

**Manuel de survie
des chercheuses et chercheurs
à l'ULB**

Table des matières

0. Introduction	1
1. Travailler à l'université.....	3
1.1. Une carrière précaire génératrice de souffrances.....	3
1.2. Recherche et enseignement : une articulation trop souvent problématique.....	5
1.3. Déceler les rapports hiérarchiques	8
1.4. Femmes : une place difficile à tenir	11
2. En pratique	13
2.1. La multiplicité des statuts du corps scientifique	13
2.2. Quels sont nos droits à la sécurité sociale ?	16
2.3. Obtenir un prolongement pour sa thèse	23
3. S'organiser et se défendre à l'université ...	29
3.1. Des outils réglementaires	30
3.2. Des réunions en non-mixité.....	31
3.3. Des réunions pour gérer collectivement nos rapports avec les professeur·e·s	33
3.4. Se syndiquer à la CGSP	34
Ressources et liens utiles.....	35

0. Introduction

En se fondant à la fois sur nos expériences syndicales, sur des analyses et éléments théoriques, ainsi que sur des informations concrètes et pratiques, ce manuel vise à livrer quelques clés pour mieux comprendre les enjeux des différents statuts du corps scientifique à l'université (chercheurs·euses, contractuels·les, boursièr·e-s, doctorant·e-s, ...), ainsi que le contexte hiérarchique et compétitif dans lequel ils doivent évoluer. Plus globalement, ce guide invite donc à se questionner sur le fonctionnement de l'université.

Le manuel est à l'initiative des jeunes chercheurs·euses et doctorant·e-s du comité syndical de la CGSP Enseignement Recherche de l'Université Libre de Bruxelles. Il est important de noter que ce travail n'est pas, et ne sera sans doute jamais totalement abouti, tant la réalité universitaire et la situation nationale changent vite. Il s'agit donc aussi d'une invitation à des retours, des critiques, de nouvelles contributions et implications. En proposant des clés de lecture, des outils d'organisation et des éléments d'aides concrètes, le guide vise à livrer des pistes pour intervenir dans les rapports de force ancrés à l'université (et tenter de les renverser). Nous espérons qu'il sera le point de départ de rencontres et qu'il permettra des espaces d'échanges dans le but de s'organiser.

La première partie, "Travailler à l'université", présente des éléments plutôt théoriques et analytiques. Nous y questionnons entre autres la notion de *carrière universitaire* en tentant de déconstruire de manière critique les fondements sur lesquels elle repose. Nous revenons aussi sur les relations de tensions que l'université a instaurées entre *l'enseignement et la recherche* en privilégiant la seconde au détriment du premier. Dans cette première partie, nous tentons aussi de rendre visibles les *rappports hiérarchiques* officiels ou officieux qui façonnent l'université, ceux-ci étant bien trop souvent floutés par la distance que l'université entretient face à l'organisation pyramidale des entreprises classiques. Enfin, pour clôturer cette partie, nous insisterons plus particulièrement sur *la place des femmes* dans le monde universitaire, une place difficile à tenir.

La seconde partie, "En pratique", vise à fournir de manière directe et concrète les informations nécessaires pour comprendre la multitude des statuts juridiques qui composent le corps scientifique et l'impact de ceux-ci sur les droits liés au travail et à la sécurité sociale. On y revient sur les aides existantes en termes de chômage, de maladie, de maternité/paternité et de pension. On y décrit les procédures explicites pour demander un

renouvellement ou le chômage. Cette partie se terminera sur quelques exemples de luttes syndicales gagnées par la CGSP ER ces dernières années.

Enfin, la troisième partie, “S’organiser et se défendre, proposition d’outils”, insiste sur l’importance de s’organiser collectivement afin d’être en mesure de créer des rapports de forces pour contrecarrer les très nombreuses relations de domination qui concourent à l’Université – rapports hiérarchiques, d’âge, d’expérience, de genre, ... Cette partie reprendra quelques pistes d’idées, d’outils, d’entraide et de résistance qui permettent de rompre avec les systèmes de compétitivité exacerbée dans le monde de la recherche.

Pour finir, vous retrouverez en fin de ce manuel une liste de ressources et de liens utiles pour mieux comprendre les enjeux et les éléments mis en évidence au travers de ces quelques pages.



Une doctorante qui envoie valser sa thèse parce qu'elle doit la finir au chômage

1. Travailler à l'université

1.1. Une carrière précaire génératrice de souffrances

La précarité d'emploi structure largement le monde du travail universitaire. L'Université libre de Bruxelles compte par exemple 3062 scientifiques en situation instable (principalement des doctorant·e·s) contre seulement 1627 scientifiques en situation stable (principalement des académiques définitifs à temps plein) en 2024-2025. Cette situation ne s'améliore pas avec les années, puisque l'investissement dans la recherche se concentre largement sur la création de postes temporaires, moins onéreux et que l'on peut créer en plus grand nombre à montant équivalent. À titre d'exemple, le budget pour la rémunération des 1687 doctorant·e·s du FNRS en 2024 (55,5 millions d'euros) est inférieur à celui des 407 chercheurs·euses qualifié·e·s (postes permanents) la même année (63,7 millions d'euros).

L'université emploie ainsi de plus en plus de travailleurs·euses temporaires à qui elle ne peut pas fournir d'emploi stable, créant un véritable goulot d'étranglement dans l'accès à l'emploi scientifique permanent. On comptait par exemple en 2005 un académique pour deux doctorant·e·s dans les universités belges francophones ; en 2014, c'est un pour trois¹.

Du fait de la rareté de l'offre d'emploi par rapport à la demande, la carrière scientifique ressemble à un enchaînement de concours et d'épreuves compétitives. Le premier concours important est celui donnant l'opportunité de réaliser un doctorat - toute personne qui a postulé au FNRS en a fait l'expérience. Le ou la candidat·e/doctorant·e apprend ainsi assez tôt que le monde scientifique est organisé autour de la compétition, le taux de succès à ce stade étant déjà assez faible (autour de 25% actuellement, soit 3 refus sur 4 dossiers soumis). Une fois son doctorat en poche, il est cependant encore impossible au/à la chercheur·euse temporaire d'accéder

¹ GURNET Nathan, FUSULIER Bernard, TILMAN Alice, 2018, « Insertion professionnelle des docteur·e·s récemment proclamé·e·s. Premiers résultats à partir de l'analyse de trois cohortes semestrielles », Louvain-la-Neuve, IACCHOS-GIRSEF/CIRFASE-UCL.

à un poste scientifique à durée indéterminée. Obtenir ce type de poste nécessite un CV très compétitif qu'un-e jeune titulaire de doctorat ne possède pas : il doit à nouveau largement améliorer son profil. Le ou la scientifique emprunte alors un chemin de croix pour trouver de nouveaux financements et contrats temporaires (recherche contractuelle, postdoctorats) et œuvrer dans le même temps à accumuler des lignes sur son CV pour avoir une chance dans la rude compétition aux postes permanents. Les deux critères fortement prédominants dans la sélection pour les postes permanents sont la dimension internationale de la trajectoire professionnelle et la productivité en termes de publication. Si les Universités favorisent ces critères, c'est parce que celles-ci se positionnent elles-mêmes dans une concurrence entre établissements universitaires, notamment pour gagner des places dans les rankings internationaux, qui évaluent la productivité des universités – nombre de prix prestigieux décrochés, nombres de publications dans des revues de haut rang, nombre de citations captées – définie sous l'appellation désormais bien connue « d'excellence scientifique ».



Un chercheur à qui on « suggère » d'écrire un énième article supplémentaire... enfin du moins s'il souhaite obtenir un nouveau contrat !

