

Conseil du Corps Scientifique

Université de Liège

Compte rendu synthétique de la réunion du groupe de travail « Article 63 »

9 juillet 2015

Présents Mme et MM. C. Breuer, F. Giacomelli, C. Vandoorne, A. Rassili, C. Schwartz
(coordinateur)

Excusés M. D. Homburg

1. Objectifs de la réunion

Le groupe de travail « article 63 » a pour objectif de réaliser un travail préparatoire aux discussions qui pourront avoir lieu au sein de la commission « article 63 » de l'ULg dans le but de pouvoir fournir un avis et/ou les propositions du CCS. Cette première réunion avait pour objet de lister les axes de réflexion du groupe de travail.

2. État des lieux

Le personnel Hors Budget Ordinaire (HBO) représente près de 50% du personnel de l'ULg en équivalent temps plein. Les statuts et la carrière du personnel HBO est donc de grande conséquence pour l'institution.

En fonction de son ancienneté et de ses diplômes, le chercheur peut être promu au sein du personnel scientifique. Plusieurs carrières scientifiques existent en parallèle au sein de l'ULg. Pour les scientifiques HBO, il existe la carrière des chercheurs telle que décrite par la Communauté française (décret de 1991), une carrière spécifique à l'ULg (doc 15.131 bis du CA du 03/07/2009), des carrières spécifiques à des centres/entités ayant mis en place des procédures propres (ISLV, CSL). Certains statuts tels que les boursiers de doctorat ne semblent entrer dans aucune des carrières décrites précédemment. Parallèlement, existe la carrière « État » (Budget Ordinaire - BO) telle que définie par le décret de 1953 et la carrière FNRS. Nous ne nous attarderons ici que peu à ces 2 dernières carrières car il ne s'agit pas de chercheurs « article 63 ». Il existe cependant bien évidemment des passerelles entre les différentes carrières, et l'objectif de nombreux chercheurs souhaitant poursuivre leur carrière à l'université est soit de rejoindre le corps enseignant, soit d'obtenir un poste définitif dans l'une de ces carrières afin d'assurer une plus grande stabilité à leur emploi.

L'évolution dans le cadre de la carrière de la Communauté française se base sur des critères de diplôme et d'ancienneté. Le décret décrit les équivalences barémiques de salaire entre ces échelons et ceux de la carrière État. Le décret de la Communauté française ne donne pas d'indication sur la nature que doit prendre le contrat de travail (CDD/CDI). Il s'agit donc principalement ici d'encadrer la rémunération du personnel scientifique.

CFB	Etat
Assistant de recherche	Assistant
Chargé de recherche	Premier assistant
Chercheur qualifié	Chef de travaux
Maître de recherche	Chef de travaux-agrégé
Directeur de recherche	Chargé de cours

La carrière du personnel scientifique « article 63 » ULg (rémunéré par des prestations extérieures) se base également sur des critères de diplôme et d'ancienneté. Cependant, contrairement à la carrière de la Communauté française, l'obtention du doctorat n'est théoriquement pas nécessaire et peut être « compensée » par une plus grande ancienneté scientifique. Même si elles ne sont pas clairement indiquées, il semble également exister des équivalences barémiques avec les statuts « État ». Contrairement, à la carrière de la Communauté française, la carrière ULg précise qu'à partir du statut de « premier attaché de recherche », le poste est définitif (CDI) tout en restant HBO.

CFB	Etat
Attaché de recherche	Assistant
Premier attaché de recherche	Premier assistant
Attaché de recherche principal	Chef de travaux
Chef de recherche	non défini

Le règlement de la carrière du personnel scientifique (doc 15.131 bis du CA du 03/07/2009) stipule qu'un chercheur ne devrait pas être engagé pour plus de 6 ans sous CDD (sur demande motivée et à titre exceptionnel cette durée peut être prolongée sans pouvoir dépasser les 10 ans).

