

Conseil du Corps Scientifique

Université de Liège



Avis du Conseil du corps scientifique « Règlement relatif à la gestion de la carrière du personnel scientifique rémunéré par des prestations extérieures »

Version approuvée le 07 décembre 2015

01 Contexte institutionnel

- 01.01 Le personnel scientifique hors budget ordinaire (HBO) représente approximativement 1.100 chercheurs, soit 23% des membres salariés de l'université. Il contribue significativement au budget de l'institution par l'intermédiaire de la PFG et des diverses dispositions fiscales relatives au soutien des activités de recherche. La gestion de ce personnel a donc d'importantes conséquences humaines et financières.
- 01.02 La réforme des structures de recherche initiée par l'actuel Collège rectoral implique une restructuration des périmètres et du fonctionnement des unités de recherche. Elle impose d'ajuster les procédures internes relatives au personnel scientifique.
- 01.03 Le Collège rectoral a sollicité les représentants du personnel scientifique sur la question de la carrière des chercheurs hors budget ordinaire par l'intermédiaire de la commission institutionnelle « article 63 ». Cette commission devait se réunir en 2015 mais ses travaux n'ont pas commencé.
- 01.04 Le Conseil du corps scientifique entend prendre position quant à la mise en œuvre des procédures et règlements internes relatifs à la carrière du personnel scientifique et en particulier sur l'obtention d'un contrat à durée indéterminée par les membres du personnel pouvant justifier d'une ancienneté suffisante.

02 Contexte législatif et réglementaire

- 02.01 La loi du 3 juillet 1978 définit les règles relatives aux contrats de travail des employés. Elle précise que « *Sauf exceptions, lorsque les parties concluent des contrats de travail à durée déterminée successifs sans qu'il y ait entre eux une interruption imputable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée. Il n'en sera pas ainsi si l'employeur démontre que ces contrats de travail sont justifiés [...] par d'autres motifs légitimes (p. ex. : contrats subventionnés conclus dans le cadre de la recherche scientifique) [...] En cas de doute, il appartient au tribunal du travail d'apprécier si ces motifs sont justifiés.* » (SPF Emploi). Les contrats à durée déterminée (CDD) peuvent cependant se succéder pendant 2 ans maximum s'ils ont une durée de minimum 3 mois chacun, ou par dérogation 3 ans maximum s'ils ont une durée de minimum 6 mois chacun. Dans tous les autres cas, le travailleur est réputé avoir un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

- 02.02 En 1991, le Gouvernement a promulgué un décret relatif à la carrière des chercheurs scientifiques. Celui-ci s'applique également aux chercheurs rémunérés par des prestations extérieures. Ce décret porte sur les grades reconnus par la Communauté française (assistant de recherche, chargé de recherche, chercheur qualifié, maître de recherche, directeur de recherche) et sur les barèmes y-relatifs (« carrière CFB »). Ce décret ne porte pas sur le caractère déterminé ou indéterminé du contrat des membres du personnel scientifique.
- 02.03 En 2009, les autorités universitaires ont adopté un règlement relatif à la gestion de la carrière du personnel scientifique rémunéré par des prestations extérieures (C.A. 03/07/2009 – doc.15.131). Ce règlement porte sur (1) l'obtention d'un CDI après 6 (ou 10 ans) par dérogation), (2) les grades internes à l'Université de Liège pour les membres du personnel qui ne répondent pas aux conditions du décret (attaché de recherche, premier attaché de recherche, attaché de recherche principal, chef de recherche), et (3) aux barèmes y-relatifs (« carrière ULg »).
- 02.04 Ce règlement (C.A. 03/07/2009 – doc. 15.131) est complété par les règlements relatifs à la constitution de provisions pour passif social (C.A. 03/07/2009 – doc.15.137) par les entités.
- 02.05 Certaines entités attachées à l'université disposent de leur propre règlement relatif à la gestion de leur personnel (p. ex. CSL).

