

Le droit de savoir



PB-PP|B-00000
BELGIE(N)-BELGIQUE

Sommaire

NUMÉRO SPÉCIAL Carrières du personnel des universités

- 2-3. Le statut du personnel académique
- 4. Les personnels Ex-ISA et TI
Les maîtres de langues
- 5-8. La carrière du personnel
administratif et technique
- 9-11. Les parcours des membres
du personnel scientifique
- 12. Des propos appréciés

BARÈMES DU PERSONNEL DES UNIVERSITÉS

Les barèmes du personnel à l'index actuel ont été publiés dans le n° 170 du Droit de Savoir.

Comme il y a eu dépassement de l'indice-pivot en août 2018, les traitements du personnel du secteur public seront majorés de 2 % deux mois plus tard, soit en octobre 2018 (paiement à terme échu).

Pour mémoire, les barèmes du personnel des universités sont, en vertu de l'article 40 bis de la loi du 27 juillet 1971, identiques à ceux fixés pour le personnel des universités de la Communauté française.

Le prochain numéro du *Droit de savoir* publiera les barèmes indexés.

LES CARRIÈRES DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ

Ce numéro que vous tenez entre les mains est consacré entièrement au déroulement des carrières des différentes catégories du personnel académique, scientifique, administratif et technique de l'UCL, comme aussi des autres universités.

En effet, les dispositions légales qui concernent les personnels des universités de la Communauté française (ULg et UMons) doivent aussi s'appliquer aux personnels des universités subventionnées (UCL, ULB, UNamur, USL-B), et ce, en vertu de l'article 41 – essentiel – de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires. Cet article dispose en effet que «*Par décision de leur Conseil d'administration, les institutions universitaires subventionnées par l'Etat [aujourd'hui, les Communautés] fixent pour leur personnel rémunéré à charge des allocations de fonctionnement un statut équivalent au statut fixé par les lois et règlements pour le personnel des institutions universitaires de l'Etat.*»

Vous découvrirez dans ce numéro plusieurs tableaux.

Le premier tableau porte sur le statut du **personnel académique** et est accompagné de commentaires et de divers points d'attention.

Le deuxième document est la mise à jour du tableau sur le déroulement de la carrière du **personnel administratif et technique (PAT)** qui, dans le texte légal, est dénommé «*tableau de hiérarchie*». Ces pages sont accompagnées d'un historique de la carrière du PAT des universités ainsi que d'une définition des termes les plus fréquents (avancement, promotion, concours d'accession,...). Ces dispositions s'appliquent également au personnel PAT sur ressources extérieures. En effet, l'article 13 de la

convention collective de travail conclue à l'UCL le 30 septembre 1998 prévoit que «*le PATO sur ressources extérieures, engagé aux mêmes conditions que les agents UCL, bénéficie de possibilités équivalentes de carrière (avancement et promotions) à celles prévues par le statut pour le personnel du cadre*».

Le troisième tableau reprend les différents parcours possibles des membres du **personnel scientifique**, en ce compris les chercheurs sur ressources extérieures et les mandataires FNRS.

Les deux premiers tableaux ont été réalisés par la délégation CNE du personnel de l'UCL. Le troisième document est une réalisation du Service RHUM en 2016 et qui a été concertée avec la délégation CNE du personnel.

Enfin, une page est consacrée au personnel des ex-Instituts supérieurs d'Architecture et de Traduction-Interprétation, intégrés à l'université. La carrière des **maîtres de langues** est également évoquée.

L'amélioration au fil du temps de ces différentes carrières ne s'est pas faite par un coup de baguette magique ! Bon nombre de clarifications et de réformes sont intervenues à la suite de démarches des délégations syndicales du personnel. Et ces carrières peuvent – doivent ! – encore être affinées. C'est notamment l'objet des négociations avec le Ministre de l'enseignement supérieur et, en interne, avec chacune des autorités des universités pour ce qui les concerne.

On voit donc combien il est important d'appuyer ce travail, par exemple en s'affiliant, comme suggéré en finale de ce numéro spécial que nous vous invitons à garder sous le coude !

Bonne rentrée 2018-2019 !

Périodique trimestriel de la délégation CNE (Centrale nationale des employés) du personnel de l'UCL - N° 174 - JUILLET - AOÛT - SEPTEMBRE 2018
Éditeur responsable : Thierry Grosbois, DESY - Croix du Sud 3 - bte L7.06.01 - 1348 Louvain-la-Neuve - N° d'agrégation : P000613



CARACTÉRISTIQUES MAJEURES DU STATUT ADMINISTRATIF

Statut	Nature du contrat	Fonction	Temps de travail	Statut pécuniaire	Grades et titres
Nommé	Définitif	Fonction complète	Temps plein	Au barème	Chargé de cours Professeur Professeur ordinaire
			Temps partiel	% barème	Chargé de cours Professeur Professeur extraordinaire
		Fonction incomplète	Temps partiel	A l'heure	Chargé de cours Professeur Professeur extraordinaire
	Temporaire	Fonction complète	Temps plein	Au barème	Chargé de cours Professeur Professeur ordinaire
			Temps partiel	% barème	Chargé de cours Professeur Professeur extraordinaire.
		Fonction incomplète	Temps partiel	A l'heure	Chargé de cours Professeur Professeur extraordinaire
Invité	Temporaire	Fonction complète	Temps partiel	A l'heure	Chargé de cours invité Maître de conférence invité Professeur invité

La base légale du statut administratif du personnel académique est la loi du 28 avril 1953 sur l'organisation de l'enseignement universitaire par l'Etat.

A l'UCL, le statut administratif du personnel académique se réfère aux dispositions de cette loi, conformément à la règle du statut équivalent. Comme indiqué dans l'édito de ce numéro, le statut du personnel des universités subventionnées doit être aligné sur le statut du personnel des universités de la Communauté française.

Pour rappel

La nomination peut être soit définitive, soit temporaire, comme c'est le cas dans les autres niveaux d'enseignement

Les membres du personnel académique nommés définitivement bénéficient du régime de sécurité sociale du secteur public, ce qui, par exemple, ouvre le droit, en fin de carrière, à une pension à charge du Trésor public¹.

La notion de fonction complète implique une participation active à l'enseignement, à la recherche et au service à la communauté; celle de fonction incomplète implique une charge limitée à des activités d'enseignement.