Cette situation est génératrice de **souffrance au travail**² pour les

² Une étude de K. Levecque auprès de doctorants des universités belges néerlandophones concluait en 2017 qu'un doctorant sur deux était en situation de détresse psychologique et qu'un sur trois était à risque de trouble psychiatrique. Levecque K. et al. 2017. Work organization and mental health problems in PhD students. Research Policy. Vol. 46, n°4, pp. 868-879.

chercheurs-euses. Le propre d'une configuration de concurrence, c'est qu'il y a potentiellement toujours un adversaire plus fort que soi. L'issue de la compétition est donc très incertaine, poussant les concurrent-e-s à en faire toujours plus. Ce modèle de carrière scientifique façonne alors un rapport spécifique à l'emploi : celui d'un engagement total. Ce type d'engagement est justifié par la conception que la recherche n'est pas un travail comme les autres : il s'agirait, comme l'investissement dans des activités artistiques, d'une *vocation* qui passe nécessairement par la disponibilité temporelle, impliquant dès lors un brouillage de la frontière entre ce qui est du travail et ce qui n'en est pas. C'est notamment la dimension compétitive de l'activité qui est très demandeuse en temps pour le ou la chercheur-euse non stabilisé. Le niveau de production à atteindre pour gagner la compétition n'étant fixé qu'en relation au niveau de production que les concurrent-e-s peuvent atteindre, celui-ci est potentiellement illimité : il n'a de limite que le temps que le ou la chercheur-euse peut y consacrer. Le temps de travail mord alors fréquemment sur le temps hors travail, prix à payer pour atteindre la productivité requise et rester dans le monde universitaire : il est par exemple tout à fait fréquent que les scientifiques écrivent pendant leur temps libre, les soirées ou les week-ends. Les exigences en termes de mobilité internationale impliquent quant à elle que le rythme et la logique de la sphère privée entrent en conflit avec ceux de la sphère professionnelle. De nombreux post-doctorant-e-s partent ainsi en mobilité internationale alors qu'ils sont jeunes parents, générant des dilemmes familiaux et des articulations entre les deux sphères bien éprouvantes, pénalisant particulièrement les femmes [Cf. « 1.4 Femmes : une place difficile à tenir »].

1.2. Recherche et enseignement : une articulation trop souvent problématique

L'université a ceci de particulier qu'un grand nombre de scientifiques qui y travaillent sont impliqués à la fois dans des activités de recherche *et* d'enseignement. Il est toutefois à noter que **l'enseignement et la recherche s'articulent souvent dans la douleur**, pour plusieurs raisons.

La première raison est que l'enseignement est dévalorisé par rapport à la recherche. Dès que l'on commence un parcours scientifique, on comprend que la chose principale qui compte pour le continuer est l'importance (davantage quantitative que qualitative) de sa production scientifique [Cf. « 1.1. Une carrière précaire génératrice de souffrances »]. Ce n'est pratiquement que cela qui est valorisé dans les commissions qui évaluent les candidatures pour les emplois ou financements universitaires. Par conséquent, du fait de la concurrence entre scientifiques, combinée à la survalorisation de la recherche par rapport à l'enseignement dans l'évaluation des carrières, l'enseignement et la recherche ne coexistent pas de manière féconde, comme on pourrait l'espérer ; au contraire, l'enseignement est parfois considéré comme un travail dont il faut limiter l'investissement en temps, pour éviter qu'il empiète trop sur la productivité scientifique.

La seconde raison à cette cohabitation difficile est le fait que le personnel enseignant (qu'il soit académique ou scientifique) est trop peu nombreux pour faire face à une masse grandissante d'étudiant·e·s, qui croît continuellement depuis de nombreuses années avec la massification de l'enseignement supérieur, sans que les universités ne suivent en engageant du personnel supplémentaire. Cette situation mène souvent à ce que les chercheurs·euses développent des stratégies individuelles de gestion du grand nombre d'étudiant·e·s. Par exemple : préférer des examens à choix multiples plutôt que des examens à réponse ouverte ; pour les travaux écrits, demander qu'ils soient réalisés en groupe plutôt qu'individuellement, décisions économes en temps de correction.

Outre le fait que cette situation a un impact sur la qualité des enseignements, elle a également un impact sur les conditions de travail des scientifiques, question qui se décline de façon différente selon le statut. Les assistant·e·s sont bien entendu les membres du corps scientifique les plus confronté·e·s à cette question, devant du fait de leur statut combiner la réalisation d'une thèse avec des tâches pédagogiques. Elles ont généralement plus de difficultés à finir leur thèse dans les temps que les boursier·e·s. Les directives sur les charges des assistant·e·s³ prennent cette

³ Université Libre de Bruxelles, « Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique ».

réalité en compte, et mentionnent : « Il est conseillé que le profil moyen du temps de travail d'un assistant, selon les années, prévoie une charge d'encadrement plus importante la/les première(s) année(s) et davantage de tâches de recherche lors des deux dernières années de la thèse. En tous cas, la charge de l'assistant doit être aménagée de telle sorte qu'il n'exerce aucune tâche pédagogique pendant au moins six mois, éventuellement fractionnables, avec l'accord de l'assistant, en période de trois mois minimums sur l'ensemble des trois mandats (hors période du 10 juillet au 10 août) ». Cependant, cette disposition n'est souvent pas respectée. Soit la coordination pédagogique (qui permet de réaffecter les cours et tâches d'enseignements) est insuffisamment réalisée dans le département, soit il n'existe tout simplement personne du département qui puisse décharger un-e assistant-e pour qu'il dégage du temps afin de terminer sa thèse.

La question des enseignements n'épargne cependant pas les boursièr-e-s. Un-e boursièr-e n'est pas un-e employé-e [Cf. « 2.1. La multiplicité des statuts du corps scientifique »]. La subordination est ce qui qualifie en droit du travail la relation qui lie un-e employé-e à son employeur. Le statut de boursièr-e implique donc théoriquement que celui ou celle-ci ne peut pas être subordonné à son institution d'accueil, et qu'il ou elle peut refuser les tâches annexes que cette dernière lui demanderait, comme des tâches pédagogiques. Dans les faits, la situation est plus compliquée. Le règlement du FNRS mentionne, par exemple, pour les aspirant-e-s FNRS⁴ : « Des tâches d'administration ou des activités d'encadrement didactique au sein de l'institution d'accueil peuvent leur être demandées, avec un maximum de huit heures par semaine en moyenne annuelle ». Cette disposition montre ainsi toute l'ambiguïté du statut FNRS : il n'est pas subordonné, mais l'est donc tout de même. Des promoteurs·trices/professeur·e-s demandent en effet parfois aux boursièr-e-s de donner des travaux pratiques, surveiller/corriger des examens ou d'effectuer des tâches administratives, travail que les boursièr-e-s ont peu de possibilités de refuser concrètement.

⁴ Règlement du FNRS pour les mandats Aspirant (ASP) adopté par le conseil d'administration du F.R.S.-FNRS du 23 juin 2020.

Cette situation est d'autant plus problématique que les politiques universitaires ont largement misé sur l'accroissement des boursièr·e·s dans la gestion de leur main-d'œuvre. La présence des boursièr·e·s à l'Université ne relève pas du budget cadre de l'institution ; elle permet ainsi de combler le manque structurel de personnel enseignant à l'université. Dans certains cas, les boursièr·e·s cumulent donc les désavantages du statut de non-employé·e (l'absence de certains droits) avec les contraintes du statut d'employé·e (la subordination).

Lorsqu'on se retrouve face à ce genre de pression, il peut être difficile de faire valoir individuellement ses droits. **S'organiser collectivement permet parfois d'obtenir des avancées concrètes** [Cf. « 3. S'organiser et se défendre : propositions d'outils »].

Face à ces dérives, nous portons des revendications claires :

- Maintenir la logique des profils académiques qui associent recherche et enseignement, avec une valorisation équitable des deux missions dans l'évaluation des carrières. L'enseignement ne doit plus être sacrifié au profit de la recherche.
- Dénoncer la généralisation de postes académiques et scientifiques à temps partiel, dont la charge pédagogique est similaire à celle d'un temps plein, mais avec une charge de recherche très limitée voire inexistante. Cette pratique rompt le lien essentiel entre recherche et enseignement, qui doit rester au cœur des missions de l'université, et institutionnalise la précarité académique. Nous demandons leur suppression au profit de profils équilibrés.
- Encadrer plus strictement les tâches pédagogiques imposées aux boursièr·e·s et aux assistant·e·s, notamment en garantissant un réel droit au refus et des mécanismes institutionnels pour signaler les abus.
- Garantir des conditions de travail soutenables pour tous les profils combinant recherche et enseignement, en renforçant la transparence dans la répartition des tâches au sein des équipes pédagogiques et, dans le cas des assistant·e·s, en fixant systématiquement des périodes sans enseignement pour la finalisation de leur thèse.

1.3. Déceler les rapports hiérarchiques

Dans son fonctionnement, l'université semble promouvoir un

fonctionnement horizontal, entre pairs, et rompre ainsi avec le modèle pyramidal des entreprises classiques. Elle floute de la sorte les rapports de pouvoir opérant en son sein. Du fait de ce discours et des multiples situations de travail et d'embauche (doctorant·e bousièr·e ou assistant·e; chercheur·euse contractuel sur fonds propres ou sur fonds externes; assistant·e chargé d'exercice (AEX); corps scientifique ou corps académique; ...) ainsi que de nombreux niveaux de pouvoir décisionnel ou non décisionnel (recteur·trice, doyen·ne, président·e de filière, promoteur·trice, titulaire de cours, ...) un grand nombre de travailleur·euses de l'université ne perçoivent pas les rapports hiérarchiques qui structurent pourtant, bel et bien, leurs relations de travail. En effet, il y a de quoi s'y perdre tant l'organigramme est complexe et peu clair.

