

Avis de la délégation CNE du personnel, sur la gouvernance de l'UCL-Mons après 2015, au conseil d'entreprise du 26 octobre 2015.

L'avis de la délégation CNE du personnel porte sur les documents suivants qui ont été déposés sur la table du conseil d'entreprise de septembre 2015 :

- la note récapitulative du conseil rectoral sur les propositions d'un schéma de gouvernance et d'organisation des sites de l'UCL en Hainaut du 16 septembre 2015,
- la note « clarifier la hiérarchie » du 25 juin 2015 uniquement pour ce qui touche plus spécifiquement les sites hennuyers,
- le règlement électoral du vice-recteur UCL en Hainaut.

Suite à la déclaration faite par le président du conseil d'entreprise en séance du 28 septembre 2015, un avis complémentaire pourrait être déposé par la délégation CNE lors d'un prochain conseil d'entreprise s'il s'avérait que la note récapitulative du conseil rectoral connaissait des modifications.

Rétroactes

Antérieurement, la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise a déjà, à plusieurs reprises, déposé des avis relatifs à la fusion UCL-FUCaM et à ses conséquences :

- Avis sur le projet de développement de l'offre universitaire dans le Hainaut par une fusion UCL-FUCaM, déposé lors des conseils d'entreprise conjoints du 14 mars 2011 (PV CE 375 bis),
- Avis de la délégation CNE sur l'adossement des administrations UCL et des services FUCaM (PV CE 379),
- Note de la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise du 21 mai 2012 à propos de la démission du vice-recteur UCL-Hainaut (PV CE 387),
- Synthèse de la consultation du personnel de l'UCL Mons le 11 octobre 2012, relative au rapport des travaux du Groupe technique de suivi de la fusion UCL-FUCaM. (PV CE 390 du 29 octobre 2012).

L'évaluation préalable

La note du conseil rectoral devrait reprendre un paragraphe sur une **évaluation** de la période de 4 ans depuis la fusion. Ceci permettrait d'enregistrer les avancées positives et les difficultés de la fusion dans les facultés et les services administratifs. Si cette évaluation a été réalisée, la délégation CNE du personnel du conseil d'entreprise serait intéressée d'en connaître les résultats.

La question de la réouverture du **groupe de suivi** UCL-FUCaM du CE pourrait être envisagée dans ce cadre.

La délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise aurait souhaité que le vice-recteur en Hainaut, membre sortant de cette instance, établisse un **bilan** de son action à l'issue de son mandat devant le conseil d'entreprise.

Nous souhaitons que le nouveau VRH présente son **programme** au conseil d'entreprise, nous demandons donc que ce point figure à l'ordre du jour d'un prochain CE.

Les orientations (page 1/11)

L'excellence est une priorité universitaire. En outre, dans la province du Hainaut, une autre priorité pour l'enseignement supérieur est son rôle **d'ascenseur social**. Cette notion pourrait faire partie des orientations de la note car elle revêt une importance cruciale pour le recrutement étudiant en Hainaut.

L'aspect recherche est décliné pour le site de Mons mais pas pour celui de Tournai. Même si la faculté LOCI n'a pas d'institut de recherche actif actuellement, la possibilité de développer la **recherche appliquée** sur le site de Tournai doit être valorisée dans les orientations futures de l'université. Cependant, il faut garder à l'esprit que la recherche ne faisait pas partie des mandats des enseignants des ex-ISA. Cette recherche ne pourra donc se développer que de façon progressive.

Le maintien de l'activité est lié pour les membres du personnel rencontrés au maintien d'une ligne hiérarchique, à la fois au niveau des services administratifs et de l'animation académique (par les vice-doyens). La **ligne hiérarchique locale** permet de maintenir sur site des obligations d'activités et des projets. Il faut développer des projets ambitieux tout en laissant une latitude suffisante pour les assurer. Actuellement, les personnels montois et tournaisien expriment des doutes sur le fait que le type de gouvernance proposé par le conseil rectoral assure le maintien et le développement des activités car la ligne hiérarchique est centralisée à Louvain-la-Neuve. Au-delà du « maintien » de l'activité, nous souhaitons également un « **développement** » des activités sur les sites du Hainaut.

Nous soutenons la différenciation, y compris entre les sites de l'UCL, ce qui peut aussi impliquer que les programmes de cours et le type de gouvernance adoptés puissent être adaptés aux **spécificités** des différents sites.