Les personnes en fonction complète peuvent être engagées à temps plein ou à temps partiel. Les personnes en fonction incomplète sont logiquement toutes à temps partiel.

Les invitations, à temps partiel également, qui auparavant étaient limitées à six ans peuvent être renouvelées, avec aussi des possibilités à la suite d'une évaluation après 6 années d'invitation, de passage du statut d'invité au statut de temporaire ou définitif (voir l'article 23 du Samca et l'article 12 du règlement de procédure de nominations, de confirmations et de promotions).

Les personnes en fonction complète peuvent être engagées à temps plein ou à temps partiel. Les personnes en fonction incomplète sont logiquement toutes à temps partiel.

Les invitations, à temps partiel également, qui auparavant étaient limitées à six ans peuvent être renouvelées, avec aussi des possibilités à la suite d'une évaluation après 6 années d'invitation, de passage du statut d'invité au statut de temporaire ou définitif (voir l'article 23 du Samca et l'article 12 du règlement de procédure de nominations, de confirmations et de promotions).

Les conditions d'ancienneté pour les promotions

Les conditions d'ancienneté de grade requises pour pouvoir solliciter une promotion sont :

- huit années dans le grade de chargé de cours pour la promotion au grade de professeur;
- cinq années dans le grade de professeur pour la promotion au grade de professeur ordinaire (temps plein) ou extraordinaire (temps partiel).

Statut pécuniaire du personnel académique

Le document réalisé par le Service du personnel en 2017 et concerté avec la délégation syndicale du personnel, est subdivisé en trois grandes parties :

- Les règles qui s'appliquent au personnel académique définitif et temporaire, en fonction complète ou incomplète;
- les règles qui s'appliquent au personnel académique invité;
- les règles communes à ces deux catégories.

Les grands principes de la rémunération sont les suivants :

- les personnels en fonction complète ont une rémunération au barème ou en pourcentage du barème pour les temps partiels;
- les personnels en fonction incomplète ont une rémunération à l'heure;



ET PÉCUNIAIRE DU PERSONNEL ACADÉMIQUE

Barèmes (Numéros spécifiques à l'UCL)	Régime de sécurité sociale	Références du statut administratif du corps académique UCL (SAMCA)	Références légales Loi du 28 avril 1953		Equivalents temps plein UCL	Personnes physiques UCL
			Statut administr.	Statut pécuniaire		
013 012 011	Secteur public	Art.6.1 du statut UCL@	Art 21 § 3	Art 36 Art 38 Art 39bis	69,00 155,40 223,00 447,40	69 157 223 449
013 012 011	Secteur public	Art.6.1 du statut UCL	Art 21 § 4	Art 36 Art 38 Art 39bis	8,30 16,45 7,51 32,21	17 31 15 63
033 032 031	Secteur public	Art.6.2 du statut UCL	Art 21 § 4	Art 37 Art 39 Art 39ter	6,74 2,53 1,66 10,93	41 10 9 60
013 012 011	Secteur privé	Art. 7.1 du statut UCL Période probatoire, maximum 5 ans, non renouvelable	Art 22 § 2	Art 36 Art 38 Art 39bis	45,00 - 1,00 46,00	45 - 1 46
013 012 011	Secteur privé	Art. 7.1 du statut UCL Maximum 5 ans, renouvelable si moins de 50 % du temps de travail	Art 22 § 2	Art 36 Art 38 Art 39bis	5,10 1,00 - 6,10	11 2 - 13
033 032 031	Secteur privé	Art. 7.2 Maximum 5 ans, renouvelable si moins de 50 % du temps de travail	Art 22 § 2	Art 37 Art 39 Art 39ter	12,90 0,33 - 13,23	79 4 - 83
033 033 033	Secteur privé	Renouvelable, art 23 du statut UCL et art. 12 du règlement de procédure n° 1	Art 34 § 2	Art 37	33,90 28,02 5,64 67,56	355 330 68 753
					623,48	1.467

- quant aux invités, quel que soit leur grade, ils bénéficient tous d'une rémunération forfaitaire à de chargé de cours payé à l'heure.

Pour les personnes payées à l'heure (APH), 1 heure par semaine correspond à 30 heures de cours par an. Les APH peuvent se voir attribuer des fractions d'heure par ¼ d'heure de cours par semaine, soit donc 7,5 heures de cours par an.

Ce document « Dispositions pécuniaires du personnel académique » est consultable sur le site de l'UCL.

Statistiques du personnel académique au 1^{er} juillet 2018

Les deux dernières colonnes du tableau ci-dessus reprennent le nombre de membres du personnel académique UCL, ventilé par fonctions et par temps de travail. Les données ont été communiquées par le Service du personnel.

Le nombre de membres du personnel académique UCL est donc de 623,48 équivalents temps plein (ETP), ce qui correspond à 1427 personnes physique (PP).

A ces chiffres, il faut encore ajouter :

- le personnel académique des ex-Instituts supérieurs d'architecture et de Traduction- Interprétation, intégré à l'UCL: 31,48 EFT; 47 PP;
- les mandataires FNRS avec charge partielle académique: 11,34 EFT; 114 PP.

Au total, le personnel académique UCL, y compris ces deux derniers groupes, comprend au 1^{er} juillet 2018: 666,30 équivalents temps plein qui correspondent à 1628 personnes physiques.

Ces données n'incluent pas les académiques et chercheurs

qui, sans être liés à l'Université par un contrat de travail ou un acte de nomination, y exercent néanmoins des activités de recherche et d'enseignement. Notamment, les médecins du cadre permanent des Cliniques universitaires (Cliniques St Luc et CHU UCL Namur) ayant un titre académique clinique.

Statistique sur la suite des engagements probatoires dans le personnel académique

Le Conseil d'entreprise de l'UCL a reçu en mars 2018 une information sur le suivi des engagements entre 2010 et 2014 des académiques en période probatoire.

- En 2010-2011 :
 - 22 engagements probatoires ont été enregistrés;
 - deux personnes ont démissionné et le contrat d'une troisième a été pris fin;
 - 19 personnes ont été confirmées dont 2 après prolongation.
- En 2011-2012 :
 - 12 engagements probatoires ont été enregistrés;
 - toutes ont été confirmées dans les délais.
- En 2012-2013 :
 - 14 engagements probatoires ont été enregistrés;
 - le contrat d'une personne a pris fin;
 - 13 personnes ont été confirmées dont 1 après prolongation.
- En 2013-2014 :
 - 18 engagements probatoires ont été enregistrés;
 - 3 personnes ont démissionné et le contrat de 4 personnes a pris fin;
 - 8 ont été confirmées, dont deux après prolongation; reste 3 prolongations en cours.

