

# SYNTHÈSE DU LIVRE VERT DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

Projet en vue d'une présentation à l'assemblée générale du personnel scientifique

29 mai 2017

# Un livre vert pour le personnel scientifique

## — *Un livre vert pour l'Université de Liège*

En mai 2016, le Conseil du Corps Scientifique (CCS) s'est engagé dans un processus participatif de rédaction d'un livre vert pour le personnel scientifique.

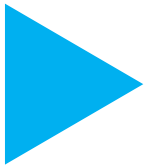
Le livre vert est un recueil de propositions formulées par le personnel scientifique sur plusieurs thématiques l'intéressant directement ou indirectement. Le document fait à la fois le constat des enjeux majeurs auxquels sont confrontés les membres du personnel scientifique, et des propositions qui sont autant de pistes de réflexion et de solutions soutenues par le Corps Scientifique. Le présent document reprend de manière synthétique les différents points traités dans le livre vert.

Il n'a pas vocation à être exhaustif, mais pose les jalons d'une position commune du personnel scientifique de l'Institution sur de grandes thématiques que sont l'épanouissement professionnel, les perspectives de carrière, l'accueil des chercheurs, l'équité et la reconnaissance du personnel scientifique dans ses différents statuts et missions dans un contexte universitaire en profonde mutation.

Le Conseil du Corps Scientifique souhaite adresser ses remerciements aux membres des groupes de travail et aux membres du personnel scientifique qui ont participé aux réunions préparatoires et aux enquêtes ayant permis de rédiger ce livre vert.

# 51 %

C'est la part du personnel scientifique dans l'ensemble du personnel salarié de l'Université de Liège.



## Pour une amélioration de la transparence institutionnelle

Le sentiment d'appartenance est la capacité à définir ce que l'on est, ce qui nous caractérise. De par la variété de ses statuts et de ses tâches, le personnel scientifique est trop souvent défini par défaut, comme les travailleurs de l'institution qui ne sont ni « PATO », ni académique. Il existe ici une véritable nécessité de reconnaissance positive du personnel scientifique au sein de l'institution.

L'intégration du personnel en général et du personnel scientifique en particulier au sein de l'institution nécessite la compréhension du fonctionnement de celle-ci et des règles la structurant. Ce processus serait encouragé par une circulation plus libre et transparente de l'information. Si de nombreuses données sont effectivement mises à disposition par l'institution, leur accessibilité reste souvent limitée et leur appropriation peut parfois poser problème.

Enfin la capacité à se projeter dans le futur est une condition nécessaire à la fois pour le bien-être mais aussi pour l'efficacité des membres du personnel. La planification d'un avenir doit se réaliser à plusieurs niveaux : un avenir commun au niveau institutionnel, un avenir local au sein des facultés, des départements, des unités de recherche et enfin un avenir personnel. Ces dimensions étant liées, une politique travaillant à une meilleure transparence institutionnelle devrait prendre en considération tous ces échelons.

## 1 - Mettre en place une définition institutionnelle du personnel scientifique

Le périmètre du personnel scientifique n'est pas défini de manière univoque (décret « paysage », « arrêté de 1953...»). Les divergences qui en découlent conduisent à des droits et une représentation du personnel scientifique qui est variable selon les circonstances. Le CCS souhaite une définition uniforme et constante du périmètre du personnel scientifique au sein de l'ULiège.

## 2 - Centraliser l'information institutionnelle

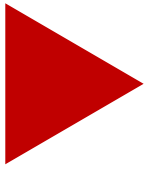
Les informations institutionnelles (services disponibles, procédures administratives, statuts du personnel, droits aux congés et aux aménagements du temps de travail, barèmes salariaux...) sont actuellement difficilement accessibles car non centralisées. Dans le cadre de la refonte du site institutionnel, le CCS propose une centralisation de ces informations à partir d'un point d'accès unique comme cela se fait déjà dans d'autres institutions.

