Synthèse des observations recueillies lors de la consultation du personnel du Secteur des Sciences et des technologies mai 2009

(Éléments de réponse)

1. Observations et questions sur la structure du secteur des sciences et des technologies

- Il apparaît que la structure du secteur est peu détaillée pour l'instant ; seul un schéma d'organigramme est disponible. Le règlement d'ordre intérieur du secteur n'est pas encore établi, car le secteur est en attente de l'adoption des règlements ordinaire et organique de l'UCL. De ce fait, il y a relativement peu de questions sur la structure du secteur.

Le niveau 1 est le secteur, le niveau 2 reprend les instituts, facultés et plateformes technologiques. Le niveau 3 (pôles de recherche, groupes techniques) au sein des instituts ne sera mis en place que progressivement, après l'adoption des ROI du secteur et des instituts. Le niveau 3 est pourtant important à définir, car le personnel a l'impression d'une trop grande distance, au niveau décisionnel, entre la base et le sommet (niveau sectoriel et au-delà).

- Au niveau des secrétariats, les nouvelles structures semblent exiger plus de polyvalence pour les tâches administratives à assurer au niveau du secteur, des instituts et des facultés. Des formations semblent nécessaires pour accompagner le changement.

- Actuellement, le secteur comprend trois plateformes technologiques :
 - CISM (sectoriel)
 - WINFAB (inter-instituts)
 - WELCOME (inter-instituts)

Le rattachement du personnel à CISM est déjà déterminé, mais l'affectation du personnel aux autres plateformes n'est pas encore déterminé.

Des nouveaux projets de plateformes technologiques feront l'objet de soumissions au niveau du secteur Sciences et technologies après l'adoption des ROI du secteur, des facultés et des instituts.

Est-il confirmé que la ligne hiérarchique des membres du personnel dans les plateformes inter-instituts est bien celle d'un seul institut et non pas des (3) instituts impliqués actuellement dans cette plateforme ?

Voici ce qui est proposé comme ligne hiérarchique pour le personnel affecté la plateforme inter-institut WINFAB :

- Le personnel administratif et technique affecté dépendra du gestionnaire de la plateforme (Ir , membre du PAT)
- Le gestionnaire dépendra du président du comité de gestion (académique). Ce dernier est membre du comité de direction où sont présents les représentants académiques des trois instituts impliqués dans la plateforme

Comment le personnel des plateformes - tant sectorielles qu'inter-instituts - est-il représenté dans les structures du secteur ? Par qui seront introduites les demandes d'ouvertures de postes et les demandes de promotions ?

- le personnel des plateformes - tant sectorielles qu'inter-instituts sera représenté dans les structures du secteur par les directeurs de plateforme. Ceux-ci se concerteront avec le coordinateur sectoriel pour la recherche pour faire remonter au niveau du bureau du secteur les demandes d'ouvertures de postes et de demandes de promotions

- Pour le personnel administratif, le choix idéal est de définir une ligne hiérarchique claire N+1. Le secteur ST semble s'être conformé à ce choix.
- Pour le personnel technique, le secteur ST a décidé d'éviter les doubles affectations et ce personnel est donc en principe affecté aux instituts.

Cependant, il y a des membres du PAT qui font de l'encadrement pédagogique, notamment dans les laboratoires, et qui devraient donc faire l'objet d'une double affectation enseignement/recherche. Une caractéristique d'une partie du PAT du secteur ST est son très haut niveau de compétence (ingénieurs, docteurs,...), nécessaire pour assurer le bon fonctionnement des infrastructures et laboratoires.

Il sera indispensable pour les responsables enseignement et les responsables recherche de se concerter pour la répartition des tâches du PAT et de PST entre les facultés/écoles et les instituts. La coordination sera importante à assurer entre la recherche dans les instituts et l'encadrement pédagogique des étudiants dans les laboratoires. Il semble souvent difficile de déterminer précisément le pourcentage que le membre du personnel consacre dans la réalité à l'enseignement et à la recherche.

Il est prévu de conclure des contrats de services pour assurer un cadre à cette répartition des missions d'enseignement et de recherche. RHUM travaillera à proposer un canevas pour ces conventions de service. Ce travail devrait permettre à la fois une certaine souplesse dans l'organisation du travail (notamment en fonction des urgences et des moments de l'année) et la garantie, pour le personnel concerné, d'une attention à la qualité de vie professionnelle.