1. Toutefois, on aura lu dans le Droit de savoir n°173 (voir la lettre adressée au Ministre Bacquelaire) que les avantages de la pension du secteur public sont largement mis en cause actuellement par le gouvernement fédéral. Nous y reviendrons.



LA CARRIÈRE DU PERSONNEL DES EX-INSTITUTS D'ARCHITECTURE INTÉGRÉS AUX UNIVERSITÉS

La carrière du personnel des ex-instituts d'architecture intégrés aux universités

Le décret du 30 avril 2009 a organisé le transfert de l'enseignement supérieur de l'architecture à l'université. Dans ce cadre, les instituts supérieurs d'architecture (ISA) de Saint-Luc Tournai et Saint-Luc Bruxelles ont été intégrés à l'UCL qui est ainsi devenue au 1er juillet 2010, l'employeur des personnels de ces établissements. Cependant, conformément au décret, ces personnels restent soumis aux dispositions légales et réglementaires qui, au moment de leur transfert, leur étaient applicables ainsi qu'aux modifications apportées ultérieurement à ces dispositions.

Le **personnel enseignant** de ce «cadre d'extinction ex-ISA» est composé d'assistants, de chefs de travaux, de chargés de cours et de professeurs, auxquels il faut ajouter les fonctions de directeur, directeur adjoint et chef de bureau d'études. Pour pouvoir être engagé comme assistant, chef de travaux ou chargé de cours, il faut être porteur d'un diplôme de fin d'études supérieures de type long. Pour être nommé à titre définitif dans une de ces fonctions, il faut faire la preuve d'une expérience utile d'au moins 6 ans dans l'enseignement supérieur. La nomination définitive au grade de chargé de cours, de professeur, de directeur, de directeur adjoint ou de chef de bureau d'études est limitée aux porteurs d'un titre de docteur avec thèse et aux personnes bénéficiant d'une notoriété professionnelle et scientifique reconnue par la «commission de notoriété».

A noter qu'une dérogation a été prévue dans le décret pour permettre aux assistants et chefs de travaux nommés définitivement de passer au grade de chargés de cours sans condition de thèse ou de notoriété. Cette exception va également être étendue dans un prochain décret aux personnes qui, au 30 juin 2010, étaient temporaires sans doctorat et qui pourront dès lors être nommées définitivement.

La carrière du personnel de la catégorie Traduction Interprétation (TI) intégré à l'UCL

Le décret du 11 avril 2014 organise le transfert des études de traduction-interprétation (TI) à l'université. Le personnel TI de Marie Haps (Haute-Ecole Vinci) a été formellement intégré à l'UCL et à l'USL-B le 1er janvier 2016. Comme pour le personnel ISA, ce décret stipule que les membres du personnel restent soumis aux dispositions légales et réglementaires qui leur étaient applicables au moment de leur transfert, ainsi qu'aux modifications apportées ultérieurement à ces dispositions. Ils conservent tous les droits et avantages acquis ainsi que leur statut social et, pour les personnes nommées définitivement, leur droit à la pension du secteur public. Par contre, tout nouvel engagement se fait aux conditions en vigueur à l'université.

Le personnel directeur et enseignant de la catégorie TI

Dans cette catégorie, il y a :

- deux fonctions de rang 1 : maître assistant et chargé de cours

- trois fonctions de rang 2 : chef de travaux, professeur et chef de bureau d'études
- une fonction élective : directeur de catégorie

Engagement : l'assistant ou le chef de travaux doit être porteur d'un titre de fin d'études universitaires ou d'études supérieures de type long. Le chargé de cours ou le professeur doit avoir le diplôme de docteur avec thèse. Le personnel enseignant peut être engagé pour une durée déterminée d'une année reconductible pour une nouvelle année académique maximum, après quoi il passe à durée indéterminée s'il est désigné dans une fonction principale.

Pour être nommé à titre définitif comme maître assistant ou chargé de cours, il faut faire la preuve d'une expérience utile dans l'enseignement d'au moins six ans dont les trois dernières années doivent avoir été prestées au sein de la Haute Ecole. Il faut également être porteur du certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES).

Promotion : pour pouvoir être promu à une fonction de rang 2, il faut avoir exercé la fonction correspondante de rang 1 durant quatre années au moins à partir de la nomination ou de l'engagement définitif. Cela signifie avoir été maître assistant durant quatre ans au moins pour pouvoir être nommé chef de travaux ou avoir été chargé de cours durant au moins quatre ans pour pouvoir accéder au grade de professeur ou de chef de bureau d'études

Personnel administratif ISA et TI intégrés aux universités.

La carrière du personnel administratif ISA et TI est identique (Décret du 20 juin 2008).

Selon le type de diplôme acquis, le **personnel administratif** peut être engagé au niveau 3 (titulaires d'un diplôme secondaire inférieur), au niveau 2 (diplômés du secondaire supérieur), au niveau 2+ (titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court, graduat ou bachelier) ou au niveau 1 (titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur de type long).

Dans chacun de ces niveaux, la personne est engagée au rang 1 et elle peut être promue au rang 2. Il n'y a donc que deux rangs dans la carrière administrative et une seule promotion possible. Après deux années à titre temporaire, le membre du personnel qui a obtenu un rapport positif devient temporaire à durée indéterminée. Il peut ensuite être nommé à titre définitif si le poste est vacant et qu'il a le plus d'ancienneté dans la fonction.

Pour avoir accès à une promotion, il doit être nommé à titre définitif et avoir exercé la fonction correspondante de rang 1 pendant quatre années au moins.

Concernant les barèmes du personnel administratif ISA et TI, on peut se référer au n° 170 du Droit de savoir ou au prochain numéro qui publiera à nouveau ces barèmes indexés au 1er octobre 2018.

LA CARRIÈRE DU PAT/PATGS DES UNIVERSITÉS EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Bref historique

1958

En 1958, dans le but de dynamiser les universités, le Gouvernement belge a décidé de soustraire du statut des agents de l'État datant de 1937, le personnel de direction, administratif, technique, ouvrier et spécialisé des Universités, en le dotant d'un statut plus adapté aux conditions de travail dans les institutions universitaires.

