



Projet

Avis de la délégation CNE du personnel de l'UCL au Conseil d'entreprise

Sur le projet de développement de l'offre universitaire dans le Hainaut par une fusion UCL-FUCAM

Remarques préalables

En tout premier lieu, la délégation souhaite souligner que l'avis qui suit est déposé lors d'une réunion conjointe des conseils d'entreprise des FUCAM et de l'UCL ce 14 mars, sous toute réserve, en raison des délais très limités donnés à la délégation du personnel pour réagir aux documents communiqués le 11 février 2011. La délégation se réserve dès lors le droit de compléter et nuancer cet avis préliminaire ultérieurement par des remarques supplémentaires lors des prochains conseils d'entreprise, et ce en fonction des réactions du personnel et de l'évolution de la situation.

Cette décision de la fusion UCL-FUCAM, annoncée dès le 23 décembre 2010 à la communauté universitaire, découle directement du vote enregistré lors de la réunion de l'assemblée générale des FUNDP du 17 décembre 2010, ne réunissant pas le quorum suffisant de 80% pour permettre une dissolution immédiate de l'asbl préalable à l'adhésion au projet UCLouvain.

L'échec du vote aux FUNDP a fait l'effet d'une douche froide au sein des personnels de l'UCL comme des FUCAM, en raison surtout de l'investissement considérable, à la fois humain et financier, consenti par les personnels dans les différents chantiers en cours. Aux FUSL et aux FUNDP, les réactions positives ou négatives ont été plus contrastées qu'à l'UCL. Les délégués CNE à l'UCL sont, eux aussi, perplexes par rapport à l'investissement consenti depuis plusieurs années par les délégations, notamment lors des réunions conjointes des conseils d'entreprise et lors de la négociation des nouveaux statuts des personnels sous la forme de conventions collectives de travail.

L'UCL sort déjà bouleversée d'un plan de restructuration interne, appelé plan de développement, qui connaît dans son application des soubresauts dommageables pour le personnel, comme le démontre la situation dans le secteur des sciences de la santé, présenté triomphalement il y a quelques années comme le secteur pilote de ce plan. Le délai imprévu que nous laisse le vote de l'assemblée générale namuroise est de ce point de vue une chance : il doit donc être mis à profit pour remettre de l'ordre dans notre propre maison avant d'y accueillir de nouveaux invités, tout en assurant l'adaptation progressive du plan de développement aux réalités du terrain.

La délégation CNE-UCL approuve l'idée d'un rapprochement par étapes entre les quatre universités formant l'Académie Louvain, en commençant par une étape plus facile, c'est-à-dire la fusion à deux. Mais la fusion bilatérale annoncée entre l'UCL et les FUCAM n'a de sens à nos yeux que comme une étape préliminaire permettant, dans un second temps, un rapprochement à la fois avec les FUSL et les FUNDP selon des conditions institutionnelles et sociales encore à définir. La délégation ne souhaite en effet pas une mise à l'écart des FUNDP et/ou des FUSL par l'UCL. Bien au contraire, nous soutenons l'idée que les projets en cours assurant une meilleure coopération interuniversitaire au sein de l'Académie Louvain soient préservés et continués de manière à

maintenir les acquis positifs obtenus lors des travaux intenses de ces dernières années. Nous pensons par exemple à l'amélioration du fonctionnement de la LSM ou à la mise en œuvre effective du projet d'institut d'études européennes commun UCL-FUSL. Il faut relancer les projets Louvain4 en fonction des nouvelles circonstances.

En matière de gouvernance universitaire, la délégation CNE-UCL restera à l'avenir fidèle aux grands principes énumérés dans les avis communs antérieurs, présentés lors des conseils d'entreprise réunis en séance conjointe, ainsi que lors des discussions au conseil d'entreprise de l'UCL : élection d'un recteur par l'ensemble du personnel, équilibre entre un conseil d'administration comportant des représentants du personnel et une assemblée générale représentative de l'ensemble des composantes de la communauté universitaire dispersée sur différents sites, système fédéral assurant le respect des différents sites impliqués, respect du principe de subsidiarité, élections internes organisées au suffrage universel direct, etc.

En matière de concertation sociale, la délégation CNE-UCL souhaite qu'elle se maintienne dans le cadre du rapprochement futur au sein de l'Académie Louvain. Nous souhaitons en particulier que la convention collective de travail sur la garantie du volume global de l'emploi, signée dans la perspective d'une fusion à quatre, soit mise en application lors de la fusion prochaine entre l'UCL et les FUCAM. Nous souhaitons que les statuts des différentes catégories du personnel de la nouvelle université soient négociés sous la forme de conventions collectives de travail, ce qui assure une meilleure protection juridique et sociale au personnel. Par ailleurs, nous souhaitons l'établissement d'instances de concertation sociale couvrant l'ensemble de la nouvelle structure issue de la fusion UCL-FUCAM (conseil d'entreprise, délégation syndicale et CPPT communs) afin que les représentants du personnel puissent disposer d'une vision globale de l'ensemble de l'institution.

Nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que la fusion UCL-FUCAM constitue une option politique importante, puisqu'elle conforte la thèse de la constitution de trois pôles universitaires en CFWB, autour des trois académies actuelles. Cette question des pôles est actuellement très sensible et a fait l'objet d'échanges dans la première moitié de l'année 2010 lors de la table ronde de l'enseignement supérieur organisée par le cabinet du ministre Marcourt, et à laquelle la CNE a été invitée.

1) Observations concernant le « projet de développement de l'offre universitaire dans le Hainaut par une fusion UCL-FUCAM »

a) Observations générales

De manière générale, la délégation CNE souhaite que le conseil d'entreprise soit prochainement saisi des organigrammes clarifiant les modifications de structures institutionnelles qui découleront de la fusion entre l'UCL et la FUCAM. Nous rappelons que les modifications de structure doivent faire l'objet d'un avis préalable du conseil d'entreprise.

