

PERSONNEL SUR RESSOURCES EXTÉRIEURES :

En 1997, les délégations syndicales CNE du PATO et du PS avaient estimé nécessaire la relance de la négociation suspendue, en 1981 pour le PS et en 1986 pour le PATO, afin d'assurer l'amélioration du statut et de la sécurité d'emploi du personnel sur ressources extérieures, au moyen de la signature de conventions collectives. Elles devaient remplacer les directives édictées, par le Conseil d'administration, en janvier 1982 pour le PS et en janvier 1987 pour le PATO. Les Autorités académiques se sont montrées ouvertes à l'idée de reprise de cette négociation.

Dans un précédent «Droit de savoir» (n°96, mars-avril 1997, p.6), la CNE-UCL avait présenté succinctement les principales revendications approuvées par plusieurs assemblées du personnel et, aujourd'hui en bonne partie acceptées par les Autorités au cours des négociations qui viennent de se clôturer.

Ce résultat favorable a été rendu possible grâce à la volonté des deux parties d'aboutir à un accord contribuant à

l'amélioration des relations sociales au sein de l'UCL. Il faut rappeler que les deux délégations CNE du PS et PATO avaient préparé ensemble le dossier, rendant possible la négociation parallèle de la plupart des articles des deux conventions. Il faut également souligner le fait que les discussions se sont déroulées dans un très bon climat et reconnaître qu'une réelle volonté d'ouverture et d'aboutissement positif existait du côté de la délégation des Autorités, composée, faut-il y insister, par M. Crochet, Mme Kumps, M. Molitor, M. Van Compernelle, M. Petre, M. Closset, Mme Brumagne. Quatre membres du Conseil d'Administration participaient donc à cette négociation. Ce seul élément constitue une révolution par rapport à une époque où des négociations importantes quant à leur contenu se déroulaient en l'absence totale de membre du Conseil d'Administration, et n'aboutissaient pas, du fait que les négociateurs patronaux, même lorsqu'ils étaient de bonne volonté, n'avaient pas toujours le poids ni le mandat nécessaire pour s'engager pleinement dans la négociation.

LES POINTS ESSENTIELS DE L'ACCORD

PERSONNEL SCIENTIFIQUE SUR RESSOURCES EXTÉRIEURES

- le contrat de travail doit être compatible avec une recherche doctorale (art. 5).
- 4h maximum par semaine peuvent être consacrées à des tâches autres que la recherche (art. 5).
- les contrats doivent être d'une durée minimale d'un an, une dérogation du Recteur étant nécessaire pour les contrats de moins d'un an (art. 7).
- sauf exceptions justifiées, après 6 années d'ancienneté scientifique et présentation d'une thèse, le nouveau contrat éventuel doit être signé pour une durée indéterminée (art 9). Il peut néanmoins être renouvelé à durée déterminée pour des raisons exceptionnelles appréciées par le Recteur.
- le chercheur licencié pour raison budgétaire peut obtenir une information du Recteur sur la raison budgétaire invoquée (art 10). Le chercheur licencié a droit à une priorité de réengagement dans les 12 mois et doit être informé par son promoteur des nouveaux postes ouverts (art. 11).
- le Service de gestion des ressources humaines aidera le chercheur licencié dans son reclassement interne ou externe (art. 12). Une liste des CV des chercheurs disponibles sera publiée sur le site Web de l'UCL.
- les chercheurs sur ressources extérieures à durée indéterminée bénéficieront désormais d'une assurance groupe, permettant d'obtenir un complément de pension (art. 14).
- les chercheurs sur ressources extérieures ont les mêmes droits que les chercheurs au cadre pour ce qui est de la liberté scientifique et la signature des publications (art. 15).

PERSONNEL A.T.O. SUR RESSOURCES EXTÉRIEURES

- après quatre contrats ne dépassant pas deux années au total, le PATO sur ressources extérieures sera engagé dans un contrat à durée indéterminée, sauf exceptions justifiées et mentionnées au contrat (art. 8)
- en cas de licenciement pour raison budgétaire, le membre du personnel concerné a le droit d'obtenir, de la part de l'Administrateur général, une information sur cette raison budgétaire (art. 9).
- si de nouvelles ressources financières redeviennent disponibles au sein de l'unité, le membre du PATO licencié dispose d'une priorité au réengagement (art. 10).
- le Service de gestion des ressources humaines aidera le membre du PATO licencié dans son reclassement interne ou externe (art. 11). Une liste des personnes licenciées et candidates à un nouvel emploi sera tenue à jour.
- tout membre du PATO engagé à durée indéterminée bénéficie de l'assurance groupe (art. 12).

* *
*