Observations et questions générales sur les listes

• La délégation CNE du personnel rappelle les questions déjà posées précédemment sur la note méthodologique relative processus de propositions d'affectation des membres du personnel :

- Pourquoi les postes provisoires et les postes endowment ne sont-ils pas dans les listes ?

La note méthodologique de RHUM qui a été remise en même temps que le dépôt des listes précise ce point.

- Quelle est la raison de la distinction « Universitaire et Non-universitaire » pour le PAT ?

L'information est intéressante pour visualiser le cadre.

- Les informaticiens s'interrogent sur leurs nouvelles affectations au secteur, aux instituts et facultés. La restructuration des services informatiques dans le secteur ST et l'affectation des informaticiens sont dépendantes de la réforme en cours du SGSI. Cette consultation du personnel du secteur ST ne couvre pas donc le personnel informatique, qui fera l'objet d'une consultation séparée du personnel.

La note méthodologique de RHUM qui a été remise en même temps que le dépôt des listes précise ce point.

- Entité supprimée : il faut lire actuellement « entité à supprimer ».

Nous actons la remarque.

- Que signifie la mention « suivi via liste CADG/RHUM » ?

Il s'agit du renvoi à la liste spécifique qui a été déposée pour le personnel PATO

• Entre la fonction actuelle et la fonction future, pourquoi y a-t-il parfois des différences, d'un membre du personnel à l'autre, dans la dénomination de ces fonctions alors qu'il n'y a pas d'ouverture de poste ? Les titres des fonctions, tant actuelles que futures, sont ressentis comme étant d'une importance capitale, notamment sur le plan symbolique. Il faut également éviter des confusions entre le titre de la fonction et l'intitulé du grade statutaire (ainsi le terme d' «ingénieur de recherche » est devenu - de manière aléatoire et non concertée - un titre de fonction, mais ne correspond à aucun grade statutaire).

Cfr. note RHUM sur la nomenclature

• La colonne « fonction future » des membres du personnel a été discutée et concertée dans certains instituts, mais pas dans d'autres. La délégation CNE du personnel attire l'attention sur le danger de déqualification de membres du personnel à l'occasion des nouvelles affectations induites par les nouvelles structures.

Cfr. note RHUM sur la nomenclature

• Dans le même sens, en vue d'éviter toute ambiguïté ainsi que des situations inéquitables, les titres et le contenu des fonctions doivent être uniformisés, en concertation avec la délégation syndicale. Une nomenclature exhaustive des fonctions est souhaitée.

Cfr. note RHUM sur la nomenclature

• Les fonctions futures qui sont nouvelles doivent faire l'objet systématiquement d'une ouverture de poste, de manière à mettre les membres du personnel sur un pied d'égalité en termes d'information sur les opportunités et sur les possibilités de candidater.

Nous actons la remarque.

- Pourquoi certaines personnes n'ont-elles pas de titre de fonction future ?

Dans certains cas, l'information n'était pas disponible au moment de la constitution des listes : soit que la personne soit susceptible de changer de fonction à l'occasion des modifications de la structure, soit que l'intitulé de la fonction - voire son contenu - n'ait pas été connu (le responsable n'ayant pas complété la ligne). Dans pareil cas, nous avons préféré laisser la ligne vide plutôt que de fournir une information inexacte ou incomplète.

Nous prendrons évidemment note des éventuelles propositions qui nous parviendraient pour ces personnes.

- Qu'est-il prévu pour les personnels engagés après l'établissement des listes ? Où sont-ils affectés ?

Cfr. note sur les principes de rattachement

• Le souhait est exprimé que la liste définitive des affectations du personnel soit consultable sur le portail de l'UCL.

Nous actons la remarque. Il sera satisfait à cette demande dès que possible.

Observations et questions relatives à des membres du personnel

Les observations et remarques formulées individuellement par des membres du personnel (en direct le 7 mai ou par courriel ou par téléphone) ne sont pas diffusées dans ce document. Elles sont reprises dans un document transmis de manière séparée aux autorités, ainsi qu'à M.P. Bertrand.