La délégation CNE soutient l'idée d'introduire la responsabilité économique, sociale et environnementale de la nouvelle université dans le document, par une mention au soutien d'une politique volontariste en matière de développement durable sur les différents sites universitaires. L'université doit s'engager également dans une politique en matière de genre, assurant l'égalité hommes/femmes.

Dans les principes généraux de la page 5/69, il serait nécessaire d'ajouter la promotion de l'e-learning pour le public hennuyer (icampus et moodle notamment) permettant de favoriser l'enseignement à distance au profit notamment des étudiants montois et des personnes résidant dans des zones éloignées, particulièrement les adultes en reprise d'études.

La délégation CNE soutient le développement de cours décentralisés de niveau universitaire à Charleroi, en raison des besoins considérables de formation dans cette région. Cette nécessité

présuppose cependant des moyens budgétaires et humains supplémentaires. Des doutes cependant s'expriment quant aux possibilités réelles de développement du public étudiant à Charleroi, comme le démontre les expériences antérieures notamment de la FOPES et de l'ISCO. La FOPES est habilitée pour organiser le Master en politique économique et sociale dans le canton de Charleroi et elle le fait mais la concurrence sur certains publics existe avec les sciences du travail de l'ULB organisées à horaire décalé à Charleroi. De même, il ne faut pas rêver quant à l'augmentation de l'activité du Cirtes et de la maison Georges Lemaître à Charleroi.

En ce qui concerne le chapitre 2 (promotion institutionnelle), le document ne précise pas et ne mentionne même pas explicitement le développement des relations avec les sites universitaires environnants : avec les universités françaises du Nord (notamment les universités de Lille, d'Artois et de Valenciennes), de Courtrai (KULAK dépendante de la KUL), et également l'UMons.

La délégation marque son étonnement par rapport à l'usage de l'expression « handicap culturel » figurant à la page 9/69 pour qualifier une partie du public étudiant hennuyer.

La délégation souligne que la création de la nouvelle administration ARES, déjà projetée dans le cadre de l'UCLouvain, devra faire l'objet d'une consultation préalable des conseils d'entreprise des FUCAM et de l'UCL (page 10/69).

La délégation estime que dans les « actions de renforcement », qui par ailleurs dépassent de loin le seul objectif de fusion UCL-FUCAM, la nature des aides européennes possibles n'est pas suffisamment détaillée et probablement incomplète.

En ce qui concerne le chapitre 3, la délégation constate qu'en matière de recherche, le personnel montois devra s'intégrer aux instituts existants de l'UCL, tandis qu'en matière d'enseignement, le personnel montois va s'intégrer aux facultés ESPO et LSM (page 18/69). Il s'agit donc d'une application du plan de développement au site montois. Des vice-doyens doivent être désignés pour siéger sur le site montois. La question se pose également pour les instituts de recherche, dont les présidents siègent à LLN : ne faut-il pas prévoir un référent institutionnel également sur le site montois, sous la forme d'un vice-président d'institut ?

En ce qui concerne le site de Tournai (LOCI), la question se pose quant à son intégration dans la stratégie hennuyère qui sera développée par le vice-recteur « UCL-Hainaut », dans la mesure où ce site fait partie d'une faculté multisite dont le doyen siège à Louvain-La-Neuve et le vice-doyen à Tournai. LOCI craint des conflits de compétence entre la faculté LOCI et le vice-recteur « UCL-Hainaut ».

b) Observations particulières concernant l'impact sur le secteur des sciences humaines

De manière générale, les facultés et les instituts de recherche liés à ESPO et à la LSM sont en première ligne pour ce qui est de la fusion avec les FUCAM. Or, les doyens et présidents d'institut n'ont pas été suffisamment jusqu'à présent associés aux négociations.

Les réactions du personnel en ESPO et LSM sont mitigées, dans la mesure où il existe déjà une pénurie en termes de moyens budgétaires et en terme de personnels face à l'augmentation des étudiants à Louvain-La-Neuve. Une crainte s'exprime chez certains de devoir s'investir dans la création de cours nouveaux à Mons et d'augmenter leur charge pour renforcer le pôle montois. Il apparaît difficile de mettre en œuvre les investissements prévus en Hainaut à moyens budgétaires et humains constants.

Pour ce qui concerne ESPO dans sa globalité, il y a une surcharge vécue au niveau du premier cycle dont le nombre d'étudiant ne cesse d'augmenter à personnel constant. ESPO regrette que les moyens budgétaires nouveaux résultant de la fusion ne lui reviendront pas en partie. Ce sentiment est renforcé par les difficultés liées aux calculs d'apothicaires dans les répartitions budgétaires entre instituts et facultés dans le secteur Sciences humaines. C'est pourquoi, ESPO

souhaiterait créer une faculté multisite intégrée ayant rang de secteur. Cette question sera d'autant plus d'actualité à la suite de la fusion avec les FUCAM.

La question d'affectation des membres des FUCAM dans ESPO et LSM posera un problème dans le futur : facultés de LLN et/ou site Montois. Il est évident que le site montois doit conserver et même développer des activités de qualité mais comment gérer cela en lien avec les facultés dont le siège est à Louvain-la-Neuve ? Notamment en ce qui concerne les enseignements, les recherches et l'encadrement des doctorats ?

L'impact sera également réel dans les services généraux, par exemple pour ce qui est des bibliothèques ou des services informatiques. Une planification budgétaire apparaît indispensable dans le domaine des services généraux.

Remarques concernant la bibliothèque ESPO et les BIUL

La délégation CNE constate que ni la direction des BIUL ni la bibliothèque ESPO n'ont été associés jusqu'à présent aux négociations relatives à l'impact de la fusion avec les FUCAM. La bibliothèque ESPO apparaît en première ligne quant à la collaboration à mener avec son homologue montoise. Des craintes s'expriment quant au surcoût lié à la renégociation des contrats éditoriaux des bases de données documentaires et des revues électroniques lors de leur ouverture au profit du site montois. Cela peut représenter des engagements financiers importants pour l'UCL. Ceci est impossible à mettre en œuvre à budget constant. Le positionnement des bibliothèques montoises dans les BIUL devra faire l'objet d'un avis séparé du conseil d'entreprise, sur base d'un nouvel organigramme des bibliothèques clarifiant la situation actuelle, notamment également par rapport aux bibliothèques des ISA.