Le passage sous un contrat de type CDI pour un chercheur rémunéré par des prestations extérieures implique pour l'institution et pour le service concerné la constitution d'une provision pour passif social. Cette procédure fait l'objet d'un document interne (doc.15.137 bis du CA du 03/07/2009). Le coût de la provision est supporté à 60% par l'entité concernée et à 40% par l'institution. La provision institutionnelle est constituée « *par la tranche de PFG au-delà de 12% de la base de calcul, tout en ne pouvant pas excéder 1,5% de cette base* ». La provision de l'entité est alimentée « *par le retour vers ladite entité du prélèvement (actuellement de 1%) opéré sur la masse salariale du personnel rémunéré par les prestations extérieures de l'entité* ». Le taux de prélèvement peut être adapté en fonction d'une grille de risque proposée par le Comité d'Examen des Budgets (CEB).

3. Résumé des discussions et principales conclusions

- **Sur les informations disponibles**

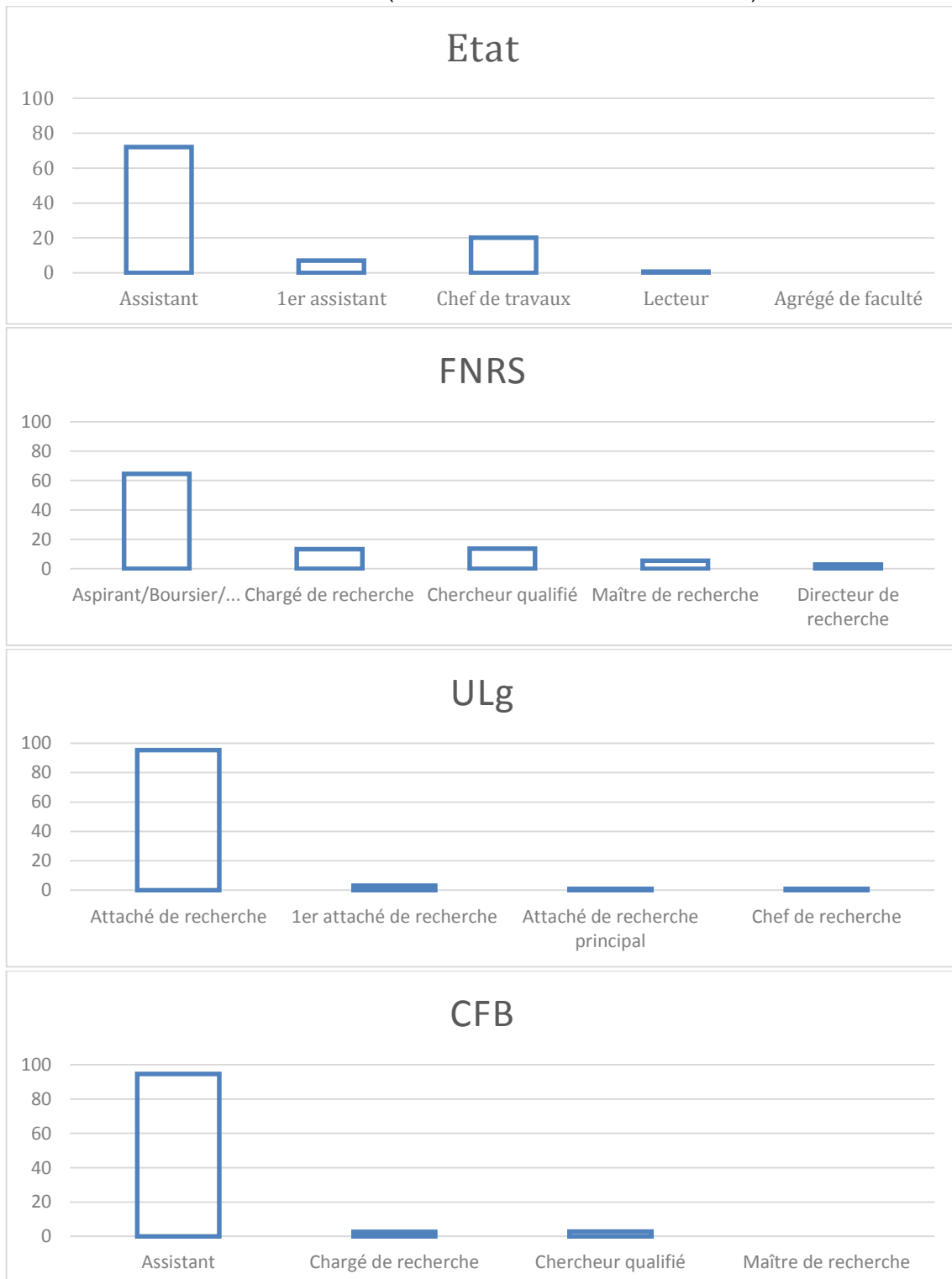
- Les informations fournies par l'administration (à travers Ulis) dans le cadre du groupe de travail « statuts du personnel » ne donnent pas d'information concernant le type de contrat (CDD/CDI) du chercheur, son ancienneté scientifique au sein de l'institution ainsi que son barème salarial. Il apparaît en effet que le grade et le barème du chercheur ne correspondent pas forcément. Ces informations nous semblent primordiales pour appréhender correctement la situation des chercheurs.
- Un sondage en direction du personnel scientifique « article 63 » est envisagé afin de préciser leur situation, leurs difficultés et leurs demandes. Le contenu précis de ce sondage est encore à discuter au sein du groupe de travail et du CCS et devra se faire en concertation avec l'ARH.

