

1er mars 2006

**NEGOCIATION SECTORIELLE ENSEIGNEMENT
EN COMMUNAUTE FRANCAISE
POUR 2007-2008**

**REVENDEICATIONS SPECIFIQUES
AU PERSONNEL DES UNIVERSITÉS
EN COMMUNAUTÉ FRANCAISE**

Secteurs CCSP et CNE (CSC) des universités

Observations préalables :

1) Ce document est établi en ayant notamment en mémoire les documents suivants :

- la note « Concertation et addendum intégré », établie le 20 février 2004 par le Cabinet Dupont et qui faisait l'inventaire des éléments déjà pris en considération lors de la précédente négociation sociale 2005-2006 ;

- le protocole du 4 février 2002 conclu entre le gouvernement de la Communauté française et les organisations syndicales du PATO des universités, protocole dont il convient d'évaluer le niveau de réalisation ;

- la note d'avis CCSP-CNE du 15 novembre 2005 sur la Charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs, communiquée au cabinet Simonet.

2) Pour les universités subventionnées, il faut inclure **formellement** le personnel des universités subventionnées dans le champ d'application du décret du 11 mai 2004 sur la négociation sociale en Communauté française !

3) Le point 3.3.2 du protocole d'accord du 7 avril 2004 concernant la suppression du paiement à l'heure et la rétribution au forfait des membres du personnel scientifique chargé de cours, exécuté par l'article 53 du décret du 4 mai 2005 doit faire l'objet d'une évaluation quant aux modalités d'application de la mesure dans chaque institution universitaire.

1. SUR LE PLAN QUANTITATIF

1.1. REVALORISATION DES TRAITEMENTS

Tenant compte du point 3 du Protocole d'accord du 7 avril 2004, il convient de vérifier s'il est possible d'anticiper sur la période 2007-2008 le 1% actuellement prévu sur la période 2009-2010.

A cette fin, doit être communiquée par le Gouvernement, d'une part, une information lisible sur l'état des finances de la Communauté française pour les années 2006-2010 ; et, d'autre part, une information détaillée sur les montants des allocations allouées aux universités en Communauté française pour les dix dernières années, ventilées par universités et par secteur budgétaire (budget ordinaire, budget social), exprimées en euros courants et en euros constants.

Pour rappel, le personnel du cadre organique des universités étant payé via l'allocation de fonctionnement octroyée à chaque institution, il importe que l'allocation de fonctionnement des universités soit augmentée à due concurrence. Par ailleurs, la subvention du FNRS, qui est établie sur base d'un niveau de pourcentage de l'allocation de fonctionnement, doit également être augmentée, en vue de permettre la même valorisation barémique du personnel du FNRS et des fonds associés. Enfin, il va de soi que le personnel sur ressources extérieures bénéficie de la même revalorisation que le personnel du cadre organique et du FNRS.

1.2. ANOMALIES

- Il faut reconnaître en tant qu'ancienneté de niveau, l'ancienneté acquise par les porteurs d'un graduat, lorsque le recrutement n'était possible qu'au rang 20/2.
- Il faut assimiler les assistants de pharmacie aux ingénieurs et docteurs en médecine, comme c'était le cas avant 1982, pour la détermination de l'échelle barémique à leur attribuer.
- Il faut supprimer le paiement à l'heure du personnel académique et calculer ce traitement au prorata du barème à temps plein, avec évolution du barème en fonction de l'ancienneté et ajouter le bénéfice d'un pécule et d'une prime de fin d'année.
- Il faut octroyer le barème de docteur aux assistants du cadre, dès que leur est décerné le diplôme de docteur.
- Il faut rétablir les barèmes d'avant 1982 pour les assistants et chercheurs débutants.
- Il faut valoriser l'ancienneté pécuniaire acquise dans toutes les universités lors du passage dans les autres niveaux d'enseignement et dans le secteur public.
- Il faut fixer de manière harmonisée entre toutes les universités une assurance de groupe pour le personnel de la recherche à durée indéterminée.
- Il faut octroyer au personnel des universités subventionnées, en vertu de la règle de l'équivalence, une prime syndicale financée par les pouvoirs publics.

- Il faut supprimer dans le document de politique générale du FNRS la disposition prévoyant que, pour le personnel technique, l'intervention du Fonds est limitée à un forfait arrêté par le Conseil d'administration ou le Comité de gestion.
- Il faut adapter les dispositions légales relatives à l'exercice fractionné de fonctions dans l'enseignement supérieur, de manière à supprimer sur les plans statutaire et pécuniaire les inéquités constatées par les membres du personnel (académique ou PATO) prestant un temps plein pour partie dans une Université et pour partie dans une Haute Ecole, par comparaison avec les membres du personnel prestant un temps plein au sein d'une Université.