Remarques relatives aux passerelles FUCAM-UCL

Dans la partie consacrée à l'offre d'enseignement (page 7/69) figure dans les priorités l'orientation des étudiants passerelles UCL du Hainaut vers le site de Mons. Nous souhaitons à ce propos émettre les remarques suivantes.

Jusqu'en 2004 environ, une grande partie de l'Université se méfiait des passerelles : à la fois sans doute par un vague sentiment de supériorité de la formation universitaire sur la formation professionnalisante mais surtout par crainte de voir les jeunes prendre le chemin de la Haute école pour venir ensuite à l'université en second cycle.

Sous la pression des hautes écoles, par l'attrait de marchés nouveaux et en partie aussi la conviction d'un intérêt à offrir des voies différentes de formation, des tractations ont abouti à l'arrêté du gouvernement du 30 juin 2006 régulant les passerelles avec une plus grande ouverture que dans les premières dispositions d'application du décret Bologne de 2004.

Néanmoins, au grand dam des Hautes écoles, le parcours par un bachelier de Haute école nécessite encore, dans la quasi-totalité des cas, un passage par une année préparatoire.

Ce passage par l'année préparatoire (ou au moins un maximum de 15 crédits complémentaires prérequis) peut se justifier dans la plupart des cas car il y a des différences de formation entre les bacheliers de type court Haute école et ceux de l'université. Les premiers orientent plus vers la pratique et font passer les étudiants par un grand nombre d'heures de cours souvent décomposés en tranche de 15 heures. Les seconds sont plus tournés vers l'abstraction, avec un nombre de cours moins élevé mais impliquant du travail personnel même lorsqu'ils préparent à des masters à finalité spécialisée.

Pour éviter l'obligation légale de l'année préparatoire, il serait donc obligatoire de revoir de fond en comble l'arrêté du gouvernement du 30 juin 2006.

Mais, outre l'aspect légal, il faudrait réfléchir aux modalités les plus appropriées pour une transition entre hautes écoles et université à l'intention des étudiants qui le souhaitent. Les solutions évoquées jusqu'ici ne sont pas nécessairement simples à mettre en œuvre.

En 2004-2006, certains ont caressé l'idée de laisser des étudiants de haute école venir fréquenter quelques cours de base à l'Université : ce serait géographiquement possible pour les hautes écoles proches des sites de Louvain-la-Neuve et des Fucam. Mais rien qu'au niveau des horaires ce serait un souci. De même, il n'est pas sûr qu'il soit souhaitable de faire plonger des étudiants de haute école dans les grands auditorios où ils seraient noyés comme les étudiants d'année préparatoire aujourd'hui.

Certains ont aussi émis l'idée d'envoyer des professeurs de l'Université en Haute école pour y donner des cours de base : on peut cependant se demander si ceci est possible au vu de leur charge à l'Université. En outre, les hautes écoles ont des enseignants qualifiés qui pourraient assurer des matières de transition.

Par contre, feu Robert Peeters avait évoqué lors des premiers débats préparatoires au décret Bologne, son expérience des FUCAM au milieu des années 70 : les professeurs avaient organisé des cours d'été pour préparer des étudiants aux passerelles en gestion à horaire décalé. Des cours à des petits nombres, centrés sur l'essentiel, avec une participation active des étudiants et un feed back quant à leurs performances pourraient avoir à la fois un effet de formation ainsi que d'orientation pour ceux qui envisagent une passerelle.

Par ailleurs, si les passerelles présentent un très grand intérêt pour la démocratisation des études et le développement de talents qui n'ont pas assez confiance dans leur potentiel, notamment en raison de leur origine sociale, il ne suffirait pas de transformer les passerelles en larges viaducs en pente verglassée par souci de part de marché ou d'ouverture. Les passerelles ne doivent pas conduire à augmenter encore les tailles des auditorios si on encadre mal, voire si l'on conduit à l'échec un plus grand nombre de jeunes.

Il ne faut pas négliger non plus la piste de la reprise d'études après quelques années d'expérience mais ceci est un autre chapitre du point de vue de l'organisation, de la pédagogie et des incitants tels que le congé-éducation payé.

Dans le cas du Hainaut, l'on peut s'appuyer sur l'expérience des FUCAM tant en matière de passerelles que d'adultes en reprises d'études. L'on peut aussi saisir l'occasion d'échange avec les hautes écoles et la Kulak qui sont regroupées aussi sur un site proche de la ville de Courtrai : pour un wallon, aller à Courtrai ne serait pas trop coûteux tout en offrant l'approche d'une autre culture.

Last but not least : le rapprochement avec les Hautes écoles offre un bel avenir aux questions relatives aux statuts des personnels, aux barèmes, aux comparaisons de fonction et donc ... aux problèmes budgétaires de la Communauté Française.

Remarques concernant COMU et le master en information-communication

Dans la partie consacrée à l'offre d'enseignement (page 6/69), il est indiqué comme priorité élevée le développement d'un master en information-communication en septembre 2012 à Mons, l'attribution de moyens (1/2 EFT académique, notamment) nécessaires à ce développement et à chaque nouvelle option de 15 crédits.

Sur le fond, nous n'avons pas de critiques à formuler à propos du développement des études de communication en Hainaut. Si la délégation du personnel se réjouit du souhait des partenaires à investir des moyens dans le développement de nouveaux masters à Mons, elle met toutefois en garde contre un développement qui ne s'appuierait pas aussi sur une consolidation de la discipline à

Louvain-la-Neuve. Il existe actuellement sur le "créneau" communication une situation de concurrence entre universités, mais aussi entre universités et hautes écoles. Si l'on souhaite constituer un pôle fort dans le domaine, au niveau de l'entité fusionnée, la réflexion doit aller au-delà de l'identification des masters à créer, et mettre en place une stratégie claire de développement du domaine dans son ensemble (enseignement et recherche), d'affectation des moyens et de mode de gestion. Or, le projet présenté est pour le moins elliptique à ce sujet, alors que les difficultés rencontrées actuellement par COMU UCL sont connues.