1971

En octobre 1971, ce statut particulier a été modifié par arrêté royal. Hormis des modifications concernant les architectes, les ingénieurs industriels, les informaticiens et les prosecteurs, ce fut la seule évolution importante de ce texte jusqu'au décret du 22 octobre 2003. Toutefois, dès la fin des années 70, ce statut avait montré au fur et à mesure ses limites, ses lacunes, et même ses incohérences.

De 1978 à 2000

Dès 1978, de manière informelle et à partir de 1990, de manière formelle à la suite de la communautarisation de l'enseignement, des propositions d'amélioration furent élaborées par les délégations syndicales du personnel des universités francophones dans le but d'harmoniser le déroulement de carrière des différentes catégories (administrative, technique et de gestion) du PAT/PATGS, en raison du principe : à même niveau de diplôme, même déroulement de carrière et même barème. Jusqu'en 1999, les négociations entre les différents Ministres de l'Enseignement supérieur de la Communauté française et les délégations syndicales n'ont produit aucun résultat. De plus, à chaque changement de législature, ces négociations reprenaient pratiquement à zéro.

De 2000 à 2003

C'est seulement à partir de l'année 2000 qu'une négociation digne de ce nom s'est engagée et a pu enfin aboutir à un résultat majeur : une meilleure carrière pour le PAT, coulée dans le décret du 22 octobre 2003. (Moniteur belge du 4 décembre 2003).

Les principales modifications de la carrière du PATO introduites par ce décret sont les suivantes : un déroulement de carrière identique pour tous les groupes de la catégorie 2 (*voir au verso*); la progression par avancement à tous les grades inférieurs au rang 24 pour tous; la reconnaissance du graduat

pour le personnel de la catégorie 2; l'ajout d'une échelle 25/6 pour les catégories 2, 3 et 4 (*voir au verso*); la suppression des échelles barémiques qui débutaient en dessous du minimum légal; la possibilité de certains changements de catégorie et de groupe; la création du nouveau grade de premier attaché à l'échelle 12/1; et en ce qui concerne le régime disciplinaire : l'introduction d'une gradation parmi les sanctions disciplinaires et leur radiation d'office du dossier individuel après une période fixée.

De 2004 à 2018

Après nouvelles négociations, des améliorations suivantes de la carrière du PATO ont été obtenues :

- la suppression du niveau 4 à partir du 1^{er} septembre 2007; l'engagement de personnes avec diplôme du primaire ou sans diplôme se fait au barème 300/1 (décret du 11 janvier 2008);
- pour les personnels du niveau 3 (300/1), l'avancement s'effectue désormais sans examen vers le niveau 2 avec avis favorable du responsable de service (*décret du 11 avril 2014*);
- pour les personnels du niveau 1 au grade d'attaché (10/1), l'échelle 10/5 après quatre ans a été supprimée et la progression au 11/3 s'effectue par avancement sans examen après 3 ans, avec avis favorable du chef de service, en lieu et place d'une promotion (décret du 11 avril 2014).
- pour les architectes et les ingénieurs industriels, la suppression de l'échelle 10/5 et, comme pour les attachés, la progression au 11/3 par avancement sans examen après 3 ans avec avis favorable du responsable de service, en lieu et place d'une promotion (*protocole d'accord du 12 juillet 2017; le décret d'application doit encore être voté*).

En perspective

Les demandes des délégations syndicales pour le futur sont les suivantes :

- l'amélioration de la carrière et des barèmes des assistants sociaux, des infirmiers et des logopèdes;
- la réduction du délai de 9 ans à 6 ans d'ancienneté pour l'avancement sans examen des infirmiers gradués, des logopèdes et des assistants sociaux, ainsi que des programmeurs;
- pour les informaticiens dans le niveau 2, l'ajout d'une échelle supérieure au 25/3A.

1. Les dénominations de ce personnel sont nombreuses : soit PAT (personnel administratif et technique); soit PATO (O pour ouvrier); soit PATGS (personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé). On utilise ici l'abréviation PAT/PATGS.



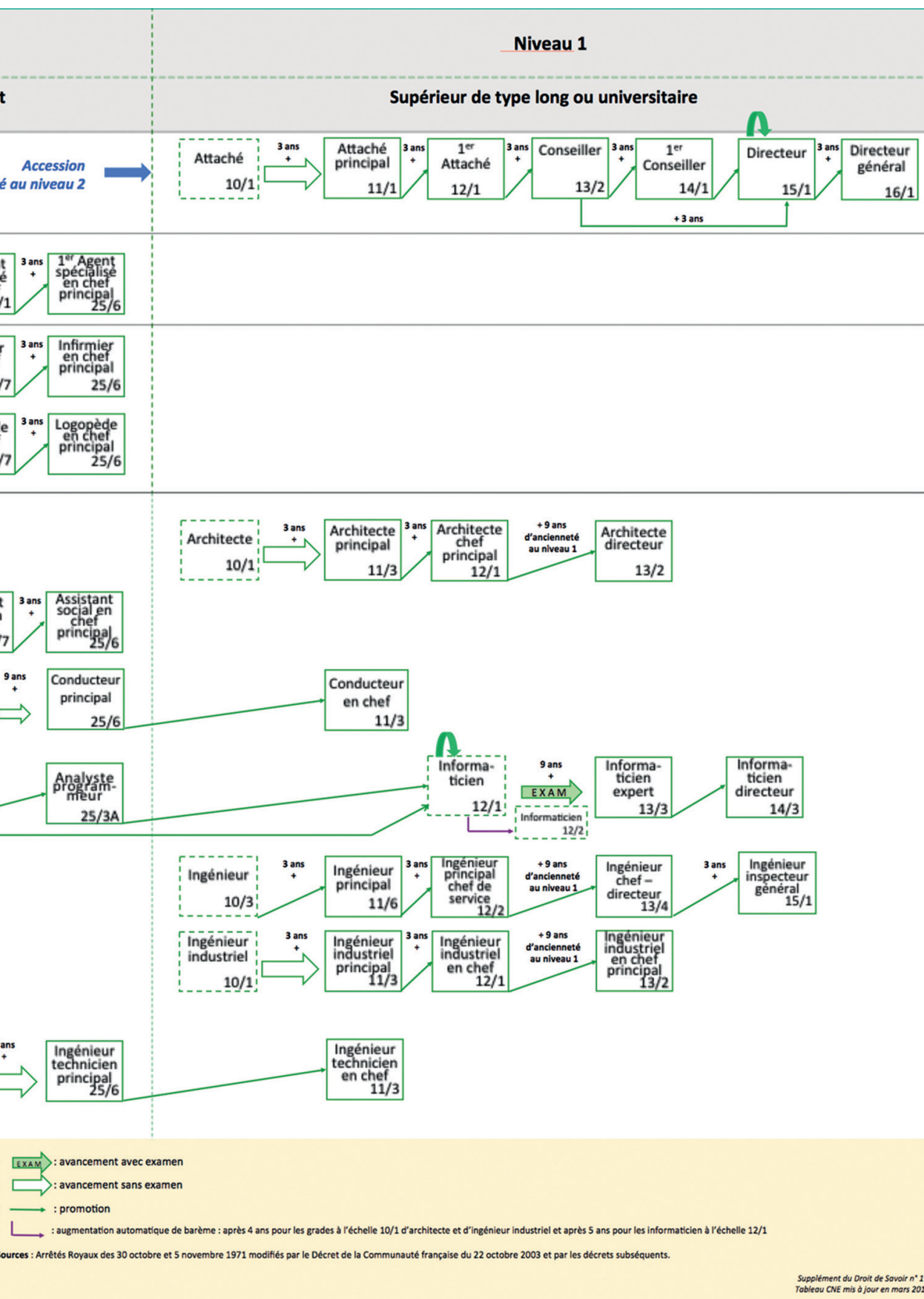
TABLEAU DE HIERARCHIE DU PERSONNEL DE DIRECTION OUVRIER, PARAMÉDICAL ET SPÉCIALISÉ DES UNIV

