, la mise en place de quotas.

L'installation de la nouvelle équipe devra être l'occasion de réaliser **un organigramme** clair définissant les responsabilités des membres du personnel, de la base au sommet de l'institution, en s'appuyant sur une réglementation harmonisée et aisément communiquée.

L'équipe rectorale devra inscrire son action dans **le respect des procédures et des organes de consultation**, de concertation et de négociation, en observant à tout moment une réglementation claire et accessible à tous.

Une véritable démocratie participative sera organisée à tous les niveaux dans l'institution, dans toutes les facultés et dans tous les départements et centres, représentant tous les personnels avec une représentativité juste et équivalente de chacun de ses membres.

La recherche doit faire l'objet d'une attention particulière. Elle sera soutenue par une politique et un financement permettant de se projeter sur le long terme afin de réduire la précarité de l'emploi.

La gouvernance assimilant le **multi-sites** devra, au travers de son nouveau vice-rectorat, intégrer et maintenir certaines spécificités, notamment en matière de pédagogie, et toujours tendre vers une harmonisation vers le haut. Une attention sera portée sur l'évolution en harmonie sur les sites intégrés afin d'y encourager la créativité.

L'intégration des hautes écoles devra être préparée et traitée avec le plus grand soin pour une parfaite réussite.

De même, **l'évaluation des intégrations** doit être réalisée sur base des données concernant l'enseignement et la recherche mais également, sur celles qui sont relatives à l'évolution du personnel et les investissements.

Pour les **sociétés de sous-traitances**, les clauses sociales, environnementales et éthiques doivent être intégrées automatiquement dans le cahier des charges des marchés publics de ces sociétés.

B. Personnel

L'équipe rectorale devra lutter activement contre **l'emploi précaire**, les contrats à durée déterminée et les temps partiels. Elle devra encourager et soutenir la poursuite de l'application des mesures prises par le Conseil d'administration du 3 juillet et du 9 décembre 2009 sur la carrière du personnel rémunéré par des prestations extérieures.

Le maintien du passage à l'Etat pour le personnel administratif, technique et ouvrier sur l'allocation de fonctionnement doit être soutenu activement. Le passage à l'Etat, redémarré en 2008, constitue une avancée qui ne doit, à aucun moment, être contaminée par des stéréotypes attachés à ce personnel afin d'en justifier l'abandon. Dans le contexte économique que traverse l'université et dans la conjoncture générale, le passage à l'Etat constitue une force pour l'institution comme pour les autres membres du personnel.

Un soutien à **la carrière du personnel scientifique définitif** doit rester un gage de stabilité pour l'institution et pour la recherche.

Le **statut de personnel académique invité** ne doit être utilisé que pour des besoins ponctuels et en cas de récurrence, une procédure de nomination doit être organisée.

L'équipe rectorale respectera **l'égalité et l'impartialité** à l'égard de tous les membres du personnel. Elle veillera à ce que chaque travailleur perçoive une rémunération adaptée à sa fonction par une gestion consciencieuse et en regard de la législation. Elle refusera les dérives individuelles en matière de rémunérations ainsi qu'en matière d'avantages.

Elle sera attentive à ce que chaque travailleur reçoive une information claire et précise quant à sa situation administrative.

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être promue dans tous les personnels et dans tous les métiers. L'accèsion des femmes à la carrière académique doit être soutenue et encouragée dans tout son parcours, en veillant à supprimer les discriminations directes et indirectes qui pourraient baliser le processus. Dans ce même contexte, il faut analyser à nouveau les causes d'abandon du doctorat afin de proposer des solutions de soutien.

Le **plan 2014-2018**, mis en place sur décision du Conseil d'administration du 30 septembre 2013 en raison de la situation structurelle et financière que traverse l'université, doit être suivi et évalué afin d'en dégager au plus vite les fragilisations de l'institution notamment par réduction induite du personnel. Il devrait alors être suspendu si nécessaire.

La **promotion de carrière** reste, pour les travailleurs des institutions publiques, le seul moyen d'obtenir une progression salariale. L'équipe rectorale veillera à son suivi, y compris pour les travailleurs sur prestations extérieures, dans la plus grande transparence et en encourageant la présence de l'observateur syndical dans les commissions.

Les **examens d'accession**, pour le personnel administratif et technique de niveau 2 doivent être organisés, en accord avec le décret de 2003 sur la carrière de ce personnel et au travers d'une réserve de recrutement publiée, afin de permettre un accès aux fonctions de niveau universitaire par la reconnaissance des compétences et des acquis de l'expérience professionnelle.