Cependant, la (re)connaissance de ces lignes hiérarchiques est nécessaire pour parvenir à **lutter contre les formes d'abus de pouvoir** et de souffrance au travail⁵. D'autant plus, que s'ajoutent, à ces relations hiérarchiques officielles, toute une série de rapports de domination officieux, c'est-à-dire qui n'ont aucune base réglementaire, souvent subtile et banalisée. Il s'agit, à titre d'exemple, des rapports inégalitaires entre femmes et hommes, de ceux relatifs à l'âge ou encore à l'ancienneté, des rapports de domination entre les différents statuts même quand ceux-ci ne sont pas directement sous l'autorité l'un de l'autre ... Auxquels se superpose l'ensemble des autres rapports de domination qui structurent la société. Par exemple, un·e professeur·e qui demande à un·e doctorant·e de surveiller un examen. Rien n'oblige celle-ci ou celui-ci à le faire, mais en pratique, c'est compliqué de refuser. Aussi, il est fréquent en réunion scientifique qu'un·e chercheur·euse ou professeur·e expérimenté·e déborde considérablement de son temps de parole ; aux suivant·e-s de réduire leur communication.

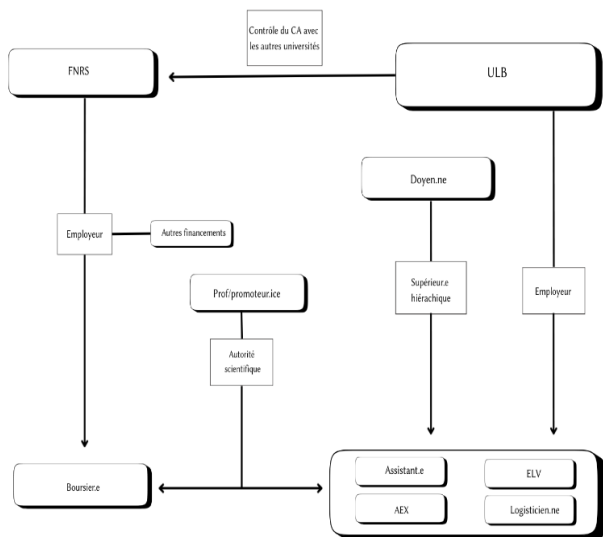
Ces lignes hiérarchiques, qu'elles soient plus ou moins assumées ou largement dissimulées, sont aussi à questionner au regard d'un certain contexte de production et d'excellence universitaire : alors que les doctorant·e-s, par exemple, ne sont que très peu nombreux à se fixer à l'université et à tendre vers une carrière dans le milieu à la suite de leur

⁵ Au mois de mai 2022, la CGSP-ER lancera à l'ULB une campagne contre la souffrance au travail et organisera, dans ce cadre-là, une journée d'étude sur la thématique en question. Pour plus d'informations : <https://cgsper.ulb.be/souffrance-au-travail/>

thèse, elles produisent, tout au long des quelques années où elles y travaillent, des articles, des recherches, des enquêtes de terrain, des traitements statistiques que leur promoteur·trice vont pouvoir s'approprier. Le savoir s'accumule donc dans les services et les départements en reposant en partie sur les allées et venues de nouveaux doctorant·e·s. Le nombre d'articles co-signés par les promoteurs·trices est une illustration parlante de cette appropriation du travail [Cf. «3. S'organiser et se défendre : propositions d'outils »].

Afin d'être capable d'organiser des contre-pouvoirs et des rapports de force suffisants, il nous paraissait central de synthétiser les relations hiérarchiques formelles. Les autres relations de pouvoir, qu'il est tout aussi important de déceler, relèvent du rapport de force ou de l'influence, mais n'ont pas d'existence réglementaire, ce qui les rend plus difficiles à schématiser.

Pour plus de clarté, le schéma ci-dessous ne reprend que les liens d'autorité formelle auxquels sont soumis les chercheurs·euses. Pour être complet, il faudrait prendre en compte les effets des rapports sociaux existants entre individus à l'université comme ailleurs, qu'il s'agisse des rapports de genre, de race, de classe, mais aussi l'âge, l'ancienneté et d'autres encore.



1.4. Femmes : une place difficile à tenir

L'université n'échappe pas aux rapports inégalitaires entre femmes et hommes. Le rapport sur l'état de l'égalité des genres élaboré par l'ULB en 2024 dresse un constat assez banal, mais qui vaut la peine d'être rappelé : la présence des femmes diminue avec l'ascension dans la hiérarchie. Si 63 % de femmes et 37 % d'hommes ont été diplômés de 2^e cycle à l'ULB durant l'année académique 2023-2024, le rapport s'inverse à la fin du doctorat dont sont diplômés 43 % de femmes et 57 % d'hommes. Au 1^{er} février 2024, le personnel enseignant était composé de 45 % de femmes et de 55 % d'hommes et ce déséquilibre s'accroît durant la carrière : le corps académique comporte en effet 38 % de femmes et 62 % d'hommes. Ces chiffres résultent de tendances structurelles qui rendent la carrière des femmes à l'université plus compliquée que celles de leurs collègues masculins. Les politiques d'excellence [Cf. 1.1 « Carrière : une fabrique à l'emploi néolibéral ? »] pénalisent en effet particulièrement les femmes en imposant pour être compétitives sur le marché de la recherche des séjours

à l'étranger et une charge démesurée de travail, d'autant plus forte que l'université est sous-financée. Ces exigences sont particulièrement difficiles à combiner avec la maternité et avec le travail domestique que notre société fait encore reposer essentiellement sur les femmes. De plus, l'Université reconnaît peu les tâches invisibles de coordination et de logistique (organisation de colloques, gestion des réunions, etc.) qui incombent davantage aux femmes. Par ailleurs, l'organisation du travail, marquée par des relations de hiérarchie et de dépendance fortes (notamment à l'égard du promoteur), met les chercheuses dans une position particulièrement vulnérable face au harcèlement (entre autres sexuel) de leurs supérieurs. Enfin, il est intéressant de noter aussi que la perception des inégalités varie selon les genres. Ainsi, les hommes estiment davantage que les femmes que l'égalité des genres est réalisée. Puisque ce sont majoritairement ces derniers qui sont aux manettes de l'institution, la question du genre ne sera probablement pas suffisamment prise en compte dans les prises de décision.



Une assistante sexualisée qui dégringole sur la pile de problèmes administratifs et organisationnels qu'elle doit gérer pour l'ensemble de son département

2. En pratique

2.1. La multiplicité des statuts du corps scientifique

Le travail scientifique à l'université est caractérisé par une multitude de statuts : vos collègues proches peuvent relever des statuts d'assistant·e·s ou d'assistant·e·s chargé·e·s d'exercices (AEX), bénéficié·e·r de l'une ou l'autre bourse ou encore travailler pour un contrat de recherche. Celles et ceux que l'on appelle communément les « post-doc » ne forment pas un statut uniforme puisqu'ils peuvent relever du régime des bourses ou de celui des contrats...

Mais le statut juridique de la rémunération n'est pas la seule différence entre les statuts puisque les possibilités d'exercer des tâches d'enseignement et de recherche sont, elles aussi, diversement réparties. Ces différences méritent qu'on s'y attarde un peu vu leurs impacts sur les droits liés au travail et à la sécurité sociale.

	Boursiè·e	Assistant·e	AEX	ELV	Chercheur/euse contractuel	Logisticien·ne	Post-doc
Bourse	X						X
Salaire		X	X	X	X	X	X
Enseignement	(X)	X	X	X		(X)	(X)
Recherche	X	X			X	X	X

Les doctorant·e·s engagés sous le statut d'assistant·e·s ou bien les AEX sont des employé·e·s de l'ULB, même s'il·les n'ont pas formellement signé un contrat de travail. La lettre d'acceptation par le Conseil d'administration reçue au moment de l'engagement fait office d'acceptation des règles régissant le statut d'assistant·e·s⁶. Le fait d'être considérés comme des employé·e·s leur assure la protection du droit du travail au même titre qu'un·e employé·e dans n'importe quelle autre entreprise. Il·les payent, tout comme l'université, des cotisations sociales leur ouvrant des droits au

⁶ Université Libre de Bruxelles, « Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique », page 33.

chômage et à la pension.