Diplôme d'admission	Niveau 3		Niveau 2										
	Primaire et secondaire inférieur		Secondaire supérieur	Supérieur de type court et gradué									
Catégorie 1 Personnel de direction et attachés							<i>si 4 ans d'ancienneté</i>						
Catégorie 2 (voir ci-dessous)	Agent qualifié 300/1	6 ans + →	Agent spécialisé 20/2X	6 ans + EXAM →	1 ^{er} Agent spécialisé 22/4	3 ans + →	1 ^{er} Agent spécialisé principal 23/1	3 ans + →	Agent spécialisé en chef 24/1	3 ans + →	1 ^{er} Agent spécialisé en chef 25/1		
Catégorie 3 Personnel paramédical							Infirmier gradué 22/6	9 ans + →	Infirmier gradué de 1 ^{er} classe 23/6	3 ans + →	Infirmier gradué principal 24/6	3 ans + →	Infirmier en chef 24/6
							Logopède 22/6	9 ans + →	Logopède de 1 ^{er} classe 23/6	3 ans + →	Logopède principal 24/6	3 ans + →	Logopède en chef 24/6
Catégorie 4 Personnel spécialisé							Assistant social 22/6	9 ans + →	Assistant social de 1 ^{er} classe 23/6	3 ans + →	Assistant social principal 24/6	3 ans + →	Assistant social en chef 24/6
							Opérateur mécano-gr. de 2 ^{ème} cl. 32/1	6 ans + EXAM →	Opérateur mécano-gr. de 1 ^{er} cl. 32/5				
							Opérateur mécano-gr. de 1 ^{er} cl. 32/5	6 ans + EXAM →	Opérateur mécano-gr. de 1 ^{er} cl. 32/5				
							Programmeur de 2 ^{ème} cl. 21/2A	3 ans + →	Programmeur 23/1	9 ans + →	Programmeur 23/1	9 ans + →	Chef programmeur 24/3
							Programmeur 23/1	3 ans + →	Programmeur 23/1	9 ans + →	Programmeur 23/1	9 ans + →	Chef programmeur 24/3
							Conducteur 24/8						
							Ingénieur technicien 24/8						

Légende :

- Catégorie 2 : personnel administratif, adjoint à la recherche, de gestion/ouvrier, puéricultrice, surveillant des travaux et dessinateur
- ↻ : Possibilité de changement de catégorie vers ce grade (voir page 4).
- [] : Possibilité de recrutement externe
- [] : Progression interne
- X ans : années d'ancienneté minimum requises pour accéder au grade supérieur. S'il n'y a pas de mention, il n'y a pas de condition légale d'ancienneté requise pour passer au grade supérieur.

N, ATTACHÉ, ADMINISTRATIF, TECHNIQUE, DE GESTION/ UNIVERSITÉS EN FÉDÉRATION-WALLONIE-BRUXELLES





CARRIÈRE DU PAT-PATGS - ÉLÉMENTS DE VOCABULAIRE

Un rappel rapide du vocabulaire dans le tableau vous est proposé ci-dessous.

Accession : passage de tout membre du personnel du niveau 2 (enseignement secondaire supérieur et supérieur du type court) au niveau 1 (universitaire), au grade d'attaché.

Les conditions de l'accession sont :

- la nomination définitive;
- minimum 4 ans d'ancienneté dans un grade de niveau 2;
- l'existence d'un emploi vacant dans le grade d'attaché;
- la sélection à l'issue d'un concours, organisé pour cette accession.

Les Institutions sont tenues d'organiser ces concours au moins tous les deux ans dans la mesure où des postes de niveau 1 s'ouvrent.

La réussite de ce concours et le passage au niveau 1 n'entraînent aucune perte d'ancienneté.

Avancement : nomination d'un agent à un grade plus élevé de la catégorie à laquelle il appartient sans qu'il existe d'emploi vacant du grade à conférer.

Les conditions d'avancement sont :

- la nomination définitive;
- avoir les conditions d'ancienneté de grade requises;
- réussir l'examen d'avancement si cet examen est statutairement prévu;
- avoir une appréciation favorable sur la manière dont le membre du personnel remplit la fonction occupée.

À noter que l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou brevet exigé pour un grade supérieur de recrutement équivaut à la réussite d'un examen d'avancement. Dans ce cas, l'avancement prendra effet au 1^{er} janvier qui suit l'acquisition du diplôme, certificat ou brevet.

Catégorie : subdivision du personnel PAT des universités. La catégorie 1 comprend le personnel de direction et attachés; pour la catégorie 2 (voir « Groupe »); la catégorie 3 comprend le personnel paramédical; la catégorie 4 comprend le personnel spécialisé.