- **Sur l'évolution de carrière des articles 63**

- Du travail du groupe de travail « cadastrage », il apparaît que certaines carrières sont utilisées « complètement » (tous les échelons sont significativement représentés). Il s'agit principalement des carrières « État » et FNRS. Au contraire, les carrières impliquant des membres rémunérés

HBO semblent se concentrer uniquement sur le premier échelon (assistant, attaché de recherche, boursier doctoral). Il convient donc de s'interroger sur ces différences : i/ méconnaissance par les chercheurs / responsables hiérarchiques des possibilités d'évolution ? , ii/ absence de budgets pour faire évoluer le chercheur dans sa carrière ? , iii/ dans la carrière ULg, nécessité de fournir un CDI dès le second échelon (et donc de provisionner le passif social) ? , iv/

- Les carrières HBO ne semblent donc pas fonctionner hors de grandes centres/entités (CSL, ISLV) qui sont capables dans une certaine mesure d'avoir une indépendance financière/ de gestion vis-à-vis de l'ULg. Il semble donc nécessaire de réfléchir aux objectifs et aux conditions d'application de ces carrières. Cette réflexion est à articuler avec la mise en place des nouvelles structures de l'université (unité de recherche institutionnelle...).



- **Sur le passage de CDD à CDI**

- En pratique, il semble que le règlement interne à l'ULg devant limiter les CDD à une durée de 6 ans n'est que très peu suivi. Il serait nécessaire d'interroger l'administration sur la fréquence d'application, de fait, de cette procédure de passage au CDI.
- Outre la probable méconnaissance par certains responsables de ce règlement, la taille trop limitée de certaines entités (et donc de ses ressources financières) rend difficile la constitution du passif social. En effet, la constitution du passif se fait par un prélèvement opéré sur la masse salariale du personnel rémunéré par les prestations extérieures de l'entité. Cette procédure limite ainsi la possibilité d'employer des membres en CDI à des entités ayant un volume de prestations extérieures important. Outre la taille de l'entité, le domaine d'activité de l'entité est très certainement un critère limitant important pour certaines structures. La contribution à la PFG totale est en effet très variable d'une faculté à l'autre.
- Parfois, pour des membres du personnel ayant une ancienneté importante, l'ARH semble accepter des prolongations de contrat uniquement sous la forme de CDI avec préavis immédiat. Cette situation conduit à utiliser les réserves pour passif social de l'unité tout en engageant également ses réserves financières si la durée du préavis dépasse ses capacités financières actuelles. Cette manière de procéder n'apporte, au final, pas plus de sécurité au membre du personnel (sous préavis permanent) tout en restreignant les marges de manœuvre financière de l'unité concernée. Des règles concernant l'utilisation du passif social devrait probablement être mise en place. Par ailleurs, dans le cas d'entités ayant des difficultés financières ponctuelles, des mécanismes de soutien (de « ponts ») pourraient être envisagés afin d'éviter le recours au préavis.
- Etant donné les constatations précédentes, la situation actuelle ne semble pas permettre la généralisation du passage de CDD à CDI à l'ensemble des entités de l'Université. Sans modification du mode de constitution du passif social, il est probable que des pans entiers de l'Université soient de facto exclus de cette procédure. Tout comme pour l'évolution des carrières (dont le passage CDD/CDI est un élément particulier), il semble donc nécessaire d'identifier le cadre que l'on souhaite donner à cette procédure de passage au CDI et proposer un nouveau mode de fonctionnement. Cette réflexion est à articuler avec la mise en place des nouvelles structures de l'université (unité de recherche institutionnelle...) et la nécessité de mutualiser les passifs sociaux (à un niveau à définir : regroupement d'entités afin d'atteindre une taille critique, département, faculté, institution ...). Cette mutualisation pourrait constituer une des solutions pour assurer les mécanismes de « ponts » évoqués au paragraphe précédent.
