

# Assemblée générale du personnel de l'Université de Liège

## **Principes de promotion et de passages statutaires pour le PATO**

Mars 2020

## Remarques :

- Il existe aujourd'hui des principes qui régissent ces deux matières
- Concertés avec les organisations syndicales
- Décidés par le CA



# Passages statutaires du personnel ATO

Contrat de travail



**nomination**

(même employeur)

## Principes actuels (site ARH)

- Être belge ou être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne
  - Être dans un contrat à durée indéterminée à temps plein
  - Compter au moins **5 ans d'ancienneté de service** après la réussite d'un examen de recrutement en qualité d'agent à charge du Patrimoine au sens strict
  - Avoir obtenu le grade et l'ancienneté qu'ils auraient pu obtenir si leurs prestations antérieures avaient été effectuées dans le respect des lois et règlements qui s'appliquent au personnel rémunéré à charge de l'allocation de fonctionnement
  - Avoir obtenu la mention « **Bon** » ou « **Très Bon** » lors de la dernière évaluation ainsi qu'un avis favorable du chef de service quant à la nomination
- + **avis du chef de service** au moment de la procédure de passage

## Assurance-groupe

- Décision du CA 07/2011
- **Coût de l'assurance groupe** : 3% du salaire brut + 8,86 % de cotisations sociales
- Pour **tous** les contractuels
- Concernant le PATO (allocation de fonctionnement)
  - sauf ceux en attente de passage statutaire
  - catégories exclues du passage statutaire (« fonctions logistiques »)

# Passage statutaire pour le personnel



Pension

Congés

Interruptions de carrière

## Passage statutaire pour l'institution



- Réduction des cotisations patronales de 32,03 à 11,15 %
  - Financement de l'assurance-groupe (~470.000€/an pour toute l'institution)



## Propositions

- **Maintien** du passage statutaire
- Période **MINIMALE de 10 ans (pourquoi 10 ans?)**
- Pas de période maximale MAIS mention de **2 avis motivés défavorables** du responsable
- Extension de l'**assurance-groupe** pour les agents dans les conditions et en attente de nomination
- Dossiers aujourd'hui en cours : période transitoire ?

## Impacts

- 5 → 10 ans !
- Changement unilatéral dans un engagement « bilatéral » (terme de l'argumentaire)
- Assurance-groupe : années perdues ?!
- Evaluation spécifique + entretien devant une commission

## Observations

- Décision sans justification ni objectivation et avec un argumentaire faible
- Points sans explication ou engagement :
  - 2 avis défavorables au terme des 10 ans et ??
  - Rétroactivité de l'assurance-groupe
  - Pas d'information sur l'évaluation spécifique et l'entretien devant une commission
  - Pas d'information sur la composition de la commission

# Observations

## Impacts pour l'agent

- Changement unilatéral des conditions
- Impact sur la pension publique :
  - Passage après 5 ans : perte de 1500 € par an
  - Passage après 10 ans : perte de 3000 € par an

## Observations

Coût pour l'institution :

- Perte du bénéfice de la ↓ des cotisations patronales de 32,03% à 11,15%
- Augmentation du coût global de assurance-groupe
  - ces coûts se reporteront à terme sur le personnel
  - cette augmentation impactera le ratio 80%