Echelles de traitement ou barèmes : indiquent les modalités de fixation des rémunérations du personnel.

Chaque numéro d'échelle est composé de 3 ou 4 chiffres :

- le premier chiffre indique le niveau (place d'un grade dans la hiérarchie, en fonction du diplôme);
- les deux ou trois premiers chiffres indiquent le rang (importance relative d'un grade dans son niveau);
- le chiffre qui suit la barre oblique indique l'importance dans le rang.

Illustration pour l'échelle 22/4 :

*2 indique le niveau;
22 indique le rang;
et 22/4 désigne la 4^e échelle dans le rang.*

Grade : titre qui désigne chacun des degrés du tableau de hiérarchie du personnel PAT/PATGS.

Groupe : subdivision de la catégorie 2 qui comprend 6 groupes: le personnel administratif, le personnel adjoint à la recherche, le personnel de gestion/ouvrier, les puéricultrices, les surveillants des travaux et les dessinateurs.

NB: toutes les universités n'ont pas nécessairement des membres du personnel dans chacun de ces groupes.

Promotion : nomination d'un membre du personnel à un grade plus élevé.

Les conditions de promotions sont :

- la nomination définitive,
- avoir les conditions d'ancienneté de grade requises,
- la mention de signalement bon ou toute mention supérieure,
- la vacance d'un emploi au grade à conférer.

NB: cette dernière condition n'est pas toujours formellement respectée, dans la mesure où les universités ne disposent pas d'un cadre organique fixant le nombre d'emplois dans un grade de promotion. En réalité, les universités attribuent souvent une promotion en « convertissant » le poste qu'occupait déjà la personne promue et en lui attribuant le grade supérieur.



COMMENTAIRES SUR LES PARCOURS SCIENTIFIQUES

Le tableau des diverses carrières de personnel scientifique que vous lirez en pages 10 et 11 est le résultat d'un travail réalisé par le service des ressources humaines en concertation avec la délégation syndicale CNE.

Pour certaines évolutions de carrière, il s'agit d'une pratique propre à l'UCL qui ne se retrouve pas dans les autres universités en Communauté française.

Cette remarque est d'application notamment pour la carrière de personnel scientifique définitif (PSD) et pour celle des logisticiens de recherche (LR) sur allocation de fonctionnement.

Le personnel scientifique sur allocation de fonctionnement

Le statut et les carrières du personnel scientifique sur allocation de fonctionnement sont organisés par un ensemble de dispositions légales :

- la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires
- l'arrêté royal du 31 octobre 1953 fixant le statut du personnel scientifique
- l'arrêté royal du 21 avril 1965 portant sur le statut pécuniaire du personnel scientifique de l'Etat.

Ce statut et ces carrières sont précisés par le Règlement Administratif des Membres du Corps Scientifique (le RAMCS) et la convention collective de travail du 31 janvier 2003 relative aux conditions de travail du personnel scientifique.

La carrière du **personnel scientifique définitif** (PSD) prévoit de passer du grade de 1^{er} assistant à celui de chef de travaux; elle se traduit par une nomination définitive et relève du régime de sécurité sociale du secteur public. C'est une carrière en voie de totale disparition à l'UCL. Ce choix politique des autorités de l'UCL a débuté à la fin des années 80 : plus aucun 1^{er} assistant n'a été nommé à l'UCL depuis 30 ans ! Alors que cette carrière est quasiment une des seules à assurer une sécurité d'emploi pour un.e chercheur.euse au cadre, l'UCL a pris cette décision (insensée à nos yeux) qui la prive de ressources financières; en effet, la législation qui permet de récupérer 80 % du précompte professionnel des salaires des chercheurs ne peut s'appliquer aux académiques engagés en remplacement. Or, à partir de cette ristourne du précompte professionnel, des emplois scientifiques supplémentaires pourraient être créés. Une occasion ratée...

La **carrière de logisticien de recherche** (LR) au cadre telle que présentée dans ce tableau relève également du régime du secteur public. Elle est aussi particulière à l'UCL puisque l'institution exige que l'engagement au grade de logisticien de recherche soit exclusivement réservé aux porteurs d'une thèse de doctorat; ce qui n'est pas une exigence du Décret créant cette carrière.

Dans cette carrière, il y a deux autres aberrations mais qui elles sont malheureusement inscrites dans le Décret : le passage du grade de logisticien de recherche au grade de 1^{er} logisticien de recherche et celui du grade de logisticien de recherche en chef vers le grade de directeur logisticien de recherche, qui se font par promotions ne s'accompagnent pas d'un changement de barème. Du jamais vu !

Le **personnel scientifique temporaire** (PST) c'est-à-dire les

assistant.es au cadre (sous contrats de deux ans renouvelables deux fois avec possibilité de trois années de prolongation) n'ont pas de véritable carrière puisque la plupart d'entre eux. elles ne sont que de passage à l'université pour la réalisation de leur thèse de doctorat. Une fois celle-ci en poche, seul un petit nombre aura l'opportunité de poursuivre une carrière de scientifique au FNRS ou encore d'académique vu la faible quantité de postes ouverts.

Le personnel scientifique sur ressources extérieures

La carrière du personnel scientifique sur ressources extérieures est organisée par le décret du 19 juillet 1991.

A l'UCL, la convention collective de travail du 30 septembre 1998 précise cette carrière; elle organise le passage à durée indéterminée des chercheurs justifiant des qualifications scientifiques requises (doctorat ou travaux équivalents) et ayant une ancienneté égale à six ans.

La convention collective de travail du 31 janvier 2003 relative aux conditions de travail du personnel scientifique s'applique également au personnel scientifique sur ressources extérieures.

Les mandataires FNRS

Ayant comme employeur le FRS-FNRS mais travaillant dans les structures de l'université, les mandataires FNRS sont demandeurs de clarifications quant aux droits et devoirs à leur égard. La création en janvier 2013 d'un **organe de concertation et de négociation sociale (OCN)** au sein du FNRS rend la chose possible notamment grâce à la signature d'un important protocole d'accord définissant les compétences de l'OCN et permettant ainsi aux mandataires d'avoir un droit de regard sur les projet et décisions du Conseil d'administration du FNRS.

La mention de ce protocole d'accord entre les autorités du FNRS et les délégations syndicales du personnel des universités devrait par ailleurs figurer sur le tableau.

