



Manifestation des personnels de l'enseignement le jeudi 10 février à Bruxelles

Le front commun syndical du secteur de l'enseignement, tous niveaux d'enseignement confondus (universités comprises) se mobilise le **10 février 2022 à 11 heures, Pl. Surllet de Chokier, siège de la FWB.**

Pourquoi cette action ?

Parce que l'actuelle négociation Enseignement est en panne.

Tous les deux ans se tient la négociation «Enseignement» en Fédération Wallonie-Bruxelles entre les ministres de l'Enseignement (Mme Désir pour l'enseignement obligatoire et Mme Glatigny pour l'enseignement supérieur) et les organisations syndicales de l'enseignement.

Cette négociation sectorielle pour les années 2021 et 2022, qui a démarré le 1er avril 2021, ne débouche jusqu'ici sur pas grand-chose, particulièrement pour le personnel des universités.

Négociation sectorielle Enseignement 2021-2022

Revendications prioritaires de la CSC-Services publics.

1. Revendications en lien avec la crise sanitaire

- Adoption d'une mesure visant à ce que les académiques en période probatoire durant la crise sanitaire obtiennent leur confirmation ou bénéficient d'un moratoire.
- Octroyer un défraiement en cas de travail à distance rendu obligatoire pour la prise en charge des frais de bureau à domicile (jusqu'à 129,48€ par mois selon la législation sociale)
- Adoption de mesures complémentaires de prolongation de financement pour les (post-) doctorant-es des universités et du FNRS impacté-es par la crise sanitaire, même s'ils-elles ne sont pas en dernière année. (N.B : Cette revendication est la seule qui est globalement rencontrée.)

2. Mesures acceptées lors des négociations précédentes, mais non exécutées

La CSC-Services publics demande au Gouvernement FWB dans quels délais vont s'appliquer les mesures adoptées dans les protocoles précédents et qui ne sont toujours pas mises en œuvre actuellement. Et ce, alors que la plupart de ces mesures ne sont pas coûteuses. Dont...

- Interruption de la carrière pour congé parental avec indemnité de l'ONEM (A.R. du 10 avril 2014) à appliquer aux agents de l'Etat nommés. La non-mise en application de cette mesure a pénalisé le personnel statutaire durant la pandémie puisque cette mesure concernait également le congé parental « covid ».
- Suppression des classifications de fonction non négociées bloquant les agents dans l'évolution de leur carrière.

3. Pour tous les personnels

- Reconnaissance et valorisation de l'ancienneté barémique, de grade, de carrière et de l'ancienneté scientifique de tout membre du personnel (y compris les boursiers de doctorat) en mobilité entre institutions d'enseignement (de tous les niveaux) ainsi que vers tous les organismes publics et services publics quel que soit le réseau.

- Congé mi-temps (à partir du 7^{ème} mois de grossesse) accessible uniquement aux agents payés par le BO. Souhait d'aligner la mesure à tous les contrats (prestations extérieures)
- Congé de naissance : aligner le congé de naissance (ex-congé de paternité) pour tout le personnel statutaire (PATO et personnel scientifique) et pour tout le personnel contractuel BO et hors BO.

4. Personnel académique

Financement du remplacement du personnel académique en absence pour maladie de longue durée.

5. Personnel administratif, technique et ouvrier (PATO)

- Elargissement des primes TDI (travaux dangereux et insalubres) aux agents de niveau I. Ces agents prennent les mêmes risques.
- Amélioration de la carrière et des barèmes du personnel ATO de niveau 2 :
 - Ajout d'un grade dans la carrière administrative de niveau 2
 - Réduction du délai de 9 ans à 6 ans d'ancienneté pour l'avancement sans examen des infirmiers gradués, des logopèdes, des assistants sociaux et des programmeurs ;
 - Examen des barèmes de la carrière des assistants sociaux, infirmiers et logopèdes des universités afin de les mettre au niveau des barèmes de la carrière des assistants sociaux, infirmiers et logopèdes des Hautes écoles ;
 - Pour le personnel informatique dans le niveau 2, ajout d'une échelle supérieure pour le grade d'engagement et ajout d'une échelle supérieure au 25/3A ;
 - Prolongation de la fin des échelles barémiques des niveaux 2 jusqu'à 33 ans.

6. Personnel scientifique

- Améliorations à apporter aux dispositions légales (décret du 17 décembre 2003) relatives à la prolongation du contrat/mandat à la suite d'un congé de maternité.
- Financement du remplacement du personnel scientifique définitif en absence pour maladie de longue durée.
- Pour les mandataires permanents FNRS : réduction de 8 ans à 6 ans de l'ancienneté de grade nécessaire pour la promotion du grade de chercheur-e qualifié-e au grade de maître de recherche.

7. Elections

- Décret relatif à l'élection du Recteur pour Liège et Mons : répartition des pourcentages en adéquation avec les corps électoraux. 65-15-10-10 n'est pas une répartition équitable en regard au nombre d'électeurs de chaque corps. Ex à Liège : 65 % pour moins de 500 académiques, 15 % pour 27.000 étudiants, 10 % pour 2500 scientifiques et 10 % pour 1800 PATO. Souhait d'adapter ces pourcentages en fonction du % pondéré de chaque corps.
- Augmenter le nombre de représentants PATO au Conseil d'administration de Liège et Mons. 3 représentants PATO pour 1800 agents contre 5 scientifiques pour 2500 agents, 17 académiques (R et VR compris) pour 500 agents, 8 étudiants et 7 milieux extérieurs.
Souhait d'obtenir un quatrième siège pour la représentation PATO.

