



En ces temps où l'on observe un estompement de la culture de la concertation sociale dans le pays au moins et où il est bon de rappeler les références à l'historique de la concertation et de la négociation sociale à l'UCLouvain, il nous a paru intéressant de collationner quelques textes issus en bonne partie du Droit de savoir (DDS) et de documents de groupes de travail officiels et pourtant peu diffusés. Nous espérons que vous y trouverez matière à réponses, à réflexions et à progression dans l'idéal de la justice sociale.

Personnel académique

Table des matières

Caractéristiques majeures du statut administratif et pécuniaire du personnel académique.....	2
Les conditions d'ancienneté pour les promotions	2
Statut pécuniaire du personnel académique	2
Les grands principes de la rémunération sont les suivants :.....	2
Statistiques du personnel académique au 1er juillet 2018.....	3
Statistique sur la suite des engagements probatoires dans le personnel académique.....	3
Le statut administratif des membres du corps académique.....	3
Bilan du secteur CNE des Universités depuis 2016	4
Procédure d'évaluation des chargés de cours temporaires.....	4
Le taux de personnel académique engagé à durée déterminée pour cinq ans passe de 5% à 10%.....	4

Caractéristiques majeures du statut administratif et pécuniaire du personnel académique

DDS 174 (2018/3), pp. 2-3

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 ;

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

- 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 1er 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 1er 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.

Le statut administratif des membres du corps académique

DDS 124 (2004/2), p. 5, extrait

Nous avons fait observer que le projet académique individuel est rédigé dans des termes assez imprécis et comporte un risque d'arbitraire. M. Molitor a indiqué que ce texte sur les dispositions relatives au projet

académique individuel (Mesure d'application N° 3) doit être considéré comme un texte expérimental et qu'il devra faire l'objet d'une évaluation dans quelques années après la phase expérimentale actuelle.

Bilan du secteur CNE des Universités depuis 2016

DDS 179 (2018/4), p. 8, extrait

Les résultats de la négociation [sectorielle] de 2017 : [...]

- le financement du remplacement du personnel académique définitif en congé de maternité est désormais pris en charge par la FWB ; [...].

Procédure d'évaluation des chargés de cours temporaires

DS 119 (2003/2), p. 11

L'actuelle procédure d'évaluation préalable à la nomination à titre définitif encourt plusieurs critiques : un risque d'incohérence entre les critères de sélection et d'évaluation ; une opacité accrue des procédures et règles d'évaluation ; une ambiguïté dans les finalités de ce contrat initial de trois ans (phase de développement professionnel ou sélection supplémentaire ?) ; une procédure d'évaluation trop peu dynamique et interactive ; une exacerbation du conflit entre la poursuite d'intérêts individuels, à court terme, et l'engagement à long terme dans une dynamique collective.

Quatre pistes d'amendement de cette procédure d'évaluation paraissent pouvoir être proposées² :

1. Une procédure cohérente, garantissant une continuité dans les critères pris en considération, suppose que les mêmes personnes interviennent aux divers stades de la procédure et qu'à chaque étape, une note écrite communiquée à tous explicite les critères retenus comme pertinents.
2. Une procédure consultative prenant en compte, outre l'avis de l'intéressé lui-même, celui des personnes les mieux à même de juger de son activité, c'est-à-dire celles qui pourront reconnaître le sens et la portée inhérents à sa démarche. Le Vice-Recteur aux Affaires académiques devrait in fine assumer la responsabilité d'établir, sur base de cette consultation, des objectifs pertinents et conciliables.
3. Une procédure juste, fondée sur des critères explicites et sur la possibilité de recours en cas de désaccord sur l'évaluation, à chacun de ses stades. Ceci implique aussi la notification dans un délai utile (au plus tard au terme de la deuxième année de probation) de tout problème susceptible de mettre gravement en question la confirmation définitive du candidat.
4. Une procédure dynamique, visant avant tout l'épanouissement professionnel du jeune académique. Un lieu d'évaluation intermédiaire permettant d'ajuster régulièrement (tous les 6 mois) les objectifs professionnels de l'académique en fonction de l'évolution de ses travaux et des contraintes et opportunités externes rencontrées devrait être l'occasion, pour l'académique entrant, de trouver réponse à ses questions, recevoir un feed-back sur ses activités et discuter de ses orientations futures.

Les Autorités doivent rendre publique dans les prochaines semaines une note répondant à ces différentes propositions.

Le taux de personnel académique engagé à durée déterminée pour cinq ans passe de 5% à 10%

DDS 132, 2007/2, p. 7

Le décret dénommé « Bologne 3 » a été voté le mardi 21 mai 2007 au Parlement de la Communauté française. L'article 5 de ce décret concerne la désignation du personnel académique dans les universités. En fonction de la loi du 28 avril 1953 qui organise l'enseignement universitaire, tous les membres du personnel académique sont nommés à titre définitif, y compris les académiques qui ne donnent que quelques heures de cours. En 1998, une dérogation a été introduite permettant d'engager des académiques temporaires pour un pourcentage ne dépassant pas 5 % du total du personnel d'encadrement (enseignant et scientifique) dans chaque université. Depuis le vote du 21 mai, une nouvelle dérogation porte ce pourcentage d'académiques temporaires à 10 %,

² Une note plus complète est disponible sur ces propositions.

lorsque la charge est égale ou supérieure à un mi-temps. Lorsque la fonction à temps partiel représente une charge inférieure à 50 %, la dérogation est également possible et sans limitation dans le temps ! Tout cela, sans explication de la méthode de comptabilisation (en particulier où est repris le personnel académique invité, le personnel académique en suppléance, etc.) ni de la base légale qui fonde cette méthode. Les statistiques permettant de déterminer pour chaque institution le nombre maximal autorisé de nominations d'académiques temporaires, invités inclus, n'ont pas été communiquées. Par extraordinaire, le Conseil d'Etat n'a pas fait d'observations sur cet article !

Conséquence, on est amené à tirer la conclusion suivante : pour un même volume d'emploi du personnel académique, il y aura une diminution de 5 % du nombre d'académiques nommés définitivement. Ce qui est un recul inacceptable... et pourtant voté par le Parlement ! Si cette conclusion n'est pas exacte, que la Ministre prouve le contraire, chiffres à l'appui ! Nous ferions alors, avec bonheur, amende honorable.