



UCL Université catholique de Louvain

Louvain-la-Neuve, le 19 octobre 1998.
JMC/mrs/98.10.20.

Note

Aux doyens de Faculté,
Aux membres définitifs du personnel
académique et scientifique,
Aux mandataires définitifs du FNRS.
Aux secrétaires administratifs de
faculté,
Aux directeurs d'administrations et
des services en staff,
Aux membres du personnel (PS et PATO)
à charge de ressources extérieures.

Concerne

Conventions collectives concernant le
personnel scientifique et le PATO sur
ressources extérieures.

1. Contexte.

Les relations de travail entre l'UCL et le personnel (PS ou PATO) à charge des crédits extérieurs étaient notamment régies par des dispositions spécifiques appelées directives.

En 1996, les délégations syndicales CNE du personnel scientifique et du PATO (ci-après dénommées C.N.E.) ont sollicité la reprise de négociations à propos de ces directives et la conclusion de conventions collectives (PS et PATO).

Les principales revendications de la CNE concernaient :

. La sécurité d'emploi.

- En ce qui concerne le PATO sur ressources extérieures, le contrat à durée indéterminée devait être la règle. Pour la CNE, la législation sociale sur le contrat d'emploi devait s'appliquer. Cette dernière obligeant, après deux années de contrats à durée déterminée dans une même institution, l'engagement à durée indéterminée. Cette revendication était essentielle pour la CNE de sorte que, sur ce point, il ne pouvait y avoir de concession majeure.

- Pour le personnel scientifique sur ressources extérieures, en fonction d'un parallélisme avec la situation du personnel scientifique temporaire du cadre engagé dans des mandats de deux ans renouvelables deux fois, la CNE acceptait qu'il soit dérogé à la législation sociale. En effet, la situation contractuelle du personnel scientifique sur ressources extérieures pouvait suivre la même logique que celle du personnel du cadre. C'est après 6 années d'ancienneté scientifique et l'obtention d'une thèse de doctorat (ou travaux jugés équivalents) que le contrat devait être conclu à durée indéterminée, sauf circonstances exceptionnelles ou demande expresse du chercheur.

Ce sont donc des solutions spécifiques à chacune des deux catégories de personnel que la CNE souhaitait défendre.

La CNE insistait encore sur le fait que le manque de sécurité d'emploi était démotivant.

. L'adoption de conditions pécuniaires et de carrières équivalentes à celles du personnel du cadre et notamment l'affiliation du personnel à durée indéterminée à une assurance de groupe.

. La création d'un fonds de solidarité central permettant, entre autres, le paiement de contrats de soudure, de primes de naissance, de l'assurance de groupe et d'éventuels préavis.

. La constitution d'une commission du personnel semblable à celle existant pour le PATO du cadre qui devrait connaître de toutes les questions liées à l'application de la convention mais aussi des litiges qui naîtraient entre le membre du personnel et l'employeur.

. L'extension du champ d'application des conventions collectives aux ASBL de "rang A" proches de l'Université.

. L'amélioration de diverses procédures et l'obtention de meilleures informations.

Les autorités de l'UCL de leur côté ont rappelé que le "maintien de l'emploi était un objectif prioritaire".

Elles insistent sur les changements constants de la société et l'inévitable "reprofilage" des fonctions avec pour conséquence la formation permanente et une plus grande mobilité.

Depuis plusieurs années, l'Université catholique de Louvain mène une politique de recherche qui allie les concepts de "recherche" et de "formation". Pour le personnel scientifique sur ressources extérieures, la politique de l'institution est de promouvoir la formation à la recherche doctorale, ce qui justifie la possibilité de contrats successifs à durée déterminée à cette fin, comme pour le personnel scientifique du cadre; cette politique implique qu'une véritable carrière ne débute qu'après cette formation à la recherche et que le doctorat ne sera valorisé, dans la plupart des cas, qu'en dehors de l'université. Il importe dès lors que, dans ses contacts avec les secteurs public et privé, l'université mette tout son poids dans la valorisation du doctorat et sa reconnaissance sur le plan financier.

Pour le PATO, l'approche pourra être différente dans la mesure où une carrière sur ressources extérieures est possible. Il faudra cependant être attentif à gérer les contrats à durée indéterminée alors que le financement de ceux-ci est souvent limité dans le temps.

Les négociations viennent de se terminer. Elles se sont déroulées dans un climat constructif même si sur certains points la marge de négociation était étroite. Elles ont débouché sur la signature de deux conventions collectives, l'une pour le personnel scientifique, l'autre pour le PATO.

2. Modifications essentielles - commentaires.

Vous trouverez ci-après, dans l'ordre des articles des conventions, les modifications les plus importantes.