Le manque de moyens de COMU à l'UCL est reconnu par les Autorités, mais chaque niveau de décision se renvoie la balle depuis des années pendant que le personnel de COMU fait face à la pénurie, sa capacité à effectuer convenablement les trois missions de l'université (enseignement, recherche et service à la société) étant mise en péril. La position des autorités louvanistes, interpellées par les présidents COMU successifs apparaît comme étant paradoxale : les moyens engagés à Mons dans le développement de nouveaux cursus en communication sont parfois présentés comme un renfort dans la branche. Or, cette augmentation ne sert pas à faire face au nombre énorme d'étudiants actuels, mais à en attirer de nouveaux, ailleurs, laissant le personnel UCL dans les difficultés qu'il rencontre. C'est au mieux, pour le personnel, un jeu à somme nulle du point de vue de sa charge de travail.

La création ex nihilo d'un baccalauréat en communication à Mons il y a quelques années (et maintenant d'un master) a nécessité des efforts importants des personnels académique et scientifique UCL, sous forme de charge supplémentaire qui n'est pas réellement compensée par les mécanismes mis en œuvre (contrepartie financière sous forme de F+E, dédoublement de certains cours). Si ces mécanismes ont le mérite d'exister, une importante surcharge des personnes demeure.

Si le développement de la communication est un axe stratégique de la fusion UCL, il faut donc y affecter des moyens adéquats de manière à consolider les capacités de recherche et d'enseignement en vue de développer conjointement les 2 sites (LLN et Mons) au niveau de la recherche et de l'enseignement. Ne pas consolider ce qui existe serait prendre le risque de bâtir un nouveau cursus sans en assurer de solides fondations. Il convient donc que le projet envisage explicitement les modalités de mutualisation des moyens, de structuration et consolidation d'une équipe stable travaillant dans de bonnes conditions sur les deux sites et l'assurance que l'attribution de moyens au développement de la communication à Mons ne prive pas, à terme, le cursus en communication UCL des moyens dont il a, aujourd'hui, cruellement besoin. La fusion gagne à être bien plus qu'une juxtaposition de masters, et ne pas l'envisager est prendre le risque de fragiliser ces masters à plus ou moins brève échéance.

Le projet soumis aux délégations du personnel ne présente pas de vision cohérente du fonctionnement des entités directement concernées par la fusion, et on peut dès lors craindre que la question du fonctionnement effectif (et donc des conditions de travail des personnels) ne soit envisagée que dans un second temps, avec des risques de replis locaux allant dans le sens contraire de telles synergies.

Remarques relatives à l'IPM

Dans la partie consacrée à l'offre d'enseignement (pages 7 et 8/69), est évoqué le rôle de soutien que peut jouer notamment l'IPM en matière d'innovation pédagogique. L'IPM doit aider à revoir de fond en comble la production de la formation universitaire.

La délégation CNE souhaite souligner à cette occasion l'importance d'avoir des "docteurs" au sein de l'IPM (à l'engagement, en cours de carrière).

Une série d'arguments plaide en faveur de la présence au sein de l'IPM de personnes dont le parcours académique a mené à la réalisation d'une thèse de doctorat, dans différentes disciplines.

En effet, ce personnel bénéficie généralement

(1) d'une bonne et longue connaissance de l'institution et davantage encore du contexte "facultaire" duquel il est issu,

(2) d'un ancrage et une reconnaissance "recherche" qui lui donne une légitimité/crédibilité "naturelle" auprès d'académiques,

(3) d'une certaine expérience de la communication pédagogique,

(4) de capacité à "gérer un projet d'une certaine ampleur", de capacité à activer des réseaux...

L'ensemble de ces caractéristiques confère à ce type de profil professionnel un avantage opérationnel direct dans le métier de conseil aux académiques et de gestion de projets à dimension pédagogique...

D'autres qualités sont évidemment à démontrer dans le cadre de la fonction de conseiller pédagogique: expertise en pédagogie, aptitude à initier le changement, créativité, capacités relationnelles, ... dont il faut bien sûr s'assurer au moment du recrutement.

D'autre part, il apparaît qu'il n'y a pas de carrière spécifique pour les fonctions de conseiller pédagogique à l'UCL. A terme, il serait judicieux d'envisager une réflexion globale sur cette carrière. Deux pistes pourraient être explorées: (1) l'octroi du 11/6 pour le personnel disposant d'un doctorat; (2) la possibilité pour le personnel IPM non docteur de faire une thèse de doctorat - et valorisée en tant que telle !-, en lien direct avec les missions de l'IPM.

Ces différents éléments sont présentés ici parce qu'ils nous semblent de nature à assurer la qualité des missions confiées à l'IPM. L'exigence de l'institution pour des programmes de formation de qualité s'accompagne de la nécessité pour l'institution de mettre à disposition des académiques et des programmes des personnes compétentes, motivées et capables de réactualiser sans cesse leurs connaissances et leurs pratiques.

Dans le même ordre d'idées, nous souhaitons faire remarquer que la carrière des conseillers pédagogiques actifs en FOPES, FOPA, AGES doit également être examinées en fonction des nouveaux développements prévus en matière d'enseignement universitaire dans le Hainaut.