## 3 - Informer sur les perspectives de carrière à l'engagement

Plus de 75% du personnel scientifique de l'ULiège travaille sur un contrat à durée déterminée. Afin que ces membres du personnel scientifique puissent construire et aborder de manière sereine leur avenir professionnel (dans ou à l'extérieur de l'institution), il semble primordial au CCS qu'ils puissent avoir une vision claire des perspectives de carrière qui s'offrent à eux. Le CCS propose donc qu'un profil de poste inclue une section spécifique décrivant ces perspectives en lien avec les plans stratégiques institutionnels et facultaires.

## 4 - Informer sur le devenir professionnel des alumni

Que cela soit par choix ou en raison des possibilités limitées de stabilisation au sein de l'institution, de nombreux membres du personnel scientifique temporaire, et en particulier des doctorants, sont amenés à poursuivre leur carrière dans le privé. Afin que dès l'embauche, puis durant leur travail dans l'institution, ils puissent construire leur avenir professionnel, le CCS juge important de rendre plus accessible les informations concernant l'avenir professionnel des membres du personnel scientifique en dehors de l'institution et en particulier celui des doctorants.



## Pour une équité accrue

Le CCS s'est donné pour mission d'informer le personnel scientifique des dossiers discutés dans les divers organes de notre institution où il est représenté. Par sa structure, il met en contact les représentants du corps scientifique dans ces organes avec les porte-paroles du personnel scientifique dans les facultés et centres de recherche. Ce fonctionnement contribue à la bonne information du personnel à tous les niveaux, mais permet également de faire valoir efficacement les demandes et avis émanant des centres et facultés vers les organes décisionnels concernés.

Pour garantir le bon fonctionnement de cette structure, il est nécessaire que le personnel scientifique soit dûment représenté dans l'ensemble des instances de notre institution.

## 5 - S'assurer d'une représentation effective du personnel scientifique au sein des organes de l'institution

Les prises de décision au sein de l'institution se font, en fonction des thématiques, dans des organes variés qui vont du conseil d'administration, au conseil d'entité de recherche en passant par le conseil des études. Le personnel scientifique n'a pas de représentation automatique dans l'ensemble de ces organes. Par ailleurs, le choix du ou des membres se fait parfois par cooptation. Le CCS appelle à une représentation démocratique du personnel scientifique dans l'ensemble des instances pouvant avoir un impact sur son travail.

## 6 - Accentuer la part du personnel scientifique permanent lors des élections

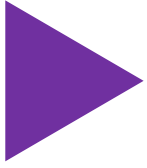
Le personnel scientifique permanent, dont l'investissement professionnel dans l'institution est comparable à celui du personnel académique a, à l'heure actuelle, un poids électoral très faible. Lors de l'élection du recteur, il est ainsi repris dans le corps du personnel scientifique qui n'a un poids électoral que de 10%. Le CCS recommande donc que le personnel scientifique permanent soit intégré au corps enseignant lors des élections au sein de l'institution.

## 7 - Définir des titres honorifiques internationalement reconnus

Dans le cadre d'un travail de recherche toujours plus internationalisé, des titres n'ayant qu'une reconnaissance locale (Belgique, fédération Wallonie-Bruxelles) limitent les opportunités des membres du personnel scientifique que cela soit en termes de reconnaissance ou pour l'obtention de financements. Le CCS souhaiterait donc la création de titres honorifiques permettant une reconnaissance internationale du statut et des fonctions des membres du personnel scientifique en dehors de l'ULiège.

## 8 - Préciser l'autonomie du personnel scientifique au sein des structures universitaires

De par leurs fonctions et l'évolution de leurs carrières, certains membres du personnel scientifique sont amenés à avoir des missions proches de celles des membres du personnel académique. Le CCS désirerait que soit clarifiée l'autonomie des membres du personnel scientifique, en fonction de son statut et de ses responsabilités, au sein des structures de l'institution telles les unités de recherche.



## Pour un développement des carrières

Le personnel scientifique représente une part importante du personnel de l'université. Il intervient en recherche, en enseignement et dans le cadre des services à la communauté. La diversité de ses statuts (doctorant, statutaire, « article 63 », FNRS...) rend complexe, au sein de l'institution, la gestion des carrières. Il s'agit cependant d'obtenir une vision des possibilités de carrière que cela soit en termes de maintien des postes, de stabilisation du personnel et d'avancement pour le personnel permanent.