1.3. PROBLEMES LIES A L'APPLICATION DU DECRET DU 22/10/2003 SUR LA CARRIERE PATO

- Il faut régler :
 - Le passage des ouvriers au statut « employé » ainsi que la suppression du niveau 4 avec passage au 300/1 ; avec un rattrapage à prévoir, compte tenu du fait que les marges du protocole 2005-2006 ont été absorbées par la satisfaction d'autres points relatif au personnel enseignant ;
 - La suppression des classes d'âge à l'engagement et en cours de carrière ;
 - Les montants qui donnent droit à l'allocation de foyer-résidence doivent être alignés sur ceux des agents des services du Gouvernement.
- Il convient de ne pas oublier la situation des docteurs qui sont engagés dans le PATO au sein des universités elles-mêmes. Il conviendrait de créer pour ces docteurs un grade dans le PATO qui leur donne à l'engagement l'échelle 11/6 ; sans oublier la situation des docteurs en informatique qui devraient se voir dispenser de l'examen d'avancement du barème 12/2 au barème 13/3.

2. SUR LE PLAN QUALITATIF

2.1. CONCERNANT LES PERSONNELS

Les secteurs CCSP-CNE (CSC) des universités demandent :

- l'adoption d'une mesure minimale consistant à renvoyer les institutions universitaires et **le FNRS** au régime du personnel de la Communauté française comme "norme plancher" sur tous les aspects des règlements administratif, disciplinaire, de congé, de suspension de contrat, d'interruption de carrière/crédit temps, de réduction des prestations et autres, sauf si ces institutions ont adopté des statuts ou des dispositions internes plus favorables ;
- Le règlement définitif de la problématique du statut juridique **du personnel des universités subventionnées** engagé à charge des allocations de fonctionnement et visé par la règle du statut équivalent (Art. 41 de la loi du 27 juillet 1971). Pour ce faire, il faut fixer **par décret communautaire, un régime juridique précis pour toutes les catégories de personnel (académique, scientifique et PATO) des universités subventionnées**, déterminant donc sans équivoque les conséquences qui s'y rattachent : règlement administratif, règlement disciplinaire, congés, congés de maladie, suspension de contrat, interruption de carrière/crédit-temps, frais de déplacement domicile-lieu de travail, prise en compte de l'ancienneté acquise dans toute université en cas de passage dans les services de l'État, des Communautés ou des Régions, suppression de la discrimination existant entre le personnel des universités subventionnées et le personnel des universités de la Communauté en matière d'exercice fractionné de fonctions dans l'enseignement, instance de recours ;

et pour les personnels du cadre organique de ces universités subventionnées qui ne bénéficient pas d'une pension à charge du Trésor public, une assurance de groupe garantissant un résultat équivalent à cette pension publique doit être financée par la Communauté française ;

- La création d'un lieu de négociation sectorielle est indispensable pour les universités subventionnées, surtout depuis la création des académies. Ce peut être :
 - soit le secteur IX élargi ;
 - soit une commission paritaire pour les universités subventionnées ;
 - soit encore, mais en tout dernier choix, une commission paritaire pour les universités subventionnées non confessionnelles et une autre pour les universités confessionnelles.
- La promotion de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes, en repérant et en corrigeant les disparités qui affectent les chances des femmes dans la vie professionnelle : recrutement, conditions de travail, promotions, possibilités égales d'accès pour toutes les catégories de personnel (académique, scientifique, PATO) à tous les grades et à tous les niveaux hiérarchiques ; il convient d'harmoniser d'une part les droits de prolongation de contrat/de mandat en raison d'un congé de maternité et, d'autre part, les revenus garantis en cas de congé de maladie dépassant un mois, de congé de maternité. Idem pour le congé parental ;
- Le développement d'un programme de formation continuée des personnels des universités ne pourrait-il être organisée en commun au niveau des institutions universitaires en Communauté française ;
- L'organisation de la carrière du **personnel scientifique définitif et académique définitif** sous un statut unique ;
- L'aménagement de la fin de carrière du Personnel scientifique définitif ou à durée indéterminée, sur base volontaire et avec remplacement ;
- La précision du champ d'application de l'arrêté royal du 13.08.1985 fixant la liste d'activités qui sont d'office considérées comme absorbant une grande partie du temps du personnel enseignant et scientifique des institutions universitaires : le personnel scientifique temporaire devrait être explicitement exclu ;
- Une évaluation paritaire des justifications expliquant l'existence des deux échelles actuelles (8 L et 8 A) du personnel scientifique temporaire doit être effectuée, surtout en fonction du projet de décret d'harmonisation européenne de l'enseignement supérieur.
- Il faut assurer la reconnaissance barémique de la qualification de docteur dans le secteur public.
- Il faut envisager une intervention harmonisée dans les frais de la thèse doctorale pour les boursiers, les assistants et les chercheurs.
- Il faut avancer sur l'établissement d'une garantie minimum de sécurité d'emploi pour le **personnel de la recherche tant scientifique que PATO** et sur l'élaboration d'un statut de ce personnel de la recherche, fixant pour les universités les règles de passage à un contrat à durée indéterminée ainsi que les modalités de recours au préavis conservatoire.