2) Observations transversales sur les règlements organique et ordinaire de l'UCL-FUCAM

La délégation CNE du personnel signale que les règlements organique et ordinaire de l'UCL entrés en vigueur le 1^{er} septembre 2009 constituaient à l'époque une adaptation nécessitée par le plan de développement, impliquant la création des instituts de recherche notamment. De plus, à l'époque, ces règlements étaient considérés comme transitoires en raison de l'intégration de l'UCL dans la nouvelle université UCLouvain, prévue initialement en septembre 2010, puis reportée en 2011. Ces règlements de valeur transitoire changent d'objectif, suite à l'échec de la fusion, en devenant une base juridique définitive à la faveur de la fusion avec la seule FUCAM. La délégation CNE du personnel avait par ailleurs déposé un avis relatif aux nouveaux règlements, le 25 mai 2009, auquel on continue à se référer, en rappelant un certain nombre d'observations faites à l'époque et qui restent pertinentes à nos yeux aujourd'hui.

En conséquence de quoi, en raison de leur caractère transitoire, la délégation CNE du personnel souligne que ces règlements de 2009 doivent rester provisoires, et ne devront en aucun cas s'étendre, tels quel, aux FUSL et aux FUNDP en cas du fusion ultérieure de l'UCL avec ces universités. Par ailleurs, ces règlements devront faire l'objet d'une refonte dans le cadre d'une adaptation du plan de développement à la nouvelle université multisite.

La délégation CNE fait remarquer que les règlements organique et ordinaire de l'UCL renvoient depuis 2009 désormais systématiquement à des règlements d'ordre intérieur (ROI) des secteurs, des facultés et des instituts. La délégation CNE souligne que les dispositions des ROI des secteurs, des facultés et des instituts ne peuvent pas comporter de contradictions avec les règlements organique et ordinaire de l'UCL. Par ailleurs, en cas de conflit d'interprétation, le ROI de l'instance supérieure doit toujours prévaloir sur le ROI de l'instance qui lui est inférieure. Ainsi, le ROI d'un secteur doit toujours prévaloir sur le ROI d'une faculté ou d'un institut. Il est donc essentiel que le Conseil académique avalue chaque ROI et vérifie leur conformité aux règlements organique et ordinaire. Par ailleurs, le conseil d'entreprise doit continuer à recevoir communication des ROI des secteurs, instituts et facultés approuvés par le Conseil académique.

La délégation n'est pas favorable à l'utilisation du terme « corps académique » dans les règlements et lui préfère le terme « personnel académique ». La délégation n'est pas favorable à l'utilisation du terme « corps scientifique » dans les règlements, et propose de le remplacer par les termes « *le personnel scientifique, les boursiers doctorants et les boursiers post-doctorants* » (articles 10, 11, 22, 25, 42, 43, 45, du projet de règlement ordinaire).

a) Remarques spécifiques concernant le projet de modification du règlement organique

Article 6

La délégation regrette que l'article 6 du règlement organique ne précise pas la procédure selon laquelle les modifications au règlement organique sont adoptées par le Pouvoir organisateur.

En effet, en 2004, le Pouvoir organisateur de l'UCL avait modifié de sa seule initiative le texte du règlement organique de l'Université, ce qui avait à l'époque suscité un vif débat au sein de la Communauté universitaire. La délégation CNE du personnel avait estimé à l'époque (15 juin 2004) qu'il lui semblait essentiel que la procédure de modification du règlement organique soit clarifiée, en indiquant précisément dans le texte de l'article 6 du règlement que toute modification ne pouvait se faire qu'à la suite d'une intervention du Conseil d'administration, assortie de l'avis du Conseil académique et du Conseil d'entreprise ; et, de ce fait, qu'une modification unilatérale du règlement par la seule décision du Pouvoir organisateur était exclue.

Dans un courrier du 21 juin 2004, le Président du Conseil d'administration de l'UCL indiquait : « Il est bien entendu que le souhait que vous exprimez de lever l'ambiguïté de l'article 6 figurera au menu des rencontres qui doivent avoir lieu ».

La délégation CNE du personnel constate en le regrettant que l'article 6 n'est pas soumis à modification et que n'est donc toujours pas précisée la procédure selon laquelle le règlement organique peut être modifié.

Article 8

La délégation approuve l'idée que les vice-recteurs aux affaires étudiantes, à la politique du personnel et « UCL en Hainaut » soient membres du conseil d'administration.

Par ailleurs, le conseil d'administration doit comporter, outre des extérieurs issus des milieux politiques et économiques, des représentants de la société civile (acteurs sociaux et milieux culturels). Ces administrateurs doivent faire l'objet d'une élection par le conseil d'administration

et le conseil académique de l'université. Les points c) et d) de l'article 8 doivent être modifiés en conséquence, car pour l'instant le règlement organique ne prévoit qu'une nomination.

Les délégations approuvent l'idée que le conseil d'administration comporte des représentants du personnel. Ces derniers doivent cependant être élus au suffrage universel direct. Il est de loin préférable pour le CA d'avoir en son sein des membres élus disposant d'une forte légitimité dans l'ensemble de la nouvelle université, afin d'assurer une meilleure cohésion institutionnelle.

Le suffrage universel direct ne remet pas en cause l'existence des corps, car en terme d'éligibilité, rien n'interdit à des représentants des corps de se présenter à l'élection en tant qu'administrateur. Il est même fort probable que l'implication de ces membres du personnel au sein des corps leur donne une meilleure chance d'être élu, si leur travail est connu et reconnu par l'ensemble du personnel. Il n'y a donc aucune incompatibilité entre le suffrage universel direct et le travail réalisé par les corps.

Enfin, par l'adoption du suffrage universel direct pour la désignation des représentants du personnel au conseil d'administration de la nouvelle université, les règlements organique et ordinaire se rapprochent des modalités d'élection prévue par l'arrêté royal du 14 septembre 1971, qui règle la procédure d'élection et d'éligibilité au sein des universités belges de l'Etat (Liège, Mons, Anvers et Gand) des membres du conseil d'administration. Les statuts organiques de l'ULB prévoient également dans ses règlements une procédure de suffrage universel direct pour l'élection des représentants des trois corps au CA, selon des modalités proches de celles prévues lors des élections sociales.

