Assemblée ouverte

CGSP-PATGS

20/02/2025

Présentation en 6 phases

1. Introduction
2. Demandes déposées en front commun par les 3 OS
3. Evolution du système donnée par les autorités
4. Planning prévisionnel
5. La parole est à vous
6. Conclusion

1. Introduction

Préambule - Vue du banc patronal :

- « *Pour soutenir la mise en place de ce nouveau système d'avancements et de promotions, l'ULB a décidé, en 2019, d'augmenter significativement les moyens alloués aux avancements et promotions. Concrètement, cela signifie qu'un montant immunisé et placé en provision depuis 2019 (soit 3,5 millions €) et un montant de 500.000€ annuels seront exclusivement consacrés à ce nouveau système, en ce compris la revalorisation salariale d'un grand nombre d'agents, tous niveaux confondus.* »
- « *Enfin, s'agissant d'un changement fondamental du système actuel d'avancements et de promotions, notre intention est de procéder à une évaluation de celui-ci, dans les 3 ans de la mise en œuvre.* »

https://portail.ulb.be/fr/emploi-et-carriere/reforme-carriere-patgs

2. Demandes réalisées en front commun par les 3 OS

Demandes réalisées en front commun par les 3 OS

- 05/02/2025 – après moultes réflexions et rencontres => mail commun envoyé aux autorités.
- 7 points pour la poursuite des discussions sur ce projet.

Demandes réalisées en front commun par les 3 OS
7 prérequis indispensables

1. Équité dans l'accès à l'information sur les carrières => cartographie
2. Création d'une Commission d'Accompagnement Paritaire (CAP)
3. Perspectives et revalorisation des agents en fin d'évolution barémique (rehaussement poste ou mutation)
4. Valorisation des fins de carrière (*piste à confirmer*)
5. Évaluation du système
6. Confirmation dans la procédure d'ouverture de poste
7. Mobilité

Pour rappel - Nouveautés de la Cartographie

- 24/1 (rang 6) devient un grade d'avancement et non plus de promotion.
- 25/1 (rang 7) et 25/6 (rang 8) s'obtiendront par rehaussement de poste ou ouverture de poste.
- Nombre de promotions octroyées sur 15 dernières années : 4/an en moyenne et 61 au total
  - 24/1 (rang 6) => 22 par an en moyenne
  - 25/1 (rang 7) => 11 par an en moyenne
  - 12/1 (niv 1) => 5/6 par an en moyenne
  - Classement conforme cartographie => rassurant pour la validité du système

3. Evolution du système donnée par les autorités

Impacts comparés au 01/01/26 : détails

- Pas de diffusion autorisée par les autorités.

Evolution du nombre de bénéficiaires des grades de promotion actuels au niveau 2

- Pas de diffusion autorisée par les autorités.

Evolution du nombre de bénéficiaires des grades de promotion actuels au niveau 1

- En cours

4. Planning prévisionnel

Planning prévisionnel

- 11/03/2025 - Délégation syndicale avec la présentation des textes amendés et définitifs.
- 20/03/2025 – Assemblée ouverte finale
- 24/03/2025 au plus tard => accord de principe des OS ou mise au « frigo » pour plusieurs années + perte de l'enveloppe additionnelle de 500.000€ et de la cagnotte de 3,5 millions.

GO vs NO GO : « *Le dossier devrait être finalisé afin de pouvoir être présenté au Conseil d'administration du 24 mars 2025. Compte tenu de ce délai, les discussions relatives à la* ***révision du Statut*** *du PATGS interviendront* ***a posteriori****.* »

CGSP PATGS

Si accord - Planning prévisionnel

- Adaptation du Statut
- Info aux agents de leur situation dans la cartographie (famille + barème d'entrée + barème maximum)
- Procédure de réajustement individuel si fonction mal positionnée (agents + OS) (cf. critères : niveau – spécialisation – coordination)
- Suivi mensuel en Délégation syndicale de l'implantation du système avec vigilance syndicale et ajustements potentiels
- Impact financier pour les agents au 01/01/2026

5. La parole est à vous.

Pour toute question, remarque ou suggestion : cgsp@ulb.be

6. Conclusion

Équité – Transparence – Cohérence

Pour toute question, remarque ou suggestion : cgsp@ulb.be

CGSP PATGS

Ensemble *, on est* ***vraiment*** *plus forts !*

CGSP
PATGS