



*En ces temps où l'on observe un estompage 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 scientifique

### Table des matières

Commentaires sur les parcours scientifiques .....	2
Le personnel scientifique sur allocation de fonctionnement.....	2
Le personnel scientifique sur ressources extérieures .....	2
Les mandataires FNRS .....	2
Les boursier-ères .....	3
Gratuité des droits d'inscription pour les doctorants .....	3
Le temps de travail des assistants dédicacé à la recherche enfin défini légalement .....	3
L'Organe de concertation et de négociation sociales (OCN) au sein du FNRS ...	4

## Commentaires sur les parcours scientifiques

DDS 174 (2018/3), p. 9

Le tableau des diverses carrières de personnel scientifique 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 1er 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 1er 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 1er 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.

### 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.

### Gratuité des droits d'inscription pour les doctorants

DDS 162 (2015/3), p. 3

Depuis des années, suite à des demandes insistantes de membres du personnel scientifique de l'UCL, la délégation CNE du personnel réclamait que le minerval des boursiers de doctorat soit pris en charge par l'Université. Mais les autorités ne voulaient rien entendre à ce sujet.

Cette question a été reprise par les délégations syndicales lors de la concertation avec les autorités politiques sur le décret « paysage. » Dans son article 105, §2, le décret prescrit « *qu'aucun droit d'inscription ne peut être réclamé aux membres du personnel d'un établissement d'enseignement supérieur ou aux chercheurs accueillis par celui-ci, lorsqu'ils s'inscrivent aux études de troisième cycle ou de masters de spécialisation.* » Toutefois, malgré la demande de précision de la part des délégations, ce texte ne dit pas expressément que cette gratuité s'applique aux boursiers de doctorat.

En mai 2015, les autorités de l'UCL ont pris l'heureuse initiative de confirmer que la gratuité des droits d'inscription s'applique également aux boursiers de doctorat de l'UCL et que ceux qui avaient payé un minerval pour l'année académique 2014-2015 seraient remboursés.

Il est hautement souhaitable que cette décision soit généralisée dans toutes les universités en Communauté française et que, lors de la révision du financement des universités, le coût de cette mesure soit compensé financièrement par la Communauté.

### Le temps de travail des assistants dédié à la recherche enfin défini légalement

DDS 157 (2014/2), p. 5

Les délégations du personnel des universités avaient demandé en 2013 au Gouvernement que soient fixées des normes légales concernant le travail des assistants, afin de garantir que la moitié au moins de leur temps de travail soit effectivement affectée à la réalisation de leur thèse de doctorat et de veiller en conséquence à ce que les tâches d'encadrement et administratives ne dépassent en aucun cas 50 % d'un temps plein. Cette question a été abordée lors de la négociation Enseignement de 2013 et le Gouvernement s'était engagé à poursuivre la réflexion à ce sujet. Cette réflexion a été menée à bien et a fait l'objet d'un accord social en février 2014. Cet accord est repris dans le décret concernant l'enseignement supérieur, voté au Parlement de la Communauté française le 10 avril 2014, qui édicte que :

« Ils [les assistants] consacrent, en outre, au moins la moitié de leur temps à mener des travaux de recherche scientifique relatifs à la préparation d'une thèse de doctorat ou, s'ils sont porteurs du grade académique de docteur, contribuant à leur perfectionnement scientifique postdoctoral. »

Conclusion totalement positive et approuvée unanimement. Il restera à s'accorder, soit dans chaque université, soit de manière générale pour toutes les universités, sur des dispositifs permettant de déterminer au mieux la charge de travail des assistants pour la partie autre que celle dédiée à la recherche. A titre d'exemple, sachant que le temps de travail étant sur une base annuelle d'environ 1680 heures pour un assistant à temps plein, la nouvelle règle pourrait

être mise en œuvre de la manière suivante : l'assistant consacre un maximum de 840 heures pour l'encadrement dont 720 heures pour la partie encadrement stricto sensu (240 heures d'encadrement, 240 heures de préparation et 240 heures de corrections) et 120 heures pour les tâches administratives, logistiques, de services ou de représentation ; les 840 heures restantes étant exclusivement dédiées à la recherche. Une modulation peut être apportée à cette formule après l'épreuve de confirmation au doctorat pour autant que l'éventuel dépassement du temps consacré aux tâches d'encadrement et administratives d'une année soit compensé l'année suivante au profit de l'activité de recherche. Par ailleurs, à l'UCL, les balises communes pour les assistants du cadre, telles que celles adoptées en 2013 dans le secteur des sciences humaines, peuvent également être utiles pour ce débat, mais elles doivent en tout cas être validées par un accord formel entre les autorités et la délégation syndicale du personnel, afin de constituer une norme qui soit équitable pour tous les assistants de l'université.