Raisons du mécontentement de la CSC-Services publics

• La négociation pour 2021-2022 est menée de manière chaotique

Cette négociation aurait dû théoriquement être terminée fin décembre 2020, puisqu'elle porte sur les deux années 2021-2022.

Pour rappel, le Gouvernement a pris ses fonctions en septembre 2019. On sait que la crise sanitaire est passée par là, mais cette crise ne justifie pas que la négociation n'ait commencé que le 1^{er} avril 2021, qu'elle ait été suspendue unilatéralement en juin 2021, qu'elle n'ait repris que le 22 décembre 2021 et qu'elle soit toujours en cours.

• Le gouvernement cherche à gagner du temps

Le Gouvernement envisage d'étendre l'accord sur la période 2021-2024. Il justifie cette mesure notamment par la difficulté de mettre en place les résultats de la négociation dans un délai de deux ans !

La CSC-Services publics est opposée à cette proposition. En effet, le décret du 19 mai 2004 relatif à la négociation en Communauté française stipule que cette négociation se tient tous les deux ans. Pour modifier ce rythme, il faut donc une modification par décret. Or rien n'est annoncé à ce sujet.

En réalité, le Gouvernement se rend compte qu'il est en retard et cherche assez piteusement à gagner du temps.

• *Les propositions du Gouvernement ... l'aumône...*

- **Il y a, certes, deux bonnes propositions pour tout le personnel de l'enseignement.**

L'augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année pour tous les membres du personnel.

- La CSC-Services publics est d'accord avec l'augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année pour 2022 MAIS demande la rétroactivité pour 2021. En effet, l'année 2021 qui fait partie de la période de négociation n'a pas à être perdue en raison d'un retard organisé par le gouvernement.
- De plus, cette augmentation ne serait octroyée QUE sur le reliquat du financement annuel de la négociation sectorielle. Donc si pas de reliquat, pas d'augmentation et si un reliquat insuffisant pour couvrir tous les personnels... pas d'information...

Une prime forfaitaire «numérique» pour les membres du personnel de l'enseignement supérieur.

- La CSC-Services publics est favorable à l'octroi de la prime « numérique ». Nous n'avons cependant pas reçu de réponse sur la couverture de cette prime. Quels personnels concernés, sur le budget ordinaire, les ressources extérieures et les mandataires FNRS ?
- La prime sera-t-elle au prorata du temps de télétravail ?
- Les universités étant en gestion autonome, le financement de la prime serait versé aux institutions, à leur charge de la versée au personnel. Les institutions ayant déjà financé du matériel seraient tentées de conserver cette prime. Nous voulons la garantie que la prime est pour les travailleurs et non pour renflouer les caisses des institutions.

- **Pour le reste, sur les revendications déposées par la CSC-Services publics, il n'y a aucune ouverture.**

Même sur toutes les mesures acceptées lors des accords précédents, mais non mises en œuvre, rien n'est proposé, alors que ces mesures sont pratiquement toutes non-coûtantes.

La seule proposition de la ministre V. Glatigny est actuellement la suivante :

« Le gouvernement propose la mise en place d'un groupe de travail spécifiquement consacré aux questions statutaires propres aux membres du personnel des universités. Ce groupe de travail serait piloté par l'administration des personnels

de l'enseignement et regroupant représentants syndicaux, représentants des universités, commissaires et délégués du gouvernement ».

La CSC-Services publics est défavorable, voire opposée à cette proposition, parce que ce groupe de travail, sans aucune date d'échéance, objectifs ni missions, ressemble fortement à une réponse dilatoire et à une manière pour la ministre de s'exonérer de ses responsabilités.

En outre, la CSC-Services publics ne peut accepter que ce groupe de travail soit piloté par l'administration, car cette responsabilité est celle du politique, donc de la ministre de l'Enseignement supérieur. Cette responsabilité ne peut être déléguée à une administration, quelle qu'elle soit.

Par ailleurs, pourquoi, depuis mars 2021, l'administration n'a-t-elle pas déjà transmis au Cabinet de la ministre ses informations et ses apports techniques sur les revendications déposées ?

Enfin, si la CSC-Services publics est ouverte à l'invitation pendant la négociation des représentants des autorités des universités ainsi que des délégués et commissaires du Gouvernement sur telle ou telle question, elle n'est pas favorable à la participation permanente de ceux-ci dans un tel groupe de travail.

L'équipe CSC-Services publics - Université
Martine Evraud - 04 366 5639 - 0491257869

Si vous souhaitez participer à l'action et/ou vous mettre en grève, il faut en informer votre responsable hiérarchique et l'ARH, en indiquant que vous serez en grève le 10 février 2022.

Pour les affiliés qui se mettent en grève, la retenue sur le traitement sera compensée par une indemnité de 30 € (au prorata du temps de travail). Pour percevoir cette indemnité, veuillez prendre contact avec K.Gagliardi@uliege.be