Les **règlements de travail** entamés à l'automne 2013 avec le personnel administratif, technique et ouvrier doivent être poursuivis pour le personnel scientifique et académique et concrétisés dans toutes leurs matières.

Le **formation du personnel** doit rester un outil de promotion et de valorisation du travail.

C. Bien-être

Le cadre et l'environnement de travail devront être en constante amélioration afin d'assurer le bien-être des travailleurs dans l'exercice de leurs missions.

La rectrice ou le recteur veillera à **la charge psycho-sociale** occasionnée par le travail et plus particulièrement dans le contexte du plan 2014-2018 et de la réduction globale de la masse des travailleurs (*faire plus avec moins d'effectifs*), qui pourrait induire une nouvelle répartition du travail. Une réévaluation des charges assortie d'une allocation proportionnée devra être envisagée en faisant usage notamment de **la formation professionnelle** si nécessaire afin de prendre une position proactive de prévention du « burn-out ».

La **formation des responsables hiérarchiques** à l'exercice démocratique du pouvoir doit être généralisée, ainsi qu'une **réflexion collective sur les missions des équipes**, dans le but d'un renforcement des collaborations.

D. L'université comme acteur de la société

Le **démocratisation de l'accès aux études** pour tous et pour tous les âges doit être une priorité de la nouvelle équipe rectorale.

De plus, la **formation à destination des adultes** en reprise d'études doit être encouragée et soutenue.

L'université doit prendre des initiatives claires et connues de tous en matière de **développement durable**. L'ensemble du personnel et les étudiants doivent être mobilisés et associés à ces questions touchant à l'environnement, à la responsabilité sociale et au développement économique.

L'équipe rectorale associera l'ensemble des acteurs de l'université, personnels et étudiants, aux différents projets mis en place dans ces domaines, depuis leur construction jusqu'à l'évaluation des résultats afin qu'ils deviennent un moteur de cohésion et d'appartenance.

Contact : CSC-Services publics
04 / 366 5639 – ccsp@ulg.ac.be
Présidence : Martine Evraud
martine.evraud@ulg.ac.be
0491 / 257869

Pour un refinancement de l'enseignement universitaire en Fédération Wallonie-Bruxelles

(Annexe au mémorandum politique du secteur universités de la CNE et de la CSC-Services publics)

1° Balises pour le financement des universités

De manière générale, en tenant compte notamment de la mise en œuvre du nouveau paysage universitaire en 2014 et des transferts financiers en faveur des communautés et régions liés à la 6^e réforme de l'Etat, la réforme du financement des universités en Fédération Wallonie-Bruxelles programmée en 2016 doit reposer sur plusieurs considérations majeures :

- l'enseignement supérieur universitaire constitue un service à l'ensemble de la société, dont **l'essentiel du financement doit rester public. La lutte contre la marchandisation et la privatisation reste une priorité syndicale ;**
- le financement des universités au-delà de 2016 doit **mettre fin à la concurrence** existant actuellement entre les établissements pour le recrutement des étudiants, liée à l'enveloppe fermée. Les nouvelles modalités de financement doivent à la fois viser à **supprimer l'enveloppe fermée après 2016** et à réduire la concurrence entre établissements, dommageable finalement pour les personnels et les étudiants ;
- en aucun cas **le financement actuel des universités ne peut être profondément bouleversé**, car cela pourrait mettre en difficulté financière des établissements confrontés, dans leur planification financière pluriannuelle, à des changements trop brutaux par rapport aux règles de financement antérieures. Si des aménagements à la législation communautaire doivent intervenir, 1° ils doivent maintenir pour chaque établissement au minimum les montants financiers octroyés avant 2014, 2° ils ne peuvent être introduits que de manière progressive pour permettre aux établissements de s'adapter, 3° ils ne peuvent en aucun cas diminuer la partie fixe des allocations (destinées à couvrir les frais d'infrastructure, les frais de personnel,...), 4° ils doivent prévoir un lissage des effets sur une période pluriannuelle (par exemple 5 ans) pour éviter des ajustements brutaux ;
- **le financement de base des universités doit assurer à chacune d'entre elles une part fixe et récurrente en croissance** destinée à garantir le volume global de l'emploi (enseignants, chercheurs, administratifs, techniques et ouvriers), l'encadrement pédagogique des étudiants en croissance constante, et les frais fixes (infrastructures, et surtout parc immobilier et son entretien : auditoriums, laboratoires, bureaux, investissement dans les kots sociaux pour les étudiants à revenu modeste...). Aucune université de la FWB ne peut se retrouver dans des difficultés financières telles qu'elle doive consentir à des licenciements (dommageables à l'encadrement des étudiants) ou ralentir le gros entretien des infrastructures existantes ;
- tout projet de modification dans le financement des universités doit absolument, même s'il porte sur des marges budgétaires, **faire l'objet d'une évaluation préalable** quant à son impact sur le budget des universités et quant à son efficacité par rapport aux objectifs poursuivis ;
- **une ligne budgétaire spécifique doit être introduite en faveur des universités qui doivent procéder actuellement et dans un proche avenir à l'intégration juridique et administrative de hautes écoles** (gestion,