La bourse est historiquement destinée à un·e étudiant·e en formation afin de subvenir à ses besoins. Les boursièr·e·s ne sont donc pas considérés comme des employé·e·s. L'argent reçu est bien une rémunération, mais elle est défiscalisée.

Cela signifie trois choses :

- L'employeur ne paie que de cotisations patronales minimales ;
- Le précompte professionnel du ou de la boursièr·e, qui correspond au prélèvement d'une partie de la rémunération pour cotiser à la sécurité sociale, est minimal. Autrement dit le salaire brut et le salaire net sont presque identiques.
- À l'ULB, les boursièr·e·s ne sont pas considérés comme des membres du personnel, et non pas droit à leurs avantages comme le remboursement des transports en commun, etc.

Alors ? Avantageuses, les bourses ?

Pour les employeurs scientifiques (Universités, FNRS, ...) certainement, puisque cela leur permet de dépenser parfois presque moitié moins d'argent pour embaucher des travailleurs·euses scientifiques.

Pour les boursièr·e·s c'est, en revanche, moins le cas. Certes, le système n'a pas d'impact sur leur rémunération en fin de mois, mais le fait de ne pas être considéré·e comme un·e employé·e signifie que ne pas relever du droit du travail et de ses protections. Pour être plus précises, les règles s'appliquant à un·e boursièr·e sont régies par une directive fiscale du SPF Finances... On est loin du droit du travail.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ? D'abord il n'existe pas de réglementation sur le montant de la rémunération et donc pas de contrainte de rémunération minimale. Il est ainsi courant que les doctorant·e·s étranger·e·s accueillis à l'ULB soient payés en dessous du salaire minimum.

Une autre facette peu avantageuse de la bourse relève de l'identification de l'employeur. Le principe des bourses implique que l'université n'est pas d'emblée l'employeur officiel bien que les boursièr·e·s y intègrent les centres de recherche, les locaux et travaillent sous la direction de promoteurs·trices employés eux-mêmes par l'université. Cela peut mener à des situations où le ou la promoteur·trice a les moyens d'arrêter une thèse

alors qu'il ou elle n'a pas officiellement d'autorité hiérarchique sur le ou la doctorant-e. Ce flou permanent autour de la reconnaissance de l'employeur et de l'autorité hiérarchique crée de la confusion et désempare les boursièr-e-s de leur possibilité de reconnaître clairement les lignes hiérarchiques qui encadrent leur travail, ce qui est pourtant central pour tenir tête aux abus de pouvoir. [Cf. « 1.3. Déceler les rapports hiérarchiques »]

Studentification : le doctorat est un travail

La part de plus en plus importante du nombre de boursièr-e-s parmi les doctorant-e-s renforce également l'image des doctorant-e-s comme étant encore des étudiant-e-s. Quel en est donc le problème ?

Les doctorant-e-s sont avant tout des **travailleurs-euses scientifiques**. Ils et elles contribuent à l'économie de la recherche qui se matérialisant dans des publications scientifiques, des communications dans des événements, des interventions dans les médias, le conseil des pouvoirs publics, etc. Par ailleurs, illes remplissent souvent des tâches indispensables au fonctionnement de l'université : surveillance d'examen, encadrement pédagogique, logistique pour événements scientifiques, etc. En cela, il est problématique de ne pas les considérer comme des travailleurs-euses et leur dénier les droits qui sont liés au statut de salarié-e-s.

Le risque de cette représentation est aussi une porte ouverte à la dévaluation de leurs conditions de travail. C'est encore plus évident si l'on regarde leur situation dans le monde anglo-saxon : la bourse qu'ils et elles reçoivent est d'environ 800€ par mois (payée en réalité tous les trois mois) ; ils et elles travaillent à la maison ou dans des open-spaces – le bureau étant réservé aux professeur-e-s (on peut imaginer ici les effets que pourrait avoir un recours généralisé au télétravail) ; ils et elles doivent suivre des cours et passer des examens, dont la réussite conditionne la poursuite du doctorat (l'« épreuve intermédiaire » introduite récemment à l'ULB va d'ailleurs dans ce sens).

Représentation syndicale

Comme n'importe quelle entreprise, l'ULB dispose d'instances permettant la concertation sociale et rassemblant des élu-e-s du personnel (le banc syndical) et des représentant-e-s de l'employeur (les autorités de l'ULB, le banc patronal). Toute personne bénéficiant d'un contrat de travail avec l'ULB peut voter aux élections sociales et s'y porter candidat-e. Nouvelle

ambiguïté du statut de boursièr·e·s : ils/elles peuvent voter aux élections sociales à l'ULB, alors qu'ils n'ont pas le statut de travailleur·euse et ne sont donc pas subordonné·e·s à l'institution. C'est une contradiction. À l'ULB, ce combat a été gagné par le syndicat en 2014 ; d'autres universités de la communauté française nous ont emboîté le pas depuis. Au FNRS, l'OCN est composé de représentant·e·s syndicaux coopté·e·s et des autorités du Fonds (à savoir les 6 recteurs et la secrétaire du FNRS).

2.2. Quels sont nos droits à la sécurité sociale ?

Un revenu brut largement défavorable aux boursiers et boursières

En Belgique, le salaire brut versé à un travailleur·euse est composé du salaire net (grosso modo, ce qui est versé sur le compte en banque du travailleur·euse à chaque fin de mois), du précompte professionnel, et des cotisations sociales. [Cf. encadré sécurité sociale] Si le net peut sembler très similaire entre les boursiers·ères et les autres salariés scientifiques de l'université (assistant·e·s, etc.), il masque des disparités fortes en termes d'impôts et de cotisations sociales. Or, ces dernières ont un impact très important en termes de droits sociaux.

Bien qu'une bourse ne soit pas un salaire, la législation prévoit que les boursièr·e·s soient assujetti·e·s à la sécurité sociale (bien que leurs employeur·e·s et eux/elles n'y cotisent presque pas). Cela signifie qu'un·e boursièr·e a le droit au chômage ou l'indemnité d'incapacité s'il·le perd son emploi ou tombe malade. Mais les indemnités en cas de chômage ou de maladie sont la plupart proportionnelles au revenu brut. Dans ce cadre, les boursièr·e·s sont largement pénalisé·e·s par rapport aux assistant·e·s, puisqu'il n'y a presque pas de différence entre sa rémunération brute ou nette. Or, le montant de la bourse, s'il est très honnête en équivalent net, correspond à un salaire très bas si on le compare aux salaires bruts moyens. Dans les faits, un·e boursièr·e qui tombe au chômage ou est malade recevra donc une allocation de chômage minimale, très inférieure à celle des assistant·e·s.

Les économies faites par le patronat (FNRS et universités) via le dispositif de « bourses » se font donc au détriment de la protection sociale de ces travailleurs·euses.

Quelles sont ces aides ?

La sécurité sociale en résumé

Assurance et solidarité sont les principes de base qui sous-tendent la sécurité sociale. Il s'agit d'une assurance contre les risques sociaux pendant toute la vie. Des risques qu'un assureur individuel ne puisse pas ou ne souhaite pas couvrir. Si le système fonctionne, ce n'est que parce que la sécurité sociale est organisée collectivement et que nous sommes nombreux·ses à y contribuer. Les travailleurs·euses cèdent une partie de leur salaire pour s'assurer et reçoivent, à un autre moment, quelque chose en retour.

Dans le cadre du salariat, le salaire est composé du salaire net (en gros, ce qui est versé à la fin du mois au travailleur·euse) + le précompte professionnel + les cotisations personnelles + les cotisations patronales. Ce sont ces deux types de cotisations qui financent la sécurité sociale et en échange, accordent des droits sociaux aux salarié·e·s (listés ci-dessus). On peut dès lors considérer qu'il s'agit d'un salaire différé, auquel le ou la salarié·e aura droit plus tard.

En ce qui concerne les salarié·e·s, la sécurité sociale est subdivisée en branches, en fonction des risques couverts ou du complément de revenu concerné :

- L'assurance maladie qui couvre les dépenses de soins de santé et la perte de revenu pour raison de santé (gérée par l'INAMI – Institut national de Maladie-Invalidité). **Pour en bénéficier, il faut s'affilier à une mutualité de votre choix.**
- Les pensions (gérées par le Service Fédéral des Pensions) ;
- L'assurance chômage (gérée par l'Office national de l'Emploi - ONEm). Le paiement des indemnités de chômage est sous-traité pour l'essentiel aux syndicats ;
- Les crédits temps, emplois de fin de carrière, interruptions de carrière, congés parentaux, congés pour soins à des membres de la famille gravement malades, congés pour soins palliatifs, sont indemnisés par l'ONEM.