## L'Organe de concertation et de négociation sociales (OCN) au sein du FNRS

DDS 179 (2019/4), p. 9

*L'OCN est composé des autorités du FNRS et de représentant-es des délégations syndicales du personnel. Il se réunit au minimum deux fois par an.*

*En mars 2018 s'est tenue à l'initiative des délégations, une assemblée des mandataires FNRS dont l'objet était de rendre compte du travail effectué au sein de l'OCN depuis son installation en 2013. Une synthèse de cette assemblée a été présentée dans le n° 173 du Droit de savoir.*

*Ci-après figurent quelques-uns des points abordés lors des dernières réunions de l'OCN de novembre 2018 et de mai 2019.*

### Visibilité de l'OCN sur le site du F.R.S.-FNRS

Le nouveau site du FNRS propose un lien vers l'OCN et rappelle ce qu'est l'OCN :

L'organe de concertation et de négociation sociale s'inscrit en complémentarité des organes paritaires installés dans les universités et n'a, par conséquent, pas vocation à remplacer les Conseils d'entreprise, Comités de concertation de base ou Comités pour la prévention et la protection au travail dans les universités, qui maintiennent l'intégralité des prérogatives qui leur sont attribuées, quelles qu'en soient les sources de droit.

L'organe de concertation et de négociation sociale assure les fonctions dévolues à la délégation syndicale telles que définies par la CCT n°5 du Conseil National du Travail.

Ceci implique que les décisions et les options prises par le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS, susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, le statut et les conditions de travail du personnel du F.R.S.-FNRS donnent nécessairement lieu à négociation avec les représentants syndicaux du personnel.

### Alignement du montant des bourses de doctorat FRESH et FRIA sur celui des bourses des aspirants FNRS

Le banc syndical a rappelé sa demande d'harmonisation des montants des bourses de doctorat d'aspirant-e et des bourses FRESH et FRIA, en ce compris le pécule de vacances.

Le président du FNRS a constaté qu'il y a effectivement une différence injustifiée entre boursier-es et aspirant-es. Il assure que le FNRS est à la recherche d'une solution.

À la suite de la négociation « Enseignement » en FWB entre le gouvernement FWB et les organisations syndicales, conclue le 15 mai 2019, le protocole d'accord prévoit cet alignement. Cette mesure sera logiquement mise en œuvre d'ici la fin de l'année 2019, puisqu'elle est inscrite dans l'avant-projet de décret programme qui a été adopté le 7 novembre par le Gouvernement FWB.

### Demande d'un droit de tirage de 2.000 euros par an pour les frais de fonctionnement de tous les mandataires permanents

Les autorités du FNRS ont refusé cette demande. Pour elles, le financement qu'octroie le FNRS repose sur la qualité et l'excellence des projets ; il ne peut donc être systématique. Si un chercheur ou une chercheuse permanent-e veut obtenir un subside pour financer sa recherche, il faut qu'il ou elle introduise une demande de crédit de recherche (CDR). Par contre, le FNRS s'engage à augmenter le taux de succès des demandes de CDR qui sera à l'avenir de l'ordre de 65 % au lieu de 40 %.

## Complément de rémunération des mandataires permanent-es avec charge partielle académique

Les organisations syndicales souhaitent que soit engagée une réflexion sur le statut et le complément de rémunération des mandataires permanent-es avec charge partielle. Un état des lieux des situations dans les universités doit également être établi afin de mettre fin aux discriminations existantes.

Les autorités du FNRS font également le constat des politiques institutionnelles différentes qui nécessitent à terme un alignement. Le président du FNRS s'est engagé à entamer une analyse approfondie afin de dégager une position commune des autorités du FNRS.

## Évaluation des rapports quinquennaux

En 2018, 72 rapports ont été examinés : il y a eu 69 avis positifs et 3 avis négatifs, dont 2 ont été requalifiés par la suite en avis positifs.

En 2019, 82 rapports ont été évalués : il y a eu 78 avis positifs ; 2 avis « oui avec réserves » et 2 avis négatifs, dont l'un a été requalifié après entretien en avis « oui avec réserves ».

Statistiques des intégrations des mandataires permanents dans le personnel académique

Au cours des dix dernières années, il y a eu au total 141 académisations, soit par universités : 36 ULB, 49 UCLouvain, 41 ULiège, 8 UMons, 5 UNamur et 2 USL-B.

Le président a rappelé que ce processus d'académisation dépend des politiques des universités et non du FNRS.

Le banc syndical a indiqué qu'il souhaitait une homogénéisation de ces politiques.

## Groupe de travail « Fin de carrière »

Le groupe de travail de l'OCN « Fin de carrière » s'est réuni à trois reprises en 2019. Un rapport final, établi en juillet 2019 comporte diverses propositions portant sur l'aménagement de la carrière, sur le suivi de la santé des mandataires et sur l'évaluation des mandataires permanent-es. Ces propositions seront débattues lors de la réunion de l'OCN de novembre 2019.