Le bilan de l'OCN a été présenté dans le n° 173 du Droit de Savoir de juin 2018.

Pour mémoire, voir aussi l'article sur l'histoire des grades des mandataires permanents au sein du FNRS, paru dans le n° 167 du Droit de savoir de décembre 2016.

Les boursier.ères

Il existe une large variété de bourses régies par différents règlements dont certains devraient être remis au goût du jour et négociés avec la délégation syndicale.

Ce statut relativement hybride entre «étudiant» et «travailleur» présente des avantages : les bourses sont défiscalisées et soumises à cotisations ONSS; ce qui permet aux boursier.ères de bénéficier de protections sociales (chômage en fin de financement, couverture pension, allocations familiales, congé de maternité etc.). Elles sont cependant de courte durée et leur renouvellement lié à l'état d'avancement de la recherche doctorale ou post doctorale.



LES PARCOURS SCIENTIFIQUES À L'UCL

UCL/RHUM		R1 - Chercheur doctorant	R2 - Chercheur post-doctorant
ENSEMBLE des membres du CORPS SCIENTIFIQUE		Diplôme de 2 ^e cycle	Diplôme de docteur ou d'agrégé de l'E.S. [©]
MEMBRES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE (PS)			
<p>➔ Sur budget ordinaire</p> <p>Scientifique définitif</p>			<p>RANG A</p> <p>1^{er} Assistant 1 8C (023)</p> <p>4 ans assistant Anc. scient. 10 ans</p> <p>RANG A</p> <p>Logisticien de recherche 8C (023)</p> <p>4 ans Anc. LR</p> <p>PROMOTION</p> <p>1^{er} Logisticien de recherche (8C 023)</p>
<p>➔ Sur ressources extérieures</p> <p>Scientifique temporaire</p>		<p>Assistant 8 L (020) ④ / 8 A (021)</p> <p>Assistant avec titre de Docteur 8C (023)</p> <p>Thèse</p> <p>Assistant d'enseignement 8 L (020) ④ / 8 A (021)</p>	
<p>➔ Chercheur</p>		<p>NIVEAU A</p> <p>Assistant de recherche 8 L (020) ④ / 8 A (021)</p> <p>Thèse</p> <p>RANG A</p> <p>Niveau A Logisticien de recherche ② 020 / 021</p>	<p>NIVEAU B</p> <p>Assistant de recherche avec titre de Docteur 8 B (022) REC 8C (023)</p> <p>Chargé de recherche 8 C (023)</p> <p>4 ans Anc. LR REC</p> <p>Niveau B Logisticien de recherche ② 023</p>
AUTRES MEMBRES DU CORPS SCIENTIFIQUE			
Mandataire FRS-FNRS			<p>Chargé de recherches FRS-FNRS 11/6</p> <p>Collaborateur scientifique FRS-FNRS 11/6</p>
Clinicien bénéficiaire d'un mandat FRS-FNRS		<p>Candidat spécialiste doctorant FRS-FNRS</p> <p>Spécialiste doctorant FRS-FNRS</p>	Spécialiste post-doctorant FRS-FNRS
Boursier de postdoctorat UCL			Boursier de post-doctorat Barèmes bourses UCL (B71 à B78)
Boursier de doctorat		Aspirant FRS-FNRS Barème FRS-FNRS	Aspirant FRS-FNRS avec titre de Docteur Barème FRS-FNRS
Boursier des fonds associés		Boursier FRIA Boursier FRESH Grant Télévie FRS-FNRS Barèmes FRIA, FRESH, Télévie	Boursier FRIA, FRESH, Télévie avec titre de Docteur Barèmes FRIA, FRESH, Télévie
Boursier UCL & aspirant UCL		Boursier UCL B41 / B42 Aspirant UCL B61 / B62 Barèmes bourses UCL	
Boursier externe		Boursier externe ③	
Doctorant avec financement propre		Doctorant Financement propre ③	
Collaborateur scientifique			Collaborateur scientifique
Chercheur visiteur			Chercheur visiteur

Bourse
 Grade d'engagement
 Grade rare - (financement ext.)

① Ce statut n'est plus octroyé à l'UCL
 ② Ce statut n'est octroyé que dans le cadre d'un financement du FRS - FNRS
 ③ Pour appartenir au corps scientifique, ces chercheurs doivent introduire une demande de reconnaissance



R1 -> R4 : Following the "European framework for researcher careers"

R3 - Chercheur confirmé		R4 - Chercheur expérimenté		Lois, arrêtés, décrets, règlements et conventions collectives de travail (CCT)
<p>RANG B</p> <p>Chef de travaux ① 8 D (024)</p> <p>2 ans chef travaux Anc. scient. 12 ans</p> <p>RANG B</p> <p>Logisticien de recherche principal 8D (024) ⑤</p> <p>4 ans Anc. PLR</p> <p>4 ans anc LRP ou Anc. scient. 8 ans</p> <p>PROMOTION</p>		<p>RANG C</p> <p>Chef de travaux agr. ① 8 F (026)</p> <p>RANG C</p> <p>Logisticien de recherche en chef 8F (026)</p> <p>4 ans Anc. LRC</p> <p>Directeur Logisticien de recherche 8F (026)</p> <p>PROMOTION</p>		<p>- Loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires</p> <p>- Arrêté royal du 31 octobre 1953 fixant le statut du personnel scientifique</p> <p>- RAMCS</p> <p>- Décret du 24 janvier 2013 portant sur la création de la fonction de LR</p> <p>- CCT du 31 01 2003 relative aux conditions de travail du personnel scientifique</p> <p>- Protocole d'accord sur la carrière des LR</p> <p>- RAMCS</p>
<p>NIVEAU C</p> <p>min. 8 ans Anc. Niveau B</p> <p>Chercheur qualifié 8 D (024)</p> <p>Min. 4 ans Anc. Niveau C</p> <p>Niveau C</p> <p>Logisticien de recherche principal ② 024</p> <p>4 ans Anc. PLR</p> <p>4 ans Anc. LRP</p> <p>REC</p>		<p>NIVEAU D</p> <p>Min. 4 ans Anc. Niveau D</p> <p>Maître de recherche 8 F (026)</p> <p>Niveau D</p> <p>Logisticien de recherche en chef ② 026</p> <p>4 ans Anc. LRC</p> <p>REC</p> <p>NIVEAU E</p> <p>Directeur de recherche 013</p> <p>Niveau E</p> <p>Logisticien de recherche ② 013</p> <p>4 ans Anc. LRC</p> <p>REC</p>		<p>- Décret de la Communauté Française du 19 juillet 1991 relatif à la carrière des chercheurs</p> <p>- CCT relative au personnel scientifique sur ressources extérieures (1998)</p> <p>- RAMCS</p> <p>- Décret du 24 janvier 2013 portant sur la création de la fonction de logisticien de recherche modifiant le décret du 19 juillet 1991</p> <p>- RAMCS</p>
<p>Chercheur qualifié FRS-FNRS 13/2</p> <p>Min. 8 ans Anc. Chercheur Q</p> <p>PROMOTION</p>		<p>Maître de recherches FRS-FNRS 14/1</p> <p>Min. 4 ans Anc. Maître R</p> <p>PROMOTION</p> <p>Directeur de recherches FRS-FNRS 013</p>		<p>- Règlements du Fonds de la Recherche Scientifique - FNRS</p> <p>- RAMCS</p>
				<p>- Règlements du Fonds de la Recherche Scientifique - FNRS</p> <p>- RAMCS</p>
				<p>- Règlement des bourses de doctorat et de post-doctorat octroyées par l'UCL</p>
				<p>- Règlements du Fonds de la Recherche Scientifique - FNRS</p> <p>- RAMCS</p>
				<p>- Règlement des bourses de doctorat et de post-doctorat octroyées par l'UCL</p> <p>- RAMCS</p>
				<p>- RAMCS</p>
				<p>- RAMCS</p>
<p>Chercheur scientifique</p> <p>Énévole</p>				<p>- RAMCS</p>
<p>Chercheur visiteur</p> <p>Engagement propre</p>				<p>- RAMCS</p>