architecture, interprétation et traduction) qui conduit à une surcharge administrative et à une élévation des coûts, liée notamment au remplacement progressif du personnel sous statut haute-école ;

- **le financement des universités doit assurer, via l'allocation de fonctionnement, l'interpénétration harmonieuse des trois missions universitaires : l'enseignement, la recherche et le service à la société.** L'enseignement universitaire se nourrit de la recherche. Le financement doit exclure des critères liés au résultat final qui, dans la recherche, aboutit actuellement à des dérives dans la production scientifique. L'enseignement, la recherche et le service à la société doivent être assurés essentiellement par un personnel académique permanent. L'augmentation du personnel permanent doit être en lien direct avec la croissance du nombre d'étudiants ;
- pour **certaines tâches spécifiques d'enseignement** (par exemple l'enseignement des langues ou des matières nécessitant une expertise professionnelle pointue, l'aide pédagogique aux étudiants de première génération ou en difficulté, les formations pour adultes, etc...), une réflexion doit être entamée quant au financement et à l'instauration d'un statut et d'une carrière spécifiques ;
- le **retour du précompte en faveur des chercheurs**, mesure fédérale qui participe de manière substantielle à l'équilibre budgétaire des universités, doit faire l'objet d'une plus grande transparence quant à son affectation finale. Une proportion de ce précompte doit être affecté à la stabilisation dans des contrats à durée indéterminée et à la création d'emploi de chercheurs ;
- **le financement des universités francophones doit favoriser l'intégration de l'enseignement et de la recherche à l'échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles** et continuer à soutenir les nombreuses coopérations interuniversitaires pour assurer l'emploi des chercheurs et faciliter la mobilité entre les établissements francophones pour les étudiants.

2° Réforme de la législation portant sur le financement des universités

Du point de vue syndical, plusieurs amendements à la législation actuelle sur le financement des universités doivent être adoptés :

- **augmentation de la partie fixe du financement pour toutes les universités au détriment de la partie variable**, de manière à ce qu'elles puissent assurer avec plus de sérénité leurs trois missions de base (enseignement, recherche et service à la société) et de façon à supprimer l'effet concurrentiel (chasse aux étudiants) de l'enveloppe fermée induit par la partie variable du financement. L'augmentation de la partie fixe de l'allocation aux universités permettrait de garantir le financement de la masse salariale (et donc le volume global de l'emploi) et de planifier à long terme les investissements immobiliers ;
- **suppression de la règle de non dépassement des 80% de l'allocation de fonctionnement de l'université consacrés à la masse salariale, ou, a minima, le remplacement de cette règle par un lissage pluriannuel** (par exemple sur 5 ans), de manière à éviter qu'une université dépassant ponctuellement cette règle des 80% ne soit obligée de licencier du personnel, alors même que ce dernier est indispensable pour assurer un encadrement correct des étudiants dont le nombre est en croissance constante ;
- **suppression des restrictions actuelles dans le financement de certaines catégories d'étudiants** : agrégation (AESS), accès au master par valorisation des

acquis de l'expérience (VAE), étudiants cumulant plusieurs diplômes universitaires, doctorants en cours de thèse,... ;

- **adoption de coefficients de pondération préférentiels pour le financement complémentaire des universités accueillant certaines catégories d'étudiants à profil spécifique : étudiants boursiers, étudiants de conditions socio-économiques modestes, étudiants handicapés reconnus par l'Awiph ou le Phare ;**
- **adoption de lignes budgétaires spécifiques et pérennes pour soutenir les efforts des universités en faveur de la démocratisation des études :** services d'information à destination des élèves du secondaire, organisation de journées portes ouvertes, aide à l'orientation et la réorientation des étudiants, organisation de semestres d'été destinés à la préparation aux études universitaires, soutien à la structuration des échanges entre enseignants du secondaire et professeurs de 1^{er} bac universitaire sur les socles de compétence exigés, soutien à l'aide pédagogique en 1^{er} bac (aide à la réussite), financement de l'encadrement pédagogique des étudiants handicapés, etc...