Les modalités d'élection et les conditions d'éligibilité au sein de l'UCLouvain devraient à notre avis s'inspirer de la procédure prévue par l'arrêté royal du 14 septembre 1971, de manière à disposer d'une référence légale incontestable en terme de procédure électorale. Les boursiers doctorants et post-doctorants, ainsi que le personnel à temps partiel, doivent être intégrés dans les collèges électoraux.

Seule une élection, dont la procédure doit inclure la représentativité des différents sites, peut assurer la naissance d'une communauté universitaire et renforcer le sentiment d'appartenance au sein d'une université multisite. Une pondération doit cependant être introduite dans les collèges électoraux pour éviter une marginalisation des sites autres que Louvain-La-Neuve.

En ce qui concerne la procédure électorale, nous pensons qu'il faut éviter le réflexe catégoriel par la séparation entre trois corps électoraux. Pour éviter des divisions catégorielles et assurer une meilleure cohésion de la communauté universitaire répartie sur plusieurs sites, une solution consisterait en la constitution d'un seul corps électoral rassemblant l'ensemble du personnel. Il faudrait cependant que le suffrage universel direct fasse l'objet de pondération comme ce fut le cas dans la procédure électorale du recteur de l'UCL. Nous proposons que l'élection s'effectue sur base de candidatures préalables d'une équipe (trio) et sur base d'un programme électoral. L'élection peut être à deux tours. Le mandat d'administrateur doit être limité à 3 ans. Il faudrait prévoir une libération partielle pour les trois membres du personnel au cours de leur mandat d'administrateur. Dans tous les cas de figure, les règlements institutionnels, adoptés par le conseil d'administration, doivent également être soumis au conseil d'entreprise pour avis.

La délégation propose la modification suivante au point e) :

« e) des membres représentant à concurrence d'un pour chaque catégorie, respectivement les membres du personnel académique, les membres du personnel scientifique et les membres du personnel administratif et technique. Le conseil d'administration vérifie et adopte le règlement instaurant la procédure électorale et les collèges électoraux. Ce règlement prévoit l'élection des représentants du personnel académique, scientifique, administratif et technique, au suffrage universel direct et pondéré. »

Article 11

La délégation constate que, depuis l'entrée en vigueur de ces règlements en septembre 2009 à l'UCL, tous les doyens ne siègent plus automatiquement au Conseil académique. Tous les présidents des futurs instituts ne disposent pas non plus d'un siège au Conseil académique. De plus, la délégation constate qu'il n'existe pas de parité dans le nombre de représentants des secteurs (article 11 a 2°).

Afin de résoudre cette difficulté, la délégation estime qu'il faut trouver à l'avenir une formule élargissant le Conseil académique à tous les doyens de facultés et présidents d'instituts de l'UCL. Mais, d'un autre côté, elle convient que des réunions restreintes du Conseil académique sont nécessaires pour des raisons d'efficacité. Dès lors, la délégation propose de réfléchir à l'instauration d'un Conseil académique élargi à tous les doyens et tous les présidents d'institut, qui serait convoqué sur base d'un ordre de jour déterminé. Le Conseil académique restreint devrait être en mesure de convoquer des réunions élargies ou de créer des groupes de travail en son sein rassemblant les doyens et présidents d'institut.

Article 13

La délégation propose que le Conseil académique, en tant qu'instance législative de l'université, soit présidé par une personne élue en son sein, qui soit autre que le Recteur. Et ce comme pour les conseils de secteur, les conseils de facultés et les conseils d'instituts.

Article 17

La délégation propose la modification suivante : « la charge de recteur est attribuée par le pouvoir organisateur au candidat recteur qui est élu au suffrage universel direct et pondéré parmi les membres.... »

Une élection directe et pondérée constitue un signal fort et positif pour l'ensemble de la communauté universitaire répartie sur plusieurs sites.

Article 24

Afin de mieux préciser les mandats et les missions du vice-recteur « UCL en Hainaut », la délégation propose la modification suivante :

« Le vice-recteur « UCL en Hainaut » est élu parmi les membres du personnel académique de l'Université, nommés à titre définitif et revêtus du grade de professeur ordinaire, par un collège électoral composé de membres du personnel ayant leur affectation principale dans un des établissements académiques de l'Université situés en Province de Hainaut, conformément aux dispositions du règlement particulier adopté par le conseil d'administration.

De manière générale, le vice-recteur « UCL en Hainaut » contribue à l'élaboration de la stratégie de développement des missions académiques de l'Université en Hainaut et il reçoit un mandat de

représentation de celle-ci [c'est-à-dire la stratégie de développement des missions académiques de l'Université en Hainaut] tant dans son environnement politique et socioéconomique que sur le plan régional et transfrontalier.

Dans le cadre des mandats qu'il exerce au sein du conseil d'administration, du conseil académique, du bureau exécutif et du conseil rectoral en vertu des articles 8,11,14 et 18 du présent règlement, il assume les rôles :

- de référent local des autorités universitaires vis-à-vis du personnel UCL employé à Mons, et ce en concertation avec les chefs d'administration et les Doyens;
- de référent local du personnel UCL employé à Mons vis-à-vis des autorités universitaires (en concertation avec les chefs d'administration et les Doyens);
- et enfin, de référent local pour la direction stratégique définie par l'Université en Hainaut.

A cette fin, il tient le recteur, le conseil d'administration, ainsi que l'ensemble de la communauté universitaire, régulièrement informés :

- des apports du Hainaut (FUCAM) à l'institution universitaire;
- de l'état des besoins constatés dans le Hainaut et des dispositions qu'il propose de prendre pour les rencontrer.

Enfin, le vice-recteur peut associer à ses travaux les personnes dont l'expérience ou l'insertion régionale lui paraissent de nature à favoriser l'exercice de ses missions.

Son mandat prend fin au terme du mandat du recteur. Il est renouvelable. »

b) Remarques spécifiques concernant le projet de modification du règlement ordinaire

En ce qui concerne la page 32/69 du règlement ordinaire, la délégation souhaite qu'un vice-doyen soit désigné par le bureau de faculté pour siéger en permanence sur le site des FUCAM, avec compétence sur les missions facultaires locales. Le vice-recteur « UCL en Hainaut » est en effet chargé d'une mission beaucoup plus large que le recteur actuel des FUCAM et sa fonction ne se limite pas à l'enseignement.