- Champ d'application (art. 1 : PS - PATO).
Les conventions ne s'appliqueront pas au personnel des ASBL. Toutefois, les autorités de l'UCL se sont engagées à recommander l'application de celles-ci aux ASBL de rang A (INESU, ICP, UDA, ...)
- Passage à durée indéterminée (art. 9 PS - art. 8 PATO).
 - . Jusqu'à présent, c'était à la demande du promoteur que le membre du personnel se voyait proposer un contrat à durée indéterminée. Le plus souvent, il s'agissait de contrats de travail financés par des ressources non limitées dans le temps (ressources propres, prestations pour tiers, ...).
 - . Les conventions collectives précisent dans quels délais et selon quelles modalités on pourra bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.
 - . Le chercheur (personnel scientifique) qui justifie des qualifications scientifiques requises pourra bénéficier d'un contrat à durée indéterminée après 6 ans d'ancienneté sauf s'il demande expressément la reconduction de son contrat pour une durée déterminée (maximum 2 ans cependant). Si au terme des 6 ans, le chercheur ne justifie pas des qualifications scientifiques requises, la possibilité de renouveler son contrat sera de 3 x 1 an.
 - . Le membre du personnel PATO passera à durée indéterminée après 4 contrats successifs ne dépassant pas deux années au total (art. 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) à moins qu'il n'existe des raisons légitimes (art. 10 de la loi du 3 juillet 1978) justifiant un ou plusieurs renouvellements à durée déterminée. Dans ce cas, les raisons légitimes seront dûment mentionnées au contrat.
- Non renouvellement pour raison budgétaire (art. 10 PS - art. 9 PATO).
La procédure est clarifiée :
 - en cas de non renouvellement du contrat pour raison budgétaire, le promoteur en fera la notification au Service du personnel par un avis motivé.
 - Le Recteur ou l'Administrateur général prendra, le cas échéant, la décision de licencier.
 - Le chercheur ou l'employé PATO aura le droit d'obtenir une information sur les raisons budgétaires.
- Priorité au réengagement (art. 11 PS - art. 10 PATO) et aide au reclassement (art. 12 PS - art. 11 PATO).
Le personnel sur ressources extérieures (PS et PATO) dont le contrat n'a pas été renouvelé pour des raisons budgétaires, est, durant 12 mois, prioritaire pour tout réengagement dans son unité pour autant que ses qualifications correspondent aux exigences de la nouvelle convention de recherche.
Les procédures d'aide au reclassement interne et au placement externe ont été clarifiées et étendues.
- Barèmes et conditions pécuniaires (art. 14 PS - art. 12 PATO).
 - . Les chercheurs (PS).
 - Les échelles barémiques des chercheurs seront au minimum celles prévues au décret du 19 juillet 1991 sur la carrière des chercheurs. Les acquis pécuniaires sont précisés (revenus garantis, remboursement de frais de déplacement domicile-lieu de travail). Dorénavant le chercheur à durée indéterminée bénéficiera d'une assurance de groupe selon le système de prime fixée à partir du 1er janvier 1999.

. Le PATO.

Aux acquis antérieurs (semblables au personnel du cadre) on ajoute les revenus garantis. Le droit à l'assurance de groupe pour le personnel à durée indéterminée est inscrit dans la convention avec effet au 1er janvier 1998 selon le système de prime fixée.

Un courrier individuel sera transmis aux personnes concernées dès que le Service du personnel aura pu analyser l'ensemble des dossiers. La date d'envoi n'aura aucune incidence négative sur la prise d'effet des dispositions en matière d'assurance de groupe.

- Procédure de licenciement (art.16 PS - art.14 PATO).

Une procédure de licenciement est mise sur pied. Elle retient, en cas de faute grave, la procédure légale.

Dans les autres cas, l'intéressé sera informé par le Directeur du Service du personnel de l'intention de licenciement 7 jours avant la notification de la lettre de préavis afin de lui permettre d'être entendu seul ou accompagné d'une personne de son choix.

La lettre de préavis sera adressée à l'intéressé dans les délais légaux.

- Commission du personnel (art.17 PS - art.15 PATO).

La Commission du personnel sur ressources extérieures est confirmée pour le PATO. Une commission identique est créée pour le personnel scientifique. Ces deux commissions sont compétentes pour toute question relative à l'application des dispositions conventionnelles.

- Entrée en vigueur des conventions (art.18 PS - art.16 PATO).

. Les conventions entrent en vigueur à la date du 1er octobre 1998.

|| . Par ailleurs, une commission de suivi des conventions collectives a été mise sur pied pour la mise en oeuvre des dispositions transitoires.

- Fonds de solidarité.

La création d'un fonds de solidarité est acquise. Les modalités techniques seront définies et communiquées ultérieurement par l'employeur.

Pour les personnes désireuses de prendre connaissance du texte intégral des conventions collectives, nous les invitons à s'en référer aux pages WEB suivantes.

Pour le personnel scientifique :

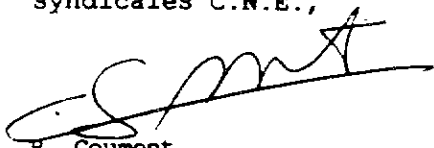
http://www.sper.ucl.ac.be/UCL/dir_ps.html

Pour le personnel PATO : —

http://www.sper.ucl.ac.be/UCL/dir_pato.html

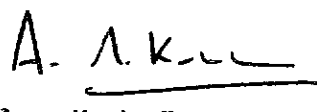
Dès à présent, nous tenons à remercier tous ceux qui mettront en oeuvre ces nouvelles dispositions qu'ils soient membres du personnel, promoteurs ou faisant partie des services administratifs.

Pour les délégations
syndicales C.N.E.,



R. Coumont,
Secrétaire Principal.

Pour l'U.C.L.,



Anne-Marie Kumps,
Administrateur Général.



Marcel Crochet,
Recteur.