03 Mise en œuvre du règlement de 2009 (C.A. 03/07/2009 – doc.15.131)

- 03.01 Dans ses différents aspects, la mise en œuvre du règlement 2009 a été jusqu'à présent très limitée. Le nombre de promotions à un grade supérieur à celui d'attaché de recherche / d'assistant de recherche est marginal. Le nombre de chercheurs pouvant prétendre à un CDI et qui ne l'ont pas obtenu demeure significatif.
- 03.02 La faible mise en œuvre du règlement de 2009 semble résulter (1) d'un manque de connaissance de celui-ci par les responsables administratifs, (2) d'un manque de connaissance du règlement par les membres du personnel scientifique, (3) de la réticence de certains responsables, (4) de la taille limitée de la majorité des entités de recherche, qui contribue à accroître le risque financier et corollairement la part de la provision pour passif social à supporter par l'entité concernée, (5) de la grande part de conventions à charges réelles dans les revenus de certains services.
- 03.03 Même s'ils n'obtiennent pas officiellement un CDI, l'administration des ressources humaines admet que les membres du personnel scientifique sur prestations externes ayant une ancienneté supérieure à 6 ans bénéficient d'un CDI « de fait ». Cette distinction est génératrice de confusion et induit une incompréhension parmi les chercheurs. L'administration des ressources humaines invite les services concernés à régulariser la situation de ces agents.
- 03.04 Il existe une iniquité entre les membres du personnel scientifique dont le CDI est officiel ou « de fait ». La représentation dans les organes représentatifs de l'institution est l'une des conséquences de cette distinction. L'accès effectif à certaines modalités d'aménagement du temps de travail en est une autre. La légitimité des procédures dont peut se prévaloir le chercheur dans sa recherche d'un nouvel emploi également. En outre, l'absence de CDI peut avoir des conséquences indirectes sur la vie des agents (prêt hypothécaire, taux...).
- 03.05 La non-observation de son règlement expose potentiellement l'institution à des poursuites devant les tribunaux.
- 03.06 Lorsque l'entité ne dispose pas de la réserve pour passif social suffisante, le chercheur est mis

en préavis. Des difficultés peuvent également apparaître lorsque la durée du préavis est supérieure à la durée de la convention par laquelle il est rémunéré. Dans les faits, le préavis peut être permanent. Cette procédure tend à diminuer le risque financier pour l'institution (le Patrimoine), mais a des conséquences majeures sur l'agent. Le Conseil s'interroge par ailleurs sur les aspects juridiques de la prolongation répétée ou du renouvellement des préavis.

- 03.07 Le transfert d'un membre du personnel scientifique d'une entité à l'autre peut poser problème quant au transfert de la provision pour passif social. En particulier, la provision pour passif social étant calculée sur la base de l'exposition au risque de l'entité (taille, diversité des sources de financement, ratio, etc.), le montant est amené à différer d'une entité à l'autre. En outre, il a été observé que le transfert d'un agent n'est pas systématiquement associé au transfert des réserves constituées.
- 03.08 Le manque de clarté dans les statuts et la mise en œuvre limitée de la réglementation génèrent parmi les membres du personnel scientifique confusion et démotivation. Elles induisent un sentiment de manque de reconnaissance et d'iniquité tout en renforçant les attentes vis-à-vis d'une stabilisation via le contrat à durée indéterminée. La diminution du risque juridique et financier de l'institution par des préavis permanents contribue également à mettre sous pression les agents et à banaliser cette procédure qui peut conduire ceux-ci à ne pas anticiper des non-renouvellements.