④ Le barème 8L est d'application pour les porteurs d'un diplôme de Master 60 (sauf Kinésithérapeutes)

⑤ L'engagement au grade de LR Principal requiert des conditions particulières

⑥ Diplôme de docteur ou travaux jugés équivalents

REC Procédure de reconnaissance d'un niveau de qualification supérieur

RAMCS Règlement administratif des membres du corps scientifique

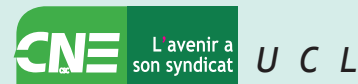


DES PROPOS QUE L'ON AIME ENTENDRE ET DES MESSAGES QUE L'ON APPRÉCIE DE LIRE...

« (...) En tant que jeune académique, j'ai pris conscience du privilège que me confère désormais ma nomination. Je tiens à témoigner de ma solidarité avec les collègues et les autres catégories de personnel en m'affiliant à la CNE-UCL même si je trouve que le montant de la cotisation n'est pas tout à fait rien. Mais il est vrai que mon traitement est relativement confortable et je viens de découvrir que, chaque année, le montant de la prime syndicale qui me sera versée rembourse presque la moitié de ma cotisation, ce que j'ignorais (...) ».

La délégation CNE-UCL se réjouit de recevoir une telle annonce car elle est révélatrice de la prise de conscience que le rôle des délégués est indispensable. Dans toutes ses démarches pour préserver de bonnes relations sociales au sein de notre Université, la CNE-UCL préfère toujours la voie du dialogue à celle du conflit. Et cela est apprécié par nos autorités. Plus largement, le secteur CNE des Universités est un interlocuteur écouté dans les négociations avec les pouvoirs publics.

Toute affiliation demeure confidentielle et les primes payées par l'employeur UCL le sont par l'intermédiaire de l'organisation syndicale en toute discrétion. Lorsqu'un membre du personnel académique, administratif, technique ou scientifique à temps plein verse une cotisation annuelle de 200 euros, il récupère 90 euros via la prime syndicale. Un mi-temps paye une cotisation de 136 euros dont près de 70 euros lui seront reversés au début de l'année suivante. Si de telles précisions chiffrées peuvent paraître quelque peu triviales au regard des enjeux, nous sommes toutes et tous conscient.e.s de la réalité suivante : la force d'une délégation syndicale réside principalement dans sa légitimité et sa représentativité qui se mesurent notamment à l'aune du nombre de ses affiliés. Pour que notre action au Conseil d'entreprise, au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ainsi qu'à la délégation au quotidien soit en même temps, de près ou de loin, votre action, nous vous invitons à faire le pas en complétant et en nous retournant le bulletin d'affiliation ci-après. Ensemble, nous serons vraiment plus forts !



Contacts

CNE-UCL à LLN

Bâtiment Kellner - Local D-113 - Bte L07.06.01
Croix du Sud, 3 - Parking 20
1348 Louvain-La-Neuve
Tél. : 010 47 26 02 - Fax : 010 47 25 76

CNE-UCL à Woluwé

Centre Faculté - Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu - 1200 Bruxelles
Tél. : 02 764 50 99

CNE-UCL à Mons

Bâtiment B, 2^e étage, local B216
Chaussée de Binche, 151 - 7000 Mons
Tél. : 065 32 32 40

Courriels

agnes.namurois@uclouvain.be
catherine.delbar@uclouvain.be
thierry.grosbois@uclouvain.be
catherine.letocart@uclouvain.be

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCL, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur(s).

Tirage

7.500 exemplaires imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m². La version électronique du *Droit de Savoir* est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCL.

BULLETIN D'AFFILIATION

à renvoyer à la CNE - UCL



Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille) Homme / Femme*

Rue N° App. Boîte

Code postal Localité Nat. Téléphone

E-mail Date de naissance

N° registre national N° compte bancaire

Je souhaite payer mes cotisations par : Mandat (domiciliation) OU par Virement (biffer ce qui ne convient pas)

Temps de travail

Employeur

Date / / Signature

* Biffer la mention inutile

Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur ordinateur. Si vous souhaitez plus d'information sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

Cotisations mensuelles

Membres actifs	
Ordinaires temps plein	16,46 €
Crédit-temps complet	7,58 €
Mi-temps	11,18 €

A l'UCL, une prime syndicale a été négociée, qui permet d'être remboursé chaque année d'une partie des cotisations.

Réservé à l'administration de la CNE/CSC

Centrale professionnelle (nom, code)

N° ONSS de l'UCL : 75 - 0408690 - 09

Matricule de l'affilié