- Le décret voté le 11 mai 2004 sur le Fonds de garantie pour les chercheurs n'a pas été suffisamment concerté. Un tel décret doit concerner **l'ensemble du personnel de la recherche (PATO et scientifique)** et non les seuls chercheurs avec doctorat. Comme aucun arrêté d'application n'est paru, il faut remettre l'ouvrage sur le métier. Ce Fonds de garantie pourrait prendre en charge le financement des préavis, d'une pension extra-légale et de la jonction entre différentes conventions de financement du personnel de la recherche bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

En parallèle, il doit être procédé à une évaluation concertée du décret du 19 juillet 1991 sur la carrière du chercheur en Communauté française.

- L'attention des pouvoirs publics est attirée particulièrement sur la situation des post-doctorants en attente d'insertion soit dans les universités, soit dans le secteur public, soit dans la recherche privée. Les chercheurs post-doctorants doivent avoir des perspectives claires de carrière. Il convient notamment dans ce sens de définir les responsabilités des écoles doctorales dans les perspectives d'emploi après l'acquisition du doctorat.

La création de centres de placement des docteurs et post-doctorants constituerait un outil précieux à cet égard. La Communauté française peut faire quelque chose de très concret à cet égard. (SELOR, ABG, ...). Elle peut aussi instituer un Observatoire des Thèses pour suivre le devenir des docteurs. **Il faut également davantage de chercheurs à durée indéterminée.** En particulier, il faut réorienter les budgets destinés à financer des contrats « post-docs » à durée déterminée de manière à assurer le financement d'un plus grand nombre de chercheurs à durée indéterminée.

- Il faut avancer en vue d'une **meilleure compréhension des causes d'abandon en cours de doctorat**. Il paraît évident que la période du doctorat charrie beaucoup d'abandons et parfois de gâchis humain. Les raisons de l'abandon et de la non-réussite du doctorat étant a priori très diverses, il nous semble souhaitable de pouvoir les identifier et, le cas échéant, de formuler des recommandations en vue d'abaisser le taux d'abandon. Nous réinsistons dès lors sur la nécessité de produire pour chacune des universités en Communauté française et pour chaque catégorie de personnel scientifique (assistant, assistant de recherche, boursier d'une université, boursier FNRS, boursier FRIA) une statistique ayant trait au taux de réussite et aux causes d'abandon du doctorat.

En conséquence, nous demandons pour chaque catégorie de chercheurs mentionnée ci-dessus, qui ont quitté une université ou le FNRS durant les cinq dernières années (chiffres à ventiler par faculté et par sexe) :

- (a) combien ont été inscrits au doctorat et l'ont terminé avant de quitter l'université (ou le FNRS) ;
- (b) combien n'avaient pas de doctorat à l'engagement et n'ont pas été inscrits au doctorat ;
- (c) quelle est la durée moyenne de réalisation des doctorats ?

- Il est également demandé de faire établir **une comparaison des carrières et statuts du personnel scientifique au sein des universités** sur le même modèle que celui de l'étude du Conseil de l'Europe sur les carrières des enseignants universitaires en Europe, réalisée en 1995.

- Enfin il est suggéré de mettre sur pied une enquête sur les conditions de travail de tous les personnels des universités et du FNRS en Communauté française (toutes catégories, tous budgets), selon les mêmes modalités que celles convenues pour les autres niveaux d'enseignement (financement, concertation a priori et a posteriori sur le contenu et les résultats de l'enquête).

2.2. CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS

Les secteurs CCSP-CNE (CSC) demandent :

- La motivation des actes administratifs des Autorités universitaires ; la transparence, la justification et la publicité des décisions du FNRS sur le plan scientifique ;
- L'action des Commissaires et des Délégués du Gouvernement dans les institutions universitaires doit être plus transparente. Toutes leurs interventions devraient être rendues publiques et motivées dans un rapport annuel. Par ailleurs, le Gouvernement doit veiller à l'unicité d'attitudes de tous les Commissaires et Délégués.
- Les **comptes et bilans** des universités devraient être publiés, chaque année, à l'intention des membres du Parlement de la Communauté française. Ils devraient être annexés aux documents relatifs aux budgets de la Communauté française. En outre, les comités de concertation de base des universités de la Communauté ou les conseils d'entreprise des universités subventionnées devraient être systématiquement informés des observations de la Cour des Comptes pour ce qui concerne leurs institutions respectives.
- Pour les universités subventionnées, il faut avancer sur la question de la transparence et de la démocratie interne des institutions universitaires en ce qui concerne les aspects de gestion (finances, politique du personnel ...). Les universités qui entendent défendre la démocratie doivent donc, pour être crédibles, la pratiquer en leur sein. Pour assurer pleinement la réalisation de cet objectif, **le législateur doit fixer des règles de base concernant la composition du Conseil d'Administration de toutes les Universités** dans la Communauté française, en y organisant la représentation **du personnel** ainsi que des milieux extérieurs (politiques, économiques et sociaux) **et non pas seulement des étudiants**. Tant que cette demande n'est pas satisfaite, l'ordre du jour et les décisions du Conseil d'Administration des universités subventionnées devraient faire l'objet d'une diffusion officielle aux représentants du personnel au Conseil d'entreprise.