Par ailleurs, l'institution universitaire se doit de développer des outils lui permettant d'assurer l'équité et l'absence de discriminations lors de ses procédures de promotions.



## 9 - Maintenir ouverte les lignes de promotion

Pour des raisons variées qui leur sont propres, les carrières du personnel scientifique (état, « article 63 », cadre d'extinction...) ne présentent souvent que des possibilités limitées d'évolution. Afin de garantir au personnel scientifique des perspectives professionnelles attrayantes, le CCS appelle à ce que les lignes de promotion de ces carrières soient ouvertes et clairement définies. Il souhaite aussi que des passerelles soient établies et maintenues tant entre les carrières scientifiques que vers le statut académique.

## 10 - Diffuser largement les ouvertures de postes à l'ULiège et en Belgique

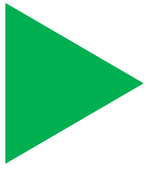
Les possibilités de stabilisation au sein de L'ULiège sont rares et exigeantes. Afin d'assurer à tous une chance égale d'accès à ces postes, le CCS recommande à la fois la publicité la plus large possible des postes à pourvoir mais également la réalisation et la diffusion d'un cadastrage des ouvertures de poste planifiées afin que les membres du personnel scientifique puissent construire leur carrière de manière éclairée. Le CCS encourage par ailleurs à la création d'un canal de diffusion commun aux institutions belges.

## 11 - Sécuriser les carrières du personnel sous statut « article 63 »

Le personnel « article 63 » ont souvent des statuts très précaires qu'il est nécessaire de sécuriser. Le CCS propose d'organiser la gestion des provisions pour passif social au niveau institutionnel afin de diminuer le montant global des provisions immobilisées. Par ailleurs, le CCS insiste sur la nécessité d'une solution immédiate pour les membres du personnel scientifiques actuellement en préavis permanent et recommande de mettre fin à cette pratique.

## 12 - Travailler à une convergence des statuts et des conditions de travail.

La variété des statuts au sein du personnel scientifique entraîne des différences de conditions de travail (barèmes, congés...). Le CCS appelle donc, dans les limites réglementaires, à une convergence des statuts et des conditions de travail au sein du personnel scientifique. En l'absence de convergence possible, il demande en tout cas une information transparente sur la raison d'être des disparités.



## Pour un accompagnement de l'évolution professionnelle

Les missions que le personnel scientifique remplit ne peuvent être correctement réalisées qu'à condition d'une part que ces missions soient adéquatement définies et traduites en objectifs réalistes et d'autre part que les moyens mis à disposition des membres du personnel scientifique soient adaptés à la réalisation de ces objectifs. Par ailleurs, ces missions sont amenées à évoluer au cours de la carrière des membres du personnel scientifique.

En tant que chercheur, le personnel scientifique ne cesse de se former au cours de sa carrière (littérature scientifique, congrès...). Une évolution de ses missions peut cependant rendre nécessaire le développement de nouvelles compétences par le biais d'une aide extérieure.

L'accompagnement du personnel scientifique durant sa carrière doit ainsi s'attacher à assurer que ses membres aient les capacités physiques, techniques et matérielles de remplir leurs missions.

## 13 - Définir, à l'engagement, les missions du personnel scientifique

Le personnel scientifique effectue des tâches de recherche, d'enseignement et contribue aux services à la communauté. Le statut n'étant pas un indicateur suffisant pour définir les tâches d'un membre du personnel scientifique, il semble nécessaire au CCS que, lors de son engagement, le membre du personnel scientifique soit informé des missions qu'il aura à réaliser. Cette information pourrait prendre la forme d'un cahier des charges dont la définition serait adaptée en fonction du degré d'autonomie attendu de la part du membre du personnel scientifique. Cette démarche a en particulier pour volonté d'assurer une place raisonnable au projet de thèse des doctorants.