Article 4

La délégation s'interroge sur la portée du troisième alinéa de l'article 4, couvrant des personnes qui, via le ROI du secteur, seraient attachées à ce secteur. Nous proposons la suppression de cet alinéa.

Article 8

La délégation demande une définition plus précise des termes « *représentation équilibrée des différentes catégories de membres qui le composent* », de manière à mieux déterminer les proportions entre catégories du personnel.

Article 9

La délégation fait observer qu'à l'article 9 dernier tiret, il serait nécessaire de définir le type de majorité qualifiée (des deux tiers, des trois-quarts, ..)

Article 10

La délégation estime que les représentants des personnels scientifique et des personnels administratif et technique doivent atteindre au moins 10% de l'ensemble du bureau de secteur.

Et ce en conformité avec l'article 42, qui prévoit 10% au moins de ces personnels au sein du conseil de l'institut.

Pour le secteur des sciences de la santé, dans les membres du bureau, la délégation estime qu'il faut pouvoir ajouter les directeurs des Cliniques St-Luc et de Mont-Godinne, avec voix délibérative

En outre, la délégation propose la modification suivante :

« - toute autre personne expressément désignée par le conseil de secteur, avec voix consultative ».

Article 13

La délégation propose la modification suivante, pour clarifier la procédure de recours :

« Il arbitre les conflits surgissant entre les organes du secteur. Si un conflit surgit entre le Vice-recteur de secteur et un des organes du secteur, ce conflit est soumis à l'arbitrage du conseil rectoral par la partie la plus diligente. »

Article 14

La délégation CNE prend acte de la création en 2009 d'une fonction de direction supplémentaire au niveau des secteurs, celle de coordinateur sectoriel pour l'enseignement et celle de coordinateur sectoriel pour la recherche. La délégation constate que leur fonction et leur mission ne sont pas clairement définies dans le règlement ordinaire proposé (article 14), et qu'elles risquent d'entrer en concurrence avec le mandat du vice-recteur de secteur. Par conséquent, la délégation souhaite que les compétences et prérogatives respectives des coordinateurs sectoriels soient bien définies par rapport au vice-recteur de secteur, afin d'éviter des conflits de compétence à ce niveau. Le fonctionnement de ces coordinateurs devrait faire l'objet d'une évaluation.

La délégation se demande si le mandat de doyen et de président d'institut est compatible ou non avec le mandat de coordinateur sectoriel enseignement / recherche ?

Article 22

La délégation estime que les représentants du personnel scientifique et du personnel administratif et technique doivent atteindre au moins 10% du conseil de faculté (et non 5%).

Et ce en conformité avec l'article 42, qui prévoit 10% au moins de ces personnels au sein du conseil de l'institut.

Article 25

La délégation estime qu'en ce qui concerne le vice-doyen en charge du site actuel des FUCAM, il faut préciser qu'il sera désigné par le bureau de faculté au sein du personnel académique affecté à temps plein sur le site montois.

Articles 29, 32

La délégation propose de remplacer le terme « désigné » par le terme « élu ».

Article 49

La délégation soutient la création d'un comité scientifique attaché à chaque institut de recherche. La délégation propose dès lors la rédaction suivante :

« Le comité scientifique de l'institut est composé d'académiques et de scientifiques membres de l'université et de personnalités extérieures. La majorité de ses membres ne doit pas appartenir au personnel de l'Université. Ces personnes sont désignées par le recteur pour un terme de trois ans, sur proposition du conseil de l'institut et selon les modalités prévues par le règlement d'ordre intérieur de l'institut. La majorité des membres du comité scientifique doit être choisie en dehors des membres de l'Université. »

Article 56

La délégation suggère la modification suivante :

« ... proposent, selon la procédure explicitée à l'article 55, et dans le respect de ce qui est prévu au présent article, »

Article 57

Le manque de prise en compte des services généraux dans le règlement ordinaire est frustrant pour les nombreux membres du personnel œuvrant au bon fonctionnement des services généraux.

Les services généraux apportent un soutien indispensable aux acteurs en charge des trois missions de l'université. De plus, la plupart des membres du personnel de ces services sont loin d'être en deuxième ligne... Les services d'accueil ou de la communication, le service social, le service des inscriptions, le service logements, et les secrétariats facultaires sont au quotidien en contact avec les étudiants et en première ligne !

La délégation estime que les organes des services généraux doivent être décrits plus précisément dans le règlement ordinaire, au même titre que les autres entités de l'université. Nous avons déjà fait cette remarque plusieurs fois dans le cadre des avis déposés antérieurement aux conseils d'entreprise réunis conjointement à propos du projet UCLouvain. Ainsi, les services informatiques, les bibliothèques, et les services centraux ne font pas l'objet d'une mention explicite. Cet article devrait dès lors être plus explicite, en donnant une description des organes des services généraux au service de l'ensemble de la communauté universitaire.

Article 58

La délégation propose la modification suivante : « Le recteur est élu au suffrage universel direct pondéré par la communauté universitaire... »

Section 3

La délégation constate que le règlement soumis au conseil d'entreprise reste incomplet pour ce qui est des conditions d'éligibilité du vice-recteur « UCL en Hainaut », ce qui est anormal.

Article 89

La délégation est étonnée de constater que le règlement ordinaire ne distingue que deux catégories dans les membres du personnel scientifique. La définition du personnel scientifique est beaucoup trop restrictive, ce qui pourrait avoir des conséquences directes sur l'étendue du corps électoral scientifique en vue notamment des élections institutionnelles, notamment l'élection du recteur et des membres du personnel au conseil d'administration et au conseil académique. Cette définition oublie le personnel scientifique temporaire du cadre et sur ressources extérieures, les doctorants et post-doctorants, ainsi que les collaborateurs scientifiques. L'article doit être modifié en conséquence.