Une réflexion devrait également être entamée quant aux **modalités d'accès des étudiants européens**, non domiciliés fiscalement en Belgique et originaires de l'Espace Economique Européen, aux études supérieures financées par la FWB. Par ailleurs, il faut une harmonisation au plan européen des politiques de financement public de l'enseignement supérieur, afin d'éviter les "distorsions de concurrence" que la Commission européenne sanctionne par ailleurs dans d'autres secteurs ! Enfin, un fonds de compensation européen entre pays d'accueil ayant un nombre d'inscriptions d'étudiants non équilibré entre eux devrait être créé.

3° Assurer le financement de la démocratisation des études supérieures

Si le législateur prévoit, lors de la prochaine législature, une réforme du minerval, elle ne peut cependant aboutir à une augmentation importante du minerval pour la majorité des étudiants. **Les aménagements du minerval à prévoir ne doivent aboutir qu'à des adaptations des montants demandés et ne doivent pas freiner l'accès aux études supérieures pour tous les étudiants. La réforme doit donc être modérée. Une réforme du minerval ne peut s'entreprendre qu'à la condition que le système des bourses d'études soit, lui aussi, remanié en parallèle.**

Il faut réexaminer la décision de la Communauté française de suspendre l'indexation du minerval pour cinq ans. **L'indexation annuelle du minerval devrait être rétablie**, pour autant que cette mesure s'accompagne d'une augmentation parallèle des bourses d'études.

Du point de vue financier, la démocratisation de l'accès aux études supérieures doit se réaliser dans le cadre d'une politique globale intégrant les ressources suivantes :

- **les bourses d'études**, pour l'attribution desquelles il faut prendre en compte l'ensemble des revenus des parents (donc pas uniquement les revenus salariés !). Elles doivent être augmentées pour tenir compte des coûts réels (logements, nourriture, déplacements) et élargies aux classes moyennes inférieures ;
- **l'établissement de statistiques** fiables par origine sociale et socioprofessionnelle de la population étudiante des universités et sur la population des bénéficiaires d'allocations d'études ;

- **le système des prêts d'études** ne peut en aucun cas se substituer au système des bourses d'études, mais doit être envisagé en tant que système complémentaire. Les prêts d'études (à taux d'intérêt nuls) devraient être accordés par l'Etat aux étudiants issus des classes moyennes n'entrant pas dans les critères sociaux pour l'octroi d'une bourse, mais ne disposant pas de moyens financiers suffisants pour couvrir toutes les dépenses ;
- **les allocations familiales** qui, selon la législation fédérale actuelle, sont limitées à l'âge de 18 ans. Elles sont accordées jusqu'à 25 ans en faveur du jeune qui suit une formation, principalement dans l'enseignement supérieur, et qui ne dispose pas de revenus propres. **Les allocations familiales fédérales, bientôt communautarisées dans le cadre de la 6^e réforme de l'Etat, constituent un soutien direct à la poursuite des études des jeunes entre 18 et 25 ans. Toute réforme éventuelle des allocations familiales doit tenir compte de son impact direct sur l'accès aux études supérieures.** Ainsi, une différenciation notable des allocations familiales entre les régions bruxelloise et wallonne aurait un impact direct sur l'accès aux études supérieures des jeunes en fonction de leur domicile ;
- **l'octroi des aides directes sociales via les CPAS des grandes villes** à des étudiants isolés et majeurs (plus de 18 ans) doit être pris en compte. Des statistiques devraient être établies pour évaluer l'ampleur de ce phénomène et son impact budgétaire pour les communes.

Appel à un refinancement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Depuis presque 25 ans, la Communauté française, aujourd'hui Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), est victime d'un sous-financement lié aux accords de communautarisation de l'enseignement. Nous appelons donc le monde politique francophone à ouvrir le débat sur les conditions de refinancement structurel de la FWB, dont la principale compétence était, du moins jusqu'à la 6^e réforme de l'Etat, l'enseignement.

Contact : CSC-Services publics
 04 / 366 5639 – ccsp@ulg.ac.be
 Présidence : Martine Evraud
martine.evraud@ulg.ac.be
 0491 / 257869