→ *Chômage*

Il est sans doute un peu déprimant de penser au chômage lors du commencement d'un doctorat. Cependant, dans les faits, les jeunes chercheurs-euses sont nombreux-euses à se trouver dans cette situation que ce soit pour terminer une thèse, par manque de postes dans le monde scientifique (s'ille veut continuer dans le monde académique), ou du fait d'un marché du travail très tendu en général (s'ille cherche un emploi en dehors du monde scientifique). Ce n'est pas un problème en soi : le chômage est un dispositif de protection sociale qui permet d'éviter la perte de revenus lors d'une absence d'emploi.

Tous les chercheurs-euses boursiers ou salariés ont droit au chômage à la fin de leur contrat. Le chômage étant basé sur le revenu brut, les assistant-e-s et les boursièr-es· bénéficient de montants assez différents. À titre d'exemple, un-e boursièr-e au chômage touche les trois premiers mois environ 1400€ d'indemnités mensuelles tandis qu'un-e assistant-e, 1600€⁷.

Pour une description précise de toutes les étapes à suivre pour demander le chômage, voir plus bas l'encadré « Concrètement, comment demander le chômage ? »

→ *Maladie*

Tout-e scientifique, salarié-e ou boursièr-e, a droit au congé maladie, c'est-à-dire le fait de pouvoir arrêter de travailler en raison d'une incapacité couverte par un certificat médical. Le 1^{er} mois d'incapacité, la personne concernée touche 100 % de son salaire/bourse qui reste payé par son employeur (ULB ou FNRS). A partir du 2^e mois, la personne touche de la mutualité une indemnité d'incapacité de travail proportionnelle (60% pour la première année) à son salaire brut. *Attention : ces règles sont susceptibles d'être modifiées par le gouvernement fédéral en 2026.*

⁷ Pour calculer le chômage : <https://www.jobat.be/fr/art/calculer-le-montant-de-vos-allocations-de-chomage> --- Pour calculer le salaire net à partir du salaire brut : <https://www.fgtb.be/calcul-salaire-brut-net>.

Rendre son certificat

Il est important de transmettre rapidement son certificat d'incapacité auprès des RH de l'ULB (absencesmedicales@ulb.be) et/ou du FNRS, même lorsqu'on est peu contrôlé-e pour son temps de travail. D'une part, cela permet d'informer la hiérarchie qu'on ne travaille pas durant cette période et que donc il y a lieu de modifier/adapter l'organisation du travail (par exemple, annulation de TP, report de deadline, etc.). Ensuite, cela permet dans le cas d'incapacité longue durée de bénéficier d'éventuelles prolongations.

Prolonger son mandat d'assistant.e/bourse/post-doc en cas de maladie

Certains mandats prévoient une prolongation en cas de maladie avec des modalités différentes.

- Les **assistant-es** ayant été en incapacité plus de trois mois **consécutifs** durant leur mandat et n'ayant pas déposé leur thèse après 6 ans peuvent demander un renouvellement exceptionnel de 1 an. (Cf. « 2.3. Obtenir un prolongement pour sa thèse »).

- Les **boursièr-es de doctorat** ayant été en incapacité pour une durée supérieure à 30 jours sont prolongé-e-s pour une durée égale à la durée de l'incapacité moins les 30 premiers jours de maladie.

- Les **chargé-e-s de recherche du FNRS** ayant été en incapacité pour une durée supérieure à 30 jours sont prolongé-e-s pour une durée égale à la durée de l'incapacité moins les 30 premiers jours de maladie.

NB : au FNRS, les mandataires (boursièr-e-s ou chargé-e-s de recherche) nommé-e-s avant 2026 sont prolongé-e-s pour une durée égale à la durée de l'incapacité.

- Il n'existe pas de procédure automatique de prolongement pour les **chercheur-e-s sur fonds extérieurs** embauché-e-s à durée déterminée. Cette question doit se discuter avec le promoteur et les RH à leur retour au travail. La CGSP ER peut vous soutenir dans ces démarches ! N'hésitez pas à nous contacter à cgsper@ulb.be

Revenir à temps partiel après une maladie de longue durée

Après une incapacité de longue durée, il peut être compliqué de reprendre directement le travail à 100 %. Pour les personnes salariées (assistant-e-s, chercheur-e-s sur fonds extérieurs... mais pas les boursièr-es de doctorat), il est possible de reprendre dans un premier temps le travail à temps partiel. Il faudra dans ce cas introduire une demande de temps partiel médical auprès du médecin conseil de votre mutuelle et obtenir l'accord de

votre hiérarchie (promoteur/RH). La CGSP ER peut vous soutenir dans ces démarches ! N'hésitez pas à nous contacter à cgsper@ulb.be

→ **Maternité/paternité (congé et crèche)**

Tout scientifique, salarié·e ou boursièr·e, a droit au congé maternité (3 mois), de naissance (20 jours) et prophylactique (écartement ou allaitement). Durant le congé maternité et prophylactique, le montant de l'indemnité versée par la mutuelle est proportionnel au brut, mais concernant le congé de maternité, l'employeur (ULB/FNRS) verse un complément à la personne concernée pour pallier la perte de revenu.

Prolonger son mandat d'assistant·e/bourse/post-doc en cas de maternité : Certains mandats prévoient une prolongation en cas de maternité avec des modalités différentes.

- **Les assistant·e·s** ayant été en congé de maternité durant leur mandat et n'ayant pas déposé leur thèse après 6 ans peuvent demander un renouvellement exceptionnel de 1 an. (Cf. « 2.3. Obtenir un prolongement pour sa thèse »).

- Les **boursièr·e·s de doctorat** (FNRS/ULB Mini-Arc) ayant été en congé de maternité ou prophylactique durant leur mandat sont prolongé·e·s pour une durée égale à celle du congé. Cette disposition ne s'applique pas automatiquement pour les bourses financées sur un projet à la durée limitée. Dans ce cas, prenez contact avec les RH et votre promoteur. La CGSP ER peut vous soutenir dans vos démarches ! N'hésitez pas à nous contacter à cgsper@ulb.be

- Les **chargé·e·s de recherche du FNRS** ayant été en congé de maternité ou de paternité durant leur mandat sont prolongé·e·s pour une durée égale à la durée du congé.

- Il n'existe pas de procédure automatique de prolongement pour les **chercheur·e·s sur fonds extérieurs** embauché·e·s à durée déterminée. Cette question doit se discuter avec le promoteur et les RH. La CGSP ER peut vous soutenir dans ces démarches !

L'ULB met à disposition des enfants de ses travailleurs·euses travaillant à mi-temps minimum une crèche. Cependant le nombre de places y est limité. Ceux et celles qui ne parviendraient pas à obtenir une place à la crèche de l'ULB ou dans une crèche publique peuvent bénéficier d'une indemnité pour 50 €. La maternité a des impacts importants sur la carrière des femmes à l'université [Cf. « 1.4. Femmes : une place difficile à tenir »].

→ Pension

Les boursièr·e·s ne payent pas de cotisations sociales à la pension, mais leurs années sont assimilées au calcul. Cela reste largement défavorable par rapport à un·e scientifique salarié·e dont le salaire est pris en compte.

Concrètement, comment demander le chômage ? Guide au processus d'inscription

Etape fondamentale : se syndiquer. Si ce n'est pas encore le cas, contacter cgsper@ulb.be pour vous affilier. **La cotisation est gratuite en cas de chômage.** Si vous êtes déjà affilié·e, il n'y a rien à faire.

Il existe deux cas de figure :

- Soit vous passez d'un temps plein ou temps partiel à rien du tout. Dans ce cas vous devez faire une demande de chômage complet.
- Soit vous passez d'un temps plein à un temps partiel, dans ce cas vous devez demander le statut de travailleur·euse à temps partiel avec maintien des droits avec Allocation de Garantie de Revenu (AGR).

Dans les deux cas vous devez avoir travaillé suffisamment longtemps pour avoir ouvert vos droits au chômage. Le mode de calcul évolue souvent, renseignez-vous sur le site de l'ONEM. À titre d'exemple, en décembre 2025 pour les moins de 36 ans, il fallait avoir travaillé 312 jours au cours des 21 mois précédant la demande. Le processus d'inscription suit plusieurs étapes :

1) Documents ULB à demander

Demandez à votre gestionnaire de dossier aux RH⁸ les documents suivants :

- Votre C4 avec les raisons de la fin du contrat
- Le C131-A (Employeur) complété par l'ULB qui déclare le travail à temps partiel. Généralement le service RH le fait électroniquement.