# Promotions pour le personnel ATO

Promotions pour le personnel ATO

=

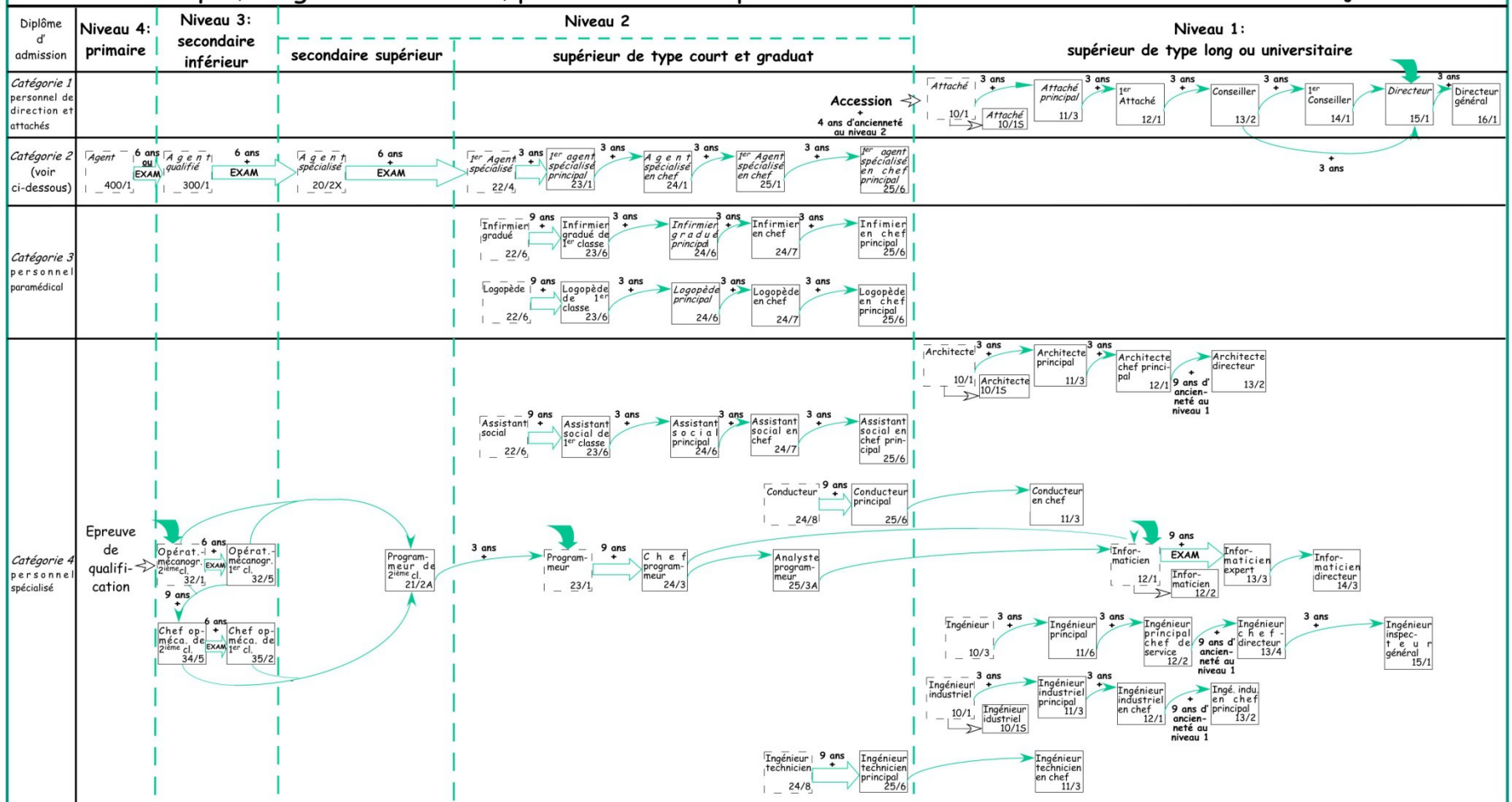
Nomination à un grade supérieur



- Tous les deux ans : enveloppe fixée par CA
- Ouverture d'un poste
- Dépôt d'une candidature
- Procédure
  - Évaluation
  - Commissions
  - Classement par l'Administrateur et DG

*Base légale :arrêté 30/10/1971 (Décret  
22/10/2003)*

# Tableau de hiérarchie du personnel de direction, attaché, administratif, technique, de gestion/ouvrier, paramédical et spécialisé des universités en Communauté française



**Légende:**

- **EXAM** : avancement avec examen
- **→** : avancement sans examen
- **↔** : possibilité de changement de catégorie vers ce grade (voir "Ce qui change..." au verso)
- **⋯** : possibilité de recrutement externe
- **▭** : progression interne
- *grade (en italique)* : grade ayant changé de dénomination (voir tableau de transposition des grades au verso)
- **X ans** : années d'ancienneté minimum requises pour accéder au grade supérieur. Sans indication, il n'y a pas de condition légale d'ancienneté requise pour passer au grade supérieur.
- **↳** : augmentation automatique de barème : après 4 ans pour les grades à l'échelle 10/1 et après 5 ans pour les informaticiens à l'échelle 12/1

## Base légale

Arrêté royal 30/10/1971 (Décret 22/10/2003)

- Fixe le tableau de hiérarchie du personnel en son article 2

→ Grade, grade requis, conditions, diplôme

Exemples :

Premier attaché, être Attaché principal avec 3 ans d'ancienneté dans le grade

Agent spécialisé en chef, être Premier agent spécialisé avec 3 ans dans le grade

→ pour pouvoir postuler à un poste ouvert

### Exemples :

- Pour être promu au grade de Premier attaché, être Attaché principal avec 3 ans d'ancienneté dans le grade
- Pour être promu au grade d'Agent spécialisé en chef, être Premier agent spécialisé avec 3 ans dans le grade