Dispositions finales

La délégation prend acte avec satisfaction de l'article 91 des dispositions finales reconnaissant que toute modification des structures internes de l'université doit, légalement, faire l'objet d'un avis du Conseil d'entreprise, et ce, préalablement à la décision.

3) Remarques concernant les annexes

Annexe 1 : allocation des ressources

La délégation constate que cette annexe est très succincte, et ce malgré l'importance de l'enjeu.

Au point 6, la délégation se demande si l'INESU va augmenter son périmètre d'activité en devenant compétente en matière d'investissements immobiliers en Hainaut ?

Il serait nécessaire de distinguer clairement à l'avenir, dans le budget social, les affectations budgétaires destinées à l'aide sociale étudiante et les avantages sociaux destinés au personnel de l'université (restaurant, sport, culture, primes et avantages, crèches, politique égalité homme/femme, actions positives, etc,...).

Dans cette perspective, le conseil d'entreprise commun devrait être doté d'une commission des œuvres sociales, chargée d'approuver, dans le budget social, les affectations destinées aux avantages sociaux en faveur du personnel de l'université.

Annexe 2 et 3 : CCT garantie de l'emploi

La délégation est satisfaite de constater la sauvegarde de la convention collective sur la garantie du volume global de l'emploi au sein de la nouvelle université.

Annexe 4 : Balises en matière de personnel

Cette annexe aborde des compétences de la délégation syndicale, et n'est pas uniquement de la compétence du conseil d'entreprise.

La délégation considère l'annexe 4 comme un texte unilatéral de la délégation patronale, qui n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable avec les délégations syndicales des FUCAM et de l'UCL. Nous résumons nos premières réactions ci-dessous.

En ce qui concerne le point 1.1., un transfert conventionnel d'entreprise n'exclut pas la conclusion de conventions collectives de travail destinées à doter le personnel d'un statut commun.

Contrairement à ce qui est indiqué au point 1.1., il ne s'agit pas d'une « situation similaire à celle de l'intégration des ISA », car cette dernière a été réglée par un décret communautaire. Tandis que la fusion UCL-FUCAM se réalise, pour l'instant, sans intervention du législateur.

Le maintien d'un statut particulier pour le personnel FUCAM, ISA et UCL signifie que des différences statutaires dommageables pour le personnel vont perdurer à long terme au sein de la nouvelle université. Des tensions risquent de voir le jour à l'avenir entre membres du personnel ne bénéficiant pas des mêmes avantages ni des mêmes conditions statutaires. Cette diversité statutaire sera un frein important à la mobilité du personnel entre les sites fusionnés, puisque les statuts seront liés à un site particulier. Il est par ailleurs possible de conclure des CCT qui tiennent compte des avantages et spécificités propres au site montois notamment.

La délégation souhaite la négociation de statuts communs pour les personnels académique, scientifique, administratif et technique sous la forme de conventions collectives de travail, à la faveur de la fusion UCL-FUCAM. Le contraire signifierait une régression sociale par rapport à ce qui était en cours de négociation dans le cadre de l'UCLouvain depuis 2008, où des CCT étaient prévues. Nous rappelons ici que des projets de statuts communs pour le PAT ont été déposés par les délégations CNE à l'automne 2010 assurant l'intégration statutaire des quatre universités, et que des projets de statuts communs pour le personnel scientifique et pour le personnel académique de l'UCLouvain étaient également en cours d'élaboration. Nous souhaitons obtenir des engagements écrits de la part des autorités sur la relance prochaine des négociations statutaires sous forme de CCT.

En ce qui concerne le point 1.3., la délégation du personnel estime qu'il faut constituer un Conseil d'entreprise conjoint au moment de la fusion des deux universités en une seule entité juridique en septembre 2011. Cette opportunité n'est pas mentionnée, bien que l'UCL et les FUCAM formeront une seule UTE. Nous proposons que ce Conseil d'entreprise conjoint rassemblant les membres du personnel élus des FUCAM et de l'UCL puisse siéger selon un calendrier à définir à Mons et à Louvain-La-Neuve.

Par contre, la délégation estime souhaitable le maintien d'un CPPT auprès de chaque site, et ce afin d'être au plus près des préoccupations et besoins, relatifs aux compétences du CPPT, du personnel. Des CPPT conjoints peuvent néanmoins se tenir deux ou trois fois par an afin de traiter les problématiques de sécurité, de bien-être et de conditions de travail qui sont transversales entre les sites concernés.

Ce n'est pas à la direction à envisager la manière par laquelle, lors des élections sociales de 2012, une représentation des différents sites (Mons, ISA, Woluwé, LLN) sera assurée au conseil d'entreprise. Cette question avait déjà été envisagée dans le cadre de l'UCLouvain par les délégations CNE. Les délégations CNE veilleront, lors de l'élaboration des listes de candidat soumises à l'élection par le personnel, à assurer une représentation équilibrée au conseil d'entreprise de l'UCL de délégués CNE provenant des différents sites concernés.

En ce qui concerne le point 2.A. concernant notamment les conventions collectives de travail, la liste n'est pas exhaustive. Il faudrait y ajouter l'extension au site de Mons des CCT sur les allocations familiales complémentaires, le télétravail et les prépensions. La question de l'extension des avantages sociaux UCL (bons, cartes, réductions...) au personnel montois n'est pas mentionnée. La question des chargés d'encadrement et des maîtres de langues ILV n'est pas mentionnée.

En ce qui concerne le point 2.B., il faut ajouter la question des incitants pour les horaires variables et tardifs (par exemple enseignements FOPA et FOPES, formation pour adultes, etc...). Pour les promotions PAT, il faut tenter de rapprocher fortement les procédures mais en tout cas de généraliser les observateurs syndicaux dans les commissions de promotion.

En conséquence de quoi, les perspectives présentées à l'annexe 4, doivent faire l'objet d'une véritable négociation sociale, pour laquelle un calendrier doit être établi en accord avec les autorités.

