

Mémorandum de la CSC-Services publics - Université de Liège

Dans le cadre des prochaines élections rectORAles, 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 mémorandum 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 rectORAles 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'accèsion**, 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