Les balises

Un certain nombre de balises exposées dans la note sont importantes pour le site de Mons et y sont bien accueillies. Elles doivent servir à éviter un effet d'aspiration du PAC montois au profit des besoins (considérables) d'enseignement en ESPO et LSM sur le site de LLN. Elles doivent sécuriser l'offre d'enseignement sur le site de Mons. Le problème de la surcharge en ESPO doit être résolu par un **accroissement du cadre PAC à LLN** indépendant du cadre montois (cet accroissement a par ailleurs été demandé antérieurement dans les avis de la délégation CNE du personnel au CE sur le cadre PACS de manière générale ainsi que lors de nos interventions liées aux comptes et budget).

Le personnel PAC de Mons se sent actuellement écartelé entre les besoins du site de Mons et la nécessité de l'ancrage local d'une part, et les besoins d'enseignement sur le site de LLN liés à la charge de travail induite par la masse des étudiants à y encadrer d'autre part. Les balises doivent donc protéger et considérer l'ensemble des sites qui ne sont pas représentés avec un même poids au sein du conseil rectoral.

La procédure de « **sonnette d'alarme** » (page 4/11) ou d'avis conforme au niveau du secteur et des autorités de l'université apparaît cruciale pour le maintien des activités académiques sur le site de Mons et est bien accueillie ; elle demande cependant à être précisée davantage.

Cette procédure devrait être officialisée et inscrite au **règlement organique** de l'UCL car son inscription dans les ROI des facultés ESPO et LSM est insuffisante (le fonctionnement de ce mécanisme dépasse en effet le périmètre des facultés). La procédure « sonnette d'alarme » pourrait être étendue à **tous les sites intégrés**, en ce compris LOCI Tournai et St-Gilles pour les mêmes raisons. Le **vice-recteur en Hainaut**, en tant que membre du conseil rectoral, et en tant que responsable de la direction stratégique de l'UCL en

Hainaut pour l'ensemble des sites hennuyers, devrait être en mesure de tirer la sonnette d'alarme.

Le rôle du vice-recteur en Hainaut (page 2/11)

L'article 24 du règlement organique confie clairement deux missions au VRH : en charge de la stratégie de développement académique en Hainaut et « référent local des autorités universitaires vis-à-vis du personnel UCL employé à Mons et de direction stratégique pour le personnel en Hainaut ».

Les cinq compétences énumérées dans la note du conseil rectoral ne mettent plus en évidence le lien avec le personnel hennuyer tel que défini dans l'article 24.

La notion de référent local est vague et constitue une difficulté depuis la fusion, comme le démontrent les crises de gouvernance, résumées notamment dans la note de la délégation CNE du 21 mai 2012 (PV CE 387).

L'avis de la délégation CNE du 14 mars 2011 sur la fusion comportait de nombreuses propositions de modifications du règlement organique et du règlement ordinaire adoptés en 2009 et modifiés en 2011. Celles-ci restent valables actuellement, en particulier celle concernant notre proposition de modification de l'article 24 du règlement organique, destinée à mieux préciser les mandats et missions du vice-recteur « UCL en Hainaut ».

Dans l'esprit de notre avis du 14 mars 2011 relatif à l'article 24, outre les 5 compétences énumérées dans la note actuelle du conseil rectoral (page 2/11), nous estimons important de citer les responsabilités suivantes :

- le vice-recteur devrait présider la **commission d'enseignement locale**, et non pas les vice-doyens à tour de rôle, pour garantir la cohésion de l'offre d'enseignement ;
- le vice-recteur devrait être **membre des bureaux SSH** et de SST et non pas être seulement invité, afin de mieux y défendre les intérêts des sites de Mons et de Tournai ;
- le vice-recteur, en tant que membre du Conseil rectoral, devrait pouvoir intervenir dans la procédure intitulée « **sonnette d'alarme** ».

Les **vice-doyens** devraient être dans la ligne hiérarchique du personnel académique et scientifique du site afin de garantir le maintien et le développement de l'activité académique et scientifique sur le site (le personnel PAT sur le site montois n'est pas facultaire mais entièrement lié aux services centraux). Il en va de même pour le vice-doyen de Tournai qui a, selon la convention d'intégration, une autorité fonctionnelle à l'égard de l'ensemble du personnel de son établissement.

Une **direction administrative** des services administratifs de Mons (au delà de la coordination) devrait être maintenue (comme sur le site de Woluwe) pour qu'elle puisse arbitrer les demandes locales et celles venant des services centraux.

Ces lignes hiérarchiques définies (par les vice-doyens et la direction administrative) pourraient être appuyées par le vice-recteur en Hainaut qui, en cas de problème, aurait une vue d'ensemble qui lui permettrait d'arbitrer les conflits avant d'activer la « sonnette d'alarme » remontant au conseil rectoral, sans être dans la ligne hiérarchique.