## 14 - Assurer un suivi des missions du personnel scientifique

De par le développement de nouvelles compétences et l'évolution des besoins au sein de l'ULiège en général et des services particuliers, les tâches des membres du personnel scientifique sont amenées à évoluer au fil du temps. Afin d'évaluer les nouveaux besoins (en termes de soutien humain, matériel, de dégagement de temps...), le CCS recommande la mise en place d'un suivi bisannuel qui devrait être élargi aux membres du personnel académique et PATO.

## 15 - Favoriser la formation continue en dehors de la sphère scientifique

Si le personnel scientifique se forme de manière continue sur des thématiques précises en lien direct avec la nature de son travail, des évolutions de carrières peuvent nécessiter l'acquisition de nouvelles aptitudes en dehors de son champ direct de compétence. Il s'agit, entre autres, de doctorants se préparant à un travail dans le privé, ou d'un membre du personnel se formant à l'encadrement d'une équipe ou à l'enseignement. Le CCS souhaiterait donc que tout membre du personnel scientifique soit autorisé à suivre, s'il le souhaite, un volume annuel de formation continue équivalant à une demi-journée par semaine.

## 16 - Valoriser les compétences des doctorants dans le privé

Le diplôme de doctorat est, en Belgique, souvent difficilement valorisable voir perçu négativement dans le cadre d'une carrière dans le privé. Cette situation contribue à expliquer un certain manque d'attrait du privé pour des doctorants mais aussi des abandons précoces en cours de thèse. Le CCS soutient le développement d'initiatives visant à rapprocher acteurs privés et doctorants tel que des salons professionnels.



## Pour une politique du bien-être

L'environnement de travail, que cela soit en termes de confort physique ou psycho-social, contribue de manière significative au bien-être du personnel. La qualité de l'environnement de travail a ainsi un impact direct sur la satisfaction que le membre du personnel à vis-à-vis de son emploi mais également sur l'efficacité de son travail. Il apparait donc nécessaire de s'assurer de la qualité de l'environnement de travail des membres du personnel que cela soit à leur arrivée, dans leur quotidien ou dans une situation de conflit.

## 17 - Encourager de nouvelles formes de travail

Les missions et les moyens technologiques à disposition du personnel de l'université en général et du personnel scientifique en particulier offrent de nouvelles possibilités en termes d'organisation du travail (notamment en termes de télétravail). Le CCS encourage le développement de nouvelles formes de travail favorisant la qualité de vie et l'équité (non-discrimination liée au genre...) au sein du personnel scientifique.

## 18 - Inciter à la mise en œuvre des recommandations du SUPHT

Dans certains cas les conditions de travail imposées à des membres du personnel ne leur permettent pas de remplir leurs missions dans un cadre suffisamment adapté. Ce cadre inclut l'environnement physique du membre du personnel ainsi que le matériel mis à sa disposition. Le CCS recommande que la possibilité pour le personnel de faire appel au SUPHT en cas de problème soit mise en avant. Par ailleurs, le CCS insiste sur la nécessité de débloquer les moyens nécessaires à la mise en place des recommandations émises par le SUPHT lors de ses audits.

## 19 - Favoriser l'intégration des nouveaux membres du personnel scientifique

Le nouveau personnel de l'université, et en particulier lorsque celui-ci est de vient de l'étranger, nécessite une attention particulière en termes d'intégration. Il s'agit d'aider les nouveaux membres à appréhender le fonctionnement de l'institution mais également à s'intégrer au sein de la cité et du pays. Le CCS recommande la nomination au sein des facultés ou des centres de recherche de référents pouvant orienter les nouveaux membres vers les services compétents en fonction de leurs besoins (comme Euraxess pour l'accueil des chercheurs étrangers, par exemple).

## 20 - Faciliter la mise en place de médiations dans le cas de conflits

Les voies de médiation en cas de conflits, en particulier entre un membre du personnel et son supérieur hiérarchique, sont trop peu connues au sein de l'institution. Une meilleure connaissance de ces possibilités pourrait permettre de désamorcer plus tôt certaines situations. Le CCS suggère la présence de relais au sein des facultés ou des centres de recherche pouvant réorienter les membres en demande vers les services de référence.