→ pour pouvoir postuler à un poste ouvert

## Situation actuelle

- Promotion tous les 2 ans
- Budget définit par le Conseil d'administration
- Ouverture de postes :  $\frac{1}{4}$  des candidats
- **444 personnes** dans les conditions administratives
- **Effet entonnoir**
- Commissions de promotions avec observateur

## Situation actuelle

- Promotion tous les 2 ans : décision de 2013 suite au plan d'assainissement de l'institution
  - ¼ des promu.es financés
- **444 personnes** dans les conditions administratives
- **Effet entonnoir** : une part très importante des catégories suivent des avancements automatiques (évaluation) avant les promotions générant un « **bouchon** » qui s'est accru avec les restrictions financières
- Commissions de promotions avec **observateur**

## Propositions de l'autorité

- Modification des conditions d'ancienneté prévues par l'AR et malgré celui-ci :  
**3 ans → 6 à 12 ans**
- Obtention « assurée » d'une promotion après 3 postulations maximum
- Evaluation spécifique : avis du responsable de proximité en plus de l'évaluation continue
- Commissions d'évaluation
- Présentation en CURE

## Propositions de l'autorité

- Si principes appliqués dès 2020, les 444 agents dans les conditions passent donc à 252
- Budget serait fixé à 500.000€ par le CA permettant 100 postes + 5 postes de réserve
- Les projections parlent d'une dernière promotion à 64 ans alors que les promotions en fin de carrière sont presque toujours rejetées car proche de la pension



## Propositions de l'autorité

- Les projections ne tiennent pas compte des grades dans les carrières spécifiques (9 ans d'ancienneté ou aucune ancienneté définie)
- L'agent non retenu pourra obtenir des informations (?) auprès de l'ARH, son Doyen ou sa direction

## Observations

- Le passage de 3 à 6-12 ans pour postuler à un poste ouvert **déroge à l'AR de 1971**
- Promotion « assurée » : ssi évaluations continue et spécifiques bonnes. **Et si non ??**
- Evaluation spécifique : aucune information quant à sa forme. Et si elle va à l'opposé de l'évaluation continue **??**
- Commissions peu et/ou mal informées sur leur rôle et les fonctionnements

Années de promotions	Salaire annuel brut
Si promotion tous les 4 ans	49.047,24€
Si promotion tous les 6 ans	44.329,20€
Si promotion tous les 12 ans	40.599,84€

**Exemple d'un agent de niveau 2 engagé à l'âge de 25 ans à l'ULiège  
et lorsqu'il aura atteint l'âge de 45 ans**

**→ perte sur la rémunération et sur la pension**

## Observations

- Rôle de la CURE qui n'est pas un organe de décision et qui pourrait donc remettre en question une procédure ou des propositions ??
- Ce passage de 3 à 6-12 ans sera un one-shot pour alléger l'entonnoir : si la mesure est appliquée aujourd'hui, les 444 agents dans les conditions passent à 252

## Observations

- La note de présentation avance que la moyenne pour atteindre une promotion est de 5 ans
- Notre position nous permet d'observer que cette moyenne est créée par les agents obtenant systématiquement une promotion après 3 ans et ceux qui doivent attendre entre 10 et 15 ans

## Observations

- Une justification est l'allongement des carrières avec le déplacement de l'âge de la pension
  - Nous pensons que l'institution doit développer d'autres outils supplémentaires pour rencontrer cet allongement
- Les classifications de fonction sont maintenues comme outils de la procédure alors que le travail sur les définitions de fonction est loin d'être terminé
- Risques de recours pour l'institution



***non possumus***

- **Passage statutaire**
  - Augmentation des coûts pour l'institution mettant en péril l'institution et donc à terme le personnel
  - Perte en matière de pension pour l'agent
  - Impact sur le ratio de l'institution
  - → Impacts sur le personnel à terme



- **Promotions**

- Risques de recours pour l'institution pour dérogation à l'AR
- Proposition : augmenter l'enveloppe pour réduire l'effet entonnoir notamment par l'économie issue du passage statutaire laissé en l'état
  - 500.000 = 105 promotions
  - 620.000 = 120 promotions
- Travailler à l'information et à la communication des commissions et aux règles de « calcul »



Vos remarques et questions