⁸ il s'agit de la personne au SPES qui s'occupe de votre dossier : vous la trouverez en vous connectant sur le portail du personnel

2) S'inscrire comme demandeur-deuse d'emploi auprès du service régional pour l'emploi

Vous devez vous inscrire auprès du service régional pour l'emploi de votre région : Actiris (Bruxelles), FOREM (Wallonie), VDAB (Flandres). Cette étape doit intervenir dans les 8 jours après la fin de votre contrat, ou les deux mois après la fin de votre temps plein. Voici les liens :

<https://my.actiris.brussels/citizen/registration-selection>

<https://www.leforem.be/citoyens/inscription-chercheur-emploi-forem.html>

<https://www.vdab.be/registratie/?registratieType=INSCHRIJVING>

Si c'est votre cas, vous devez encoder le fait que vous travaillez à temps partiel. Une fois que vous avez déclaré votre situation vous pouvez produire les formulaires A15 et C131A grâce au lien présent sur les menus principaux des sites.

3) S'inscrire comme demandeur-deuse d'emploi auprès de la FGTB

Prenez rendez-vous dans le bureau de chômage correspondant à votre domicile. Pour Bruxelles, c'est ici : <https://rdv.abvv-werkloosheid-bxl.be/fr/rendez-vous/>

Pour vous inscrire, la FGTB vous demandera votre C4. Si en plus vous demandez les AGR, elle vous demandera aussi le C131A-Employeur, le C131A-travailleur et le formulaire A15.

4) Et pendant le chômage ?

Pendant toute votre période de chômage, il faut introduire à la fin de chaque mois les cartes de contrôle C3. Pour le chômage complet, l'introduction se fait de manière électronique via l'adresse suivante :

<https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/static/applics/calidris/index.htm>

Ou bien via l'application mobile e-C3 que vous pourrez télécharger à l'adresse suivante :

https://play.google.com/store/apps/details?id=be.onem_rva_lfa.ec3&hl=en_US&pli=1 pour Android

<https://apps.apple.com/be/app/ec3/id1321621261> pour iOS

Pour les C3 à temps partiel, il n'est pas encore possible de remplir les cartes de contrôle électroniquement. Si vous êtes enseignant-e vous ne devez rien faire d'autre que les dater et les signer puis les déposer physiquement dans la boîte aux lettres de votre bureau de chômage. **Attention** : si vous êtes en régime AGR, il est obligatoire de pouvoir montrer sa carte de contrôle en cas de visite de l'ONEM sur le lieu de travail.

Si votre cas est plus complexe et n'est pas couvert par ce guide contactez le bureau « chômage » de la FGTB sur ce site : <https://fgtb-chomage-bxl.be/>.

2.3. Obtenir un prolongement pour sa thèse

De manière générale, quelle est la procédure lorsqu'on a besoin de demander une aide financière ou une prolongation de contrat ?

Malheureusement, il n'y a pas de procédure générale concernant la prolongation de contrat. Celle-ci varie en fonction de chaque bailleur de fonds et le type de contrat. Il faut consulter les règlements des bailleurs concernés afin de savoir quels sont les possibilités et les critères éligibles. La plateforme à consulter pour trouver tous les appels proposant des aides financières est Infofin⁹. Il est généralement requis de monter un dossier plus ou moins conséquent justifiant la candidature. Des doctorant-e-s, post-docs ou PATGS peuvent théoriquement être concerné-e-s par ces appels. Il existe souvent des solutions à négocier avec votre hiérarchie pour les prolongements de contrats : parlez-en en premier lieu avec vos superviseur-euses. Une partie des règlements associés à chaque statut est

⁹<https://infofin.ulb.ac.be/>

disponible sur notre site web : <https://cgsper.ulb.be/ressources/> N'hésitez pas à le consulter !

Quelles sont les possibilités de prolongement pour les assistant·e·s ?

Pour les assistant·e·s, il existe plusieurs procédures de renouvellement qui peuvent vous permettre d'obtenir une année supplémentaire pour terminer votre thèse.

1) Renouvellement automatique

Les assistant·e·s qui ont été en congé de maternité ou qui ont eu un arrêt maladie de 3 mois **consécutifs** ou plus pendant les 6 années de leur contrat peuvent demander un renouvellement exceptionnel de 1 an s'elles ne finissent pas leur thèse dans les temps. Cette procédure de renouvellement est automatique. Le renouvellement pour maladie se base **sur les certificats médicaux** : c'est une raison supplémentaire pour vous déclarer en maladie auprès de votre hiérarchie.

2) Renouvellement exceptionnel

Pour les assistant·e·s qui réalisent qu'elles ne termineront pas leur thèse dans les temps il existe une procédure permettant de demander un renouvellement exceptionnel. Ce renouvellement n'est octroyé qu'en cas d'évènement de force majeure, indépendant de la volonté de l'assistant·e, et qui justifie l'impossibilité de terminer la thèse dans les temps prévus. Il peut s'agir de problèmes pratiques (impossibilité d'accéder à un terrain, à des archives ou à un laboratoire pendant une longue durée, impossibilité de mener à bien les expériences prévues pour problème d'approvisionnement, ...) ou de problèmes personnels. Attention, ici le renouvellement **n'est plus automatique** : c'est une commission qui évalue la demande. Le caractère imprévisible et de force majeure doit donc être bien argumenté et mis en avant dans votre demande.

Les demandes de renouvellement exceptionnel se font au début de la 6^e année et doivent parvenir au DRH avant fin octobre. **Elles doivent être introduites via votre faculté** et votées en conseil facultaire avant d'être transmises au central. **Pensez donc à introduire votre demande très tôt**, en général septembre de votre dernière année !

Quelles autres aides sont prévues de façon récurrente ?

Les « Prix Jaumotte-Van Buuren »¹⁰ sont destinés aux doctorant·e·s en fin de thèse. Ce prix est d'une valeur de 5 000 € (ces « prix » consistent en une bourse défiscalisée, sans cotisations sociales). Il faut avoir été financé au moins deux années de doctorat. Les conditions et critères d'éligibilité sont détaillés pour l'année 2021 sur le lien 3. Un appel est ouvert chaque année (deadline début mai).

Les « Prix De Meurs-François »¹¹ sont réservés aux doctorant·e·s précarisé·e·s ou dans des conditions difficiles. Pour postuler, il faut que la défense de thèse soit attendue avant le 30 septembre de l'année de l'attribution du prix. Les montants qui peuvent être accordés sont généralement de l'ordre de 4.000 € à 5.000 €/bénéficiaire et ne concernent que 4 ou 5 bénéficiaires par an. Un appel est ouvert chaque année (deadline début/mi-septembre).

D'autres appels existent aussi pour des doctorant·e·s en fin d'année, mais sont moins systématiques (ex. ARES pour doctorant·e·s du Sud Global). Pour les postdocs, il n'y a pas à notre connaissance d'aides récurrentes.

¹⁰ <https://infofin.ulb.ac.be/?AC=400&VP=1&PID=2310>

¹¹ <https://infofin.ulb.ac.be/?AC=400&VP=1&PID=2110>

Quelques succès syndicaux récents obtenus par la lutte

Compensation financière liée à la pandémie de CoVid-19

La crise sanitaire a constitué un cas d'école de lutte à l'université. De multiples raisons exceptionnelles résultant de la pandémie et du confinement (manque d'accès au terrain, recrutement de participant-e-s, prise en charge de proche(s), garde d'enfants, maladie, ...) ont eu un impact très fort sur le travail de recherche des (post-)docteurant-e-s de l'époque. Des assistant-e-s, dont la charge d'enseignement a augmenté considérablement suite à l'enseignement en distanciel ou comodal, ont également dû postposer leurs recherches.