- Il ne semble ni envisageable ni pertinent d'espérer le passage en CDI de l'ensemble du personnel entrant (sous CDD) à l'université, que ce soit dans une carrière HBO ou une carrière BO. Il est cependant nécessaire d'offrir au chercheur une vision claire des possibilités de carrière qui s'offrent à lui.
- Concernant les carrières au sein de l'université, les critères de promotion devraient être clairement établis. Ces critères devraient intégrer des items communs au niveau institutionnel (diplôme, ancienneté...) et d'autres plus « locaux » de manière à pouvoir s'adapter aux spécificités et donc aux besoins de chaque faculté / département. Outre les critères de sélection, il faudrait pouvoir fournir une vision à moyen terme des ouvertures de postes et/ou promotions à attendre. La mise en place et la diffusion des plans stratégiques pourraient ici jouer un rôle important.
- Un retour tardif dans le privé peut s'avérer difficile et compromettre les chances de reconversion professionnelle. Le maintien d'une durée maximale (actuellement 6 ans) avant le passage à un CDI nous semble donc pertinent. Cette durée est un point d'étape qui permet d'établir entre le chercheur et son responsable hiérarchique ses possibilités de carrière au sein de l'institution. Il est cependant important d'accompagner le chercheur dans ce choix ou cette évolution de carrière vers le privé. Une réflexion concernant la valorisation des compétences acquises à l'université, le développement des liens avec les entreprises, l'animation d'un réseau actif d' alumni pourrait faire l'objet d'une réflexion.
- Le groupe de travail concernant l'évaluation du personnel scientifique a inclus les objectifs

professionnels et de formation dans la proposition de formulaire. L'évaluation annuel pourrait être un des outils à utiliser pour orienter et former correctement le chercheur pour la suite de sa carrière qu'elle soit à l'université ou en dehors.

- Pour le chercheur, la clarification de ses possibilités de carrière limiterait les désillusions, favoriserait probablement le bien-être au travail et réduirait le taux d'abandon lors d'un doctorat.
 - Pour l'université, la clarification des carrières favoriserait la stabilisation de compétences jugées indispensables. Elle pourrait également avoir une influence positive à moyen terme sur son financement, le taux d'échec au doctorat risquant de devenir un des critères entrant en compte dans son processus d'évaluation.
- **Sur l'évaluation du personnel scientifique « article 63 »**
- La réflexion réalisée dans le groupe de travail été approfondie et complétée dans le groupe de travail « évaluation du personnel scientifique » dont le travail a fait l'objet d'un rapport vers le CCS.

4. Tâches et perspectives

Les principales tâches de groupe de travail sont à l'heure actuelle :

- Obtention du type de contrat (CDD/CDI) du chercheur, son ancienneté scientifique au sein de l'institution ainsi que son barème salarial auprès de l'ARH. Ces informations étant sensibles, ils semblent peu probable de les obtenir directement. L'anonymisation de la base est probablement nécessaire.
- Obtenir de l'ARH le nombre de transformation CDD/CDI qui a été réalisé et si possible dans quelles structures.
- Proposer un mécanisme de constitution du passif social facilitant le passage de CDD à CDI. Il est nécessaire d'appuyer cette réflexion sur des chiffres pour avoir des ordres de grandeur des sommes mises en jeux.
- Proposer un schéma de carrière général pour le chercheur « article 63 » avec des dates clés (d'orientation) dans sa carrière et la description d'outils de suivi de carrière (évaluation, valorisation, ...).
- Identifier les éléments nécessaires à la bonne information des chercheurs et de leurs responsables et aux outils de diffusion à mettre en place.

Compte-rendu rédigé par C. Schwartz
pour le groupe de travail