04 Avis du Conseil du corps scientifique

- 04.01 La non observation du règlement du C.A. relatif à la gestion du personnel scientifique (C.A. 03/07/2009 – doc. 15.131) ou son application partielle engendre une iniquité entre les chercheurs de l'institution et est source d'incompréhension et de démotivation. Il en résulte des pertes directes et indirectes pour l'institution liées au départ de compétences par manque de stabilité, à la recherche d'emploi durant les périodes notamment dévolues aux contrats, etc.
- 04.02 La non application du règlement du C.A. relatif aux réserves pour passif social (C.A. 03/07/2009 – doc. 15.137) ou son application partielle engendre une situation d'incertitude et de stress des agents soumis au préavis permanent. Il en résulte des pertes directes et indirectes pour l'institution.
- 04.03 Le Conseil estime dès lors que lorsqu'ils rencontrent les critères définis par le règlement y-relatif, le passage des chercheurs de l'université d'un CDD à un CDI doit être une procédure systématique associée à un bilan professionnel et à un bilan des besoins de l'entité. Les « CDI de fait » doivent disparaître au profit de contrats à durée indéterminée établis officiellement.
- 04.04 Lorsqu'un nouveau CDD est proposé à l'agent alors que son ancienneté atteindra 6 années au cours de celui-ci, l'administration des ressources humaines devrait inviter l'organe décisionnel de l'unité de recherche à se prononcer officiellement sur le passage en CDI de l'agent concerné. L'unité de recherche pourrait alors (1) soit refuser de réengager l'agent, (2) soit proposer de reporter le seuil sur la base d'une justification acceptée par les autorités en concertation avec l'agent, (3) soit accepter d'établir et d'assumer solidairement un contrat à durée indéterminée pour l'agent. Au sein de chaque unité de recherche, les membres peuvent établir des règles particulières de constitution de la réserve pour passif social sans préjudice du respect du règlement institutionnel.
- 04.05 Les dérogations au seuil des 6 années d'ancienneté doivent avoir un caractère exceptionnel, avoir l'assentiment du chercheur et être dûment motivées par le parcours de celui-ci (p. ex. finalisation d'une thèse sur des contrats, lancement d'une spin-off, changement d'unité de recherche à la fin de trois mandats d'assistant, etc.).

- 04.06 Le Conseil s'oppose aux préavis permanents ou aux préavis qui visent à couvrir la durée précédant l'échéance du contrat de recherche. Le préavis doit être une mesure justifiée par les contraintes économiques de l'entité, et non être une mesure de gestion des ressources humaines visant à supprimer tacitement le droit du travailleur à un préavis régulier lui permettant de trouver un nouvel emploi.
- 04.07 Le Conseil propose de modifier les règlements relatifs à la gestion du personnel scientifique pour prendre en compte la transformation des structures de la recherche au sein de l'institution. Le règlement devrait également prévoir les procédures particulières liées au transfert d'un membre du personnel scientifique d'une unité de recherche à l'autre, de fusion des unités de recherche ou de dissolution de celles-ci.
- 04.08 Le Conseil suggère d'informer dans les meilleurs délais les responsables des unités de recherche des règles applicables à la gestion du personnel scientifique HBO (passif social, passage en CDI, règles de mutualisation, etc.), et ce afin de ne pas générer ou laisser perdurer des situations problématiques.
- 04.09 Le Conseil estime qu'une information systématique (automatique) du responsable hiérarchique et du membre du personnel scientifique par l'administration des ressources humaines est indispensable. Elle devrait avoir lieu au moins lors de la signature du premier contrat et lorsque l'agent atteint les 6 ans d'ancienneté au sein de l'université. Cette information devra notamment insister sur les différences entre les agents HBO à durée déterminée et à durée indéterminée.
- 04.10 Le Conseil s'interroge sur les voies de financement alternatives et/ou complémentaires à la rétrocession de 1% sur les prestations pour tiers pour les unités qui nouent de nombreuses conventions à charge réelle et pour celles dont la provision est insuffisante. Il s'interroge également sur l'opportunité d'un plafonnement de la contribution des unités de recherche, sur une dégressivité plus forte du taux de contribution des unités de recherche et sur la prise en charge institutionnelle de la période antérieure à 2009 qui constitue toujours un obstacle à la mise en œuvre des nouvelles entités de recherche. Il suggère d'examiner les bénéfices pouvant résulter de l'organisation institutionnelle de la provision pour passif social à laquelle il pourrait se montrer favorable si elle est transparente, contribue à diminuer globalement les provisions immobilisées, réduit les effets d'aubaine et continue à responsabiliser les unités de recherche.
- 04.11 Le Conseil demande que l'analyse de ce dossier puisse reprendre dans les meilleurs délais au sein de la commission institutionnelle « article 63 » sur la base de chiffres précis et de simulations fournis par l'administration.