En dépit de nos fréquentes interpellations, les autorités de l'ULB se sont longtemps montrées sourdes à nos demandes de renouveler automatiquement tous·tes les scientifiques impacté-e-s par la pandémie. Ce n'est qu'à l'issue d'un bras de fer qui aura duré presque un an et demi – pendant lequel la CGSP ER, soutenue par des nombreux-euses corosci, a organisé des manifestations sur le campus, des assemblées générales et mené un mouvement de fond ayant culminé en un dépôt de préavis de grève le 21 avril 2021 – que les autorités ont accepté d'écouter nos revendications et que des avancées concrètes ont été arrachées pour le corps scientifique. En premier lieu, pour les assistant-e-s qui en ont fait la demande, la crise sanitaire a été reconnue comme une circonstance exceptionnelle ouvrant droit à un renouvellement exceptionnel d'une année. Par ailleurs, l'ensemble des membres du corps scientifique financés par l'ULB ont pu bénéficier d'aides renforcées. Nous avons également négocié deux appels pour les chercheuses-eurs contractuel-le-s. Quant aux post-docteurant-e-s de l'ULB, une aide de maximum 10,000 € leur a été accordée sous forme de frais de fonctionnement ou de salaire. Pour celles et ceux financé-e-s par le FNRS, il s'agira de maximum 5,000 € pour des frais de fonctionnement ou de 6,500 € pour un mois de salaire.

L'ULB s'est aussi engagée à renouveler cette aide pour les cohortes ayant été touchées par la crise – la dernière cohorte devrait défendre sa thèse en 2026.

Fonds de solidarité pour la recherche contractuelle

La CGSP-ER a négocié, il y a plusieurs années, la création d'un fonds d'aide au personnel de la recherche contractuelle. En effet, une mesure d'exonération fiscale visant la recherche permet à l'ULB de bénéficier d'un budget supplémentaire de l'ordre de plusieurs millions d'euros. Suite à la mise en place d'une convention collective de travail (CCT), 30% de ce montant (soit environ un million d'euros) est à présent affecté à des mesures pour améliorer directement la situation des chercheur-e-s et du PATGS de la recherche contractuelle. La gestion de ces montants est confiée au Comité de gestion du personnel sur fonds extérieurs (CGPFE) au sein duquel un observateur de la CGSP-ER est présent.

Les mesures principales de la CCT sont les suivantes :

- la création d'un fonds de solidarité : il permet d'aider financièrement le personnel de la recherche contractuelle lorsque celui-ci connaît des problèmes (trous entre deux contrats, fin de contrat inattendue, etc.) ;
- des revenus complémentaires en cas de maladie et de congés de maladie : soit le paiement de 100% du salaire dans le cadre d'un complément aux interventions de la sécurité sociale ;
- des aménagements de fin de carrière ;
- missions scientifiques : le paiement du salaire du chercheur pendant 6 mois tous les 8 ans sans contrepartie afin de pouvoir chercher de nouveaux contrats ou publier le travail de recherche effectué ;
- l'engagement de logisticiens de recherche pour aider des entités de recherche.

Engagement de 51 ETP (Equivalents Temps Plein) pour renforcer le cadre enseignant

Entre 2018 et 2025, le nombre d'étudiant-e-s inscrit-e-s à l'ULB a augmenté de plus de 10000 unités, soit près de 37%. Ceci a engendré une chute dramatique du taux d'encadrement par étudiant-e. Un taux d'encadrement élevé est un gage de qualité, tant au niveau de l'enseignement que de la recherche, et est indispensable au fonctionnement correct de l'université dans le respect de ses trois missions fondamentales.

En juin 2022, la CGSP Enseignement Recherche a interpellé les autorités sur l'évolution dramatique du taux d'encadrement à l'ULB : en seulement 4 ans, entre 2018 et 2022, le taux d'encadrement par étudiant-e a chuté de près de 20% pour le corps scientifique et de près de 25% pour le corps académique. Pendant plus d'un an et demi nous avons interpellé les autorités de l'ULB dans les différentes instances où nous sommes présent-e-s afin de faire remonter les difficultés rencontrées par les membres de la communauté universitaire et demandé des solutions structurelles. Une campagne d'affichage « Plus d'assistants maintenant ! » et un rassemblement ont également été organisés pour faire pression sur les autorités. Suite à cette campagne, lors de l'annonce du budget initial 2024, l'engagement de 51 équivalents temps plein (ETP) supplémentaires a été annoncé par la rectrice.

Néanmoins, en 2025, il manque encore plus de 400 ETP de corps scientifique, plus de 200 ETP de corps académique et plus de 300 ETP de personnel PATGS pour retrouver un taux d'encadrement équivalent à celui de 2018. De plus, aucun plan à moyen ou long terme n'a été établi, les autorités naviguent toujours à vue pour les embauches supplémentaires. L'ULB se dote bien d'un plan immobilier, d'un plan informatique et d'un plan climat. Pourquoi pas un plan encadrement ? La lutte continue...

3. S'organiser et se défendre à l'université

Il n'est pas toujours évident de trouver sa place dans le monde universitaire. Le travail universitaire apporte à énormément de souffrances. Environ la moitié des doctorant·e·s ne terminent pas leur thèse. En effet, les chercheuses et chercheurs contractuels ainsi que les doctorantes et doctorants se succèdent et seulement 10% des doctorant·e·s obtiendront un poste fixe académique. En revanche, les professeur·e·s nommé·e·s demeurent et font travailler « leurs » chercheuses et chercheurs ainsi que « leurs » doctorantes et doctorants sur leurs thèmes de recherche et avec leurs méthodes. Par conséquent, ils peuvent s'approprier une partie du travail accompli et l'accumuler sous forme de publications, savoirs et légitimité qui leur seront utiles dans la suite de leur carrière académique. Pour les 90% du corps scientifique qui ne pourront pas poursuivre une carrière académique, ces publications ne sont pas utiles ou valorisables en dehors du monde académique. En ce sens, la relation professeur·e-doctorant·e est un rapport d'exploitation. Cela est indépendant de la bienveillance du/de la professeur·e, et dû au fonctionnement du système académique. Par ailleurs, la mise en concurrence généralisée des chercheurs·seuses, la pression à la publication et à la mobilité internationale entraînent des surcharges de travail fortes et empiètent souvent sur la vie privée.

Concrètement, à cause des rapports hiérarchiques, des différences d'âges et d'expérience et de genre, il peut être difficile d'exprimer ces difficultés et souffrances. Il y a une nécessité d'être rassuré·e et de s'organiser collectivement pour créer un rapport de force concret. Nous proposons ici quelques méthodes d'auto-organisation, d'organisation entre personnes partageant les mêmes conditions spécifiques : chercheur·e·s, doctorant·e·s, jeunes, femmes. C'est d'autant plus important que le travail universitaire tend à nous isoler. Il est dès lors important de ne pas négliger les relations informelles entre collègues (porte ouverte, partage d'un café ou d'un repas, achat collectif de la nourriture du midi, etc.) dans la lutte contre l'isolement. Cependant, nouer ce type de relation peut s'avérer compliqué compte tenu du turnover fréquent, de la possible barrière de la langue, des situations fréquentes de télétravail... Et bien souvent cela ne suffit pas à rompre les formes d'isolement et à s'organiser collectivement pour de meilleures conditions de travail. Dès lors, il est vraiment utile de mettre en place des outils formels d'entraide et de résistance. C'est ce que nous présenterons dans le reste de cette partie. Il ne s'agit pas de formules magiques, mais de

pistes à explorer pour renforcer la cohésion et l'entraide entre les travailleurs et travailleuses de l'université ; pour contraindre la hiérarchie à plus de transparence et de respect de nos conditions de travail.

3.1. Des outils réglementaires

Lorsqu'un cas de harcèlement ou des signes avant-coureurs sont signalés, l'ULB dispose de procédures vous permettant de déposer plainte et de déclencher une analyse de risques psychosociaux qui permettront d'identifier les facteurs responsables de la situation. Ces outils sont réglementés par un cadre légal.

Si vous êtes dans une situation de souffrance au travail, l'ULB a mis en place les procédures légales vous permettant de déposer une plainte individuelle. La procédure est gérée par le Service Aspect Psychosociaux (SAP), qui est indépendant des autorités de l'université. Il suffit de les contacter par courrier électronique (aspects.psychosociaux@ulb.be) pour obtenir une entrevue. La confidentialité de vos démarches est garantie car ils sont tenus au secret professionnel. En cas de plainte formelle, le conseiller en prévention (CPAP) doit rendre un avis au maximum dans les six mois qui suivent l'acceptation de la demande. Au plus tard deux mois après avoir reçu l'avis, l'université doit alors communiquer sa décision quant aux suites à donner à la demande. Vous êtes protégé-e contre le licenciement durant toute cette procédure, dont le suivi est notamment réalisé par le Comité pour la protection et la prévention au travail (CPPT) où la CGSP ER est présente. Nous pouvons vous accompagner dans toutes les étapes de ce processus et vous ne devez pas hésiter à prendre contact avec nous (cgsper@ulb.be).

Il est également possible de réaliser une analyse de risques psychosociaux collective via une procédure interne à l'ULB. Une telle demande peut être faite par la CGSP ER car elle siège au CPPT. C'est une procédure qui peut être particulièrement utile dans les situations de souffrance au travail qui ne sont pas directement liées à des problèmes de harcèlement, comme les problèmes d'insalubrité de locaux ou de conditions matérielles de travail dégradées.

Toutefois ces procédures ne sont pas toujours mobilisables, du fait de la réalité des relations hiérarchiques à l'université [Cf. « 1.3. Déceler les rapports hiérarchiques »]. Difficile par exemple de porter plainte contre son promoteur quand on est en thèse... C'est pourquoi nous proposons d'autres

outils pour s'organiser collectivement face aux situations d'injustices à l'université.

Un directeur de département qui surprend ses travailleurs en train de s'organiser



3.2. Des réunions en non-mixité

Les réunions entre chercheurs et chercheuses sans les professeurs

Ces réunions réunissent les chercheurs contractuels et les doctorant-e-s, par exemple une fois par mois ou sur demande particulière. Elles permettent de faire le point sans les professeurs sur les situations de chacun-e et sur le fonctionnement du service. Elles sont l'occasion de soutenir les collègues qui expriment des difficultés avec leur organisation du travail et de prendre des décisions collectives qui auront plus de force face aux supérieurs hiérarchiques. S'il n'y a pas d'ordre du jour, elles peuvent tout de même être convoquées et ne pas durer très longtemps pour permettre à celles et ceux qui auraient un problème de l'exprimer. Malgré tout, les différences d'ancienneté et de genre peuvent mener à des retenues de la parole voire des intimidations. Dès lors, il peut être intéressant d'organiser des réunions seulement entre jeunes et/ou seulement entre femmes.

Les réunions entre jeunes/doctorant-e-s pour un groupe de lecture ou des « interventions »

Ces réunions régulières (mensuelles par exemple) permettent aux jeunes travailleurs et travailleuses du département (boursier-e-s, assistant-e-s ou chercheurs-euses contractuel-le-s) de se rassembler afin d'échanger sur leurs expériences et conditions de travail sans être en présence de leur

supérieur hiérarchique ou des travailleurs-euses qui ont beaucoup d'ancienneté. Ces réunions peuvent suivre deux axes, le premier plus formels que le second :

- Telles qu'elles sont présentées au reste du service, les réunions peuvent avoir pour objet un groupe de lecture ou un moment « intervision » de discussions et d'échanges sur des aspects spécifiques du travail des assistant·e·s, des jeunes chercheurs/chercheuses contractuelles et des boursier·e·s. En tant que jeunes travailleurs et travailleuses, ceux-ci et celles-ci rencontrent en effet des difficultés et des apprentissages comparables. Ainsi les intervisions peuvent être utiles en cas d'échéances dans le travail de recherche de certain·e·s participant·e·s (rapport de recherche, soumission d'article, participation à un colloque, rendez-vous avec le/la promoteur/promotrice, comité d'accompagnement) ou plus largement pour discuter de méthodes ou d'outils de recherches (comment répondre à un appel d'offres ? Comment faire un plan de recherche ? Quelle méthodologie adopter sur le terrain ? ...). De cette manière, les réunions intervisions peuvent même être valorisées dans la formation doctorale (par exemple 5 ECTS).
- Le second aspect central des intervisions c'est qu'elles permettent un espace de confiance pour se livrer sur son rapport aux professeur·e·s ou promoteurs·trices, puisque ceux-ci ne font pas partie de ces réunions. En effet, les rapports des jeunes travailleurs et travailleuses à leurs supérieur·e·s hiérarchiques sont des rapports de domination et d'exploitation qui peuvent se fonder sur des formes d'intimidation ou d'isolement du chercheur. Il est donc nécessaire que les jeunes, au travers de ce type de réunions, d'une part prennent conscience de ces rapports particuliers d'exploitation souvent peu perçus comme tels à l'université et d'autre part, s'organisent ensemble pour y faire face.

Les réunions entre femmes

Dans la même idée que les intervisions entre jeunes, il peut être nécessaire dans certains départements de réaliser des réunions uniquement entre femmes, voire en excluant les femmes qui occupent des positions hiérarchiques supérieures (professeures, promotrices...). De telles réunions permettent alors aux travailleuses d'échanger sur les conditions de travail qu'elles partagent en tant que femmes dans un environnement de travail

particulièrement masculin et dirigé par des hommes.

Mailing lists exclusives/non-mixte

En plus de ces réunions ou en préalable, des mailing-lists basées sur des critères d'exclusivité (uniquement les jeunes travailleurs ou travailleuses ; uniquement les femmes ; ...). Celles-ci facilitent l'organisation des réunions, mais aussi d'échanger sur certains points urgents qui ne peuvent attendre le prochain rendez-vous.

3.3. Des réunions pour gérer collectivement nos rapports avec les professeur·e·s

Les réunions contrats

Les réunions contrats réunissent une fois par mois à la fois les professeurs, les chercheurs contractuels et les (post-) doctorant·e·s d'un même service.

Le but de ces réunions est

- de parcourir la situation de toutes les personnes engagées dans le service pour faire le point sur l'état de leur contrat ;
- de faire dans un second temps la liste des perspectives de nouveaux contrats. Un grand tableau peut reprendre la situation de chaque personne du service : Sur quel contrat est-elle ? À quelle proportion d'équivalents temps plein (ETP) ? Jusqu'à quelle date ? Et puis la synthèse de perspectives : Quels sont les nouveaux contrats disponibles ? À quels appels d'offres répond-on ?

De telles réunions imposent aux supérieurs hiérarchiques de rendre compte de leurs décisions devant la collectivité, offrant aux autres de garder un droit de regard, permettant une gestion plus collective et transparente des carrières de toutes et tous. Ces réunions sont aussi l'occasion de discuter des différents problèmes organisationnels que rencontre le service.

Obligation pour un supérieur hiérarchique de définir l'objet d'un rendez-vous

Il est possible d'exiger que toute demande de rendez-vous soit obligatoirement accompagnée d'une définition précise et explicite de l'objet du rendez-vous afin d'éviter qu'une travailleuse ou un travailleur se fasse convier par sa hiérarchie sans savoir pour quelle raison (critique du

travail effectué, refus de prolongation de contrat, charge de travail supplémentaire, ...) et donc sans pouvoir s'y préparer (argumentation, mails, comptes-rendus d'activités, etc.). Il est souhaitable que de se rendre accompagné-e à ce type de rendez-vous d'un ou d'une délégué-e syndical-e ou d'autre travailleur-euse. Ceci permet d'une part, que quelqu'un d'autre soit témoin de l'échange et d'autre part, de se sentir plus fort-e face aux mécanismes d'intimidation qui peuvent être déployés lors de ce genre de rendez-vous.

3.4. Se syndiquer à la CGSP

Un outil précieux de défense et d'organisation, c'est le syndicat. Être syndiqué-e permet d'avoir un organisme vers lequel se tourner en cas de problème au travail (conflit, licenciement, abus d'autorité, mauvaises conditions de travail, ...). Il est possible de demander l'intervention d'un ou d'une délégué lors de problèmes concrets, qui peut jouer un rôle d'intermédiaire extérieur. À l'ULB, la CGSP Enseignement Recherche mène par exemple une campagne contre la souffrance au travail. Pour aller plus loin, tu peux rejoindre le comité de la CGSP ER afin de t'impliquer concrètement dans le syndicat et d'être en mesure de relayer les informations auprès des autres travailleurs et travailleuses de ton service. Le syndicat peut être aussi être un espace où rencontrer des personnes qui partagent les mêmes préoccupations sur le fonctionnement de l'université. Il peut aussi t'aider ou te conseiller dans la mise en place de ces outils dans ton service.

Le corps scientifique, en colère, qui se mobilise



Ressources et liens utiles

Ressources :

- Le site de la CGSP ER : cgsper.ulb.be
- Le site de la CGSP ER dédié à la souffrance au travail : cgsper.ulb.be/souffrance-au-travail/
- Le site de l'Union Syndicale Étudiante : use.be
- « Manuel d'autodéfense universitaire » de doctorants français : sans-nuage.fr/file/s/8WWFDDG7No32ACi#pdfviewer
- Levecque K. et al. 2017. Work organization and mental health prob. in PhD students. Research Policy. Vol. 46, n°4, pp. 868-879
- Les illustrations de Frans Masereel

Règlements :

Sur l'onglet « ressources » de notre page web (<https://cgsper.ulb.be/ressources/>) vous trouverez de nombreux documents officiels qui peuvent vous renseigner sur vos droits.