En matière de politique stratégique confiée au vice-recteur, il faut ajouter le rôle qu'il doit jouer à la fois au sein du **Pôle hennuyer**, de l'**Open University de Charleroi** et de l'**Eurometropolitan e-campus** de Tournai, dont l'UCL est officiellement partenaire.

Le VRH pourra mobiliser le réseau des **Alumni-FUCaM**, en lien avec l'asbl Ali-FUCaM, qui est un outil précieux pour la stratégie de développement en Hainaut. Les deux personnes travaillant actuellement dans cette asbl manquent de perspectives d'avenir et pourraient apporter un soutien précieux à ce développement.

Règlement électoral du vice-recteur en Hainaut

Nous nous sommes déjà exprimés sur le non-respect de la procédure de consultation à ce propos et nous nous réservons le droit de revenir ultérieurement sur le fond de ce dossier.

Le conseil stratégique en Hainaut (page 3/11)

La composition du conseil stratégique, qui est une commission du conseil d'administration, ne comporte aucun membre de la communauté universitaire hennuyère, ce qui ne correspond pas du tout à l'esprit dans lequel était conçu le conseil stratégique tel que prévu lors des accords de fusion UCL-FUCaM. Dans quelle mesure le conseil stratégique va-t-il comporter des représentants de Tournai, de Mons et de Charleroi? Combien de **mandats extérieurs** y aura-t-il? Le conseil d'administration est-il l'instance qui va choisir les mandats extérieurs et selon quelles modalités?

La majorité des membres du conseil stratégique dans la nouvelle mouture sont des responsables de l'UCL travaillant à Louvain-La-Neuve.

Les **vice-doyens des sites hennuyers** devraient être membres du conseil stratégique. La participation du directeur administratif du site de Mons serait également pertinente.

Il apparaît nécessaire que les **réunions** du conseil stratégique se tiennent en Hainaut avec des acteurs locaux, plutôt qu'à Louvain-La-Neuve,.

Il faudrait mieux préciser les missions du conseil stratégique, dans l'esprit des documents fondateurs de la fusion UCL-FUCaM, et inscrire son existence dans le **règlement organique** (articles du RO sur le conseil d'administration).

Les entités d'enseignement sur le site montois (point 4, page 3/11)

Dans les documents fondateurs de la fusion, il est prévu que les programmes de cours doivent être gérés en local.

Nous soulignons positivement la **création d'une commission d'enseignement locale** dont les compétences sont élargies par rapport à l'ancienne Commission inter-facultaire des bacs (CIEB), qui gérait deux commissions de programme (bac de la LSM et bac d'ESPO).

Cependant, nous souhaiterions que le VRH en soit le président pour assurer un rôle rassembleur inter-facultaire et hennuyer. En effet, la commission d'enseignement locale (traitant les bacs et les masters) doit permettre d'assurer la cohérence des programmes et pourrait être déséquilibrée dans la mesure où la responsabilité académique des programmes échappe au site de Mons. Une solution préservant la subsidiarité, promise par l'UCL lors de la fusion, consiste à prévoir que le VRH soit le président de la commission, en tant que référent local, et non pas seulement comme invité, cela en application de l'article 24 du règlement organique.

Contrairement à la CIEB, il n'y a plus de représentation **étudiante** du site de Mons ni de représentants des **filières** (représentation académique) à la commission d'enseignement locale, ce qui est regrettable et pourrait être amélioré. La composition de la commission à la page 3/11 ne mentionne pas les représentants des programmes de Master alors que leur participation à cette instance est évoquée à la page 5/11.

A partir du moment où il y a une commission d'enseignement locale, il faut également prévoir la réunion des **jurys** à Mons pour des raisons de proximité. Le parcours de l'étudiant doit en effet pouvoir être géré sur place.

La commission d'enseignement locale doit siéger à Mons.

En quoi consiste l'« **organe de coordination et de concertation *ad hoc*** » (cité page 5/11) par rapport à la commission d'enseignement locale? N'est-il pas redondant par rapport à cette commission?

La **diversité** des programmes d'enseignement est positive entre LLN et Mons, et il faut valoriser les spécialisations sur chaque site auprès des étudiants. Ceci permet de maintenir des possibilités de cursus intéressantes pour des étudiants à profils différents.

Concernant la pérennité de l'attribution des cours **aux APH**, bien connus et appréciés sur le site de Mons, le souhait est de maintenir en local la gestion des cours APH.

La note ne parle pas de Charleroi, alors même que des enseignements pourraient être dispensés par des enseignants de Mons dans le cadre de l'**Open University**.

Le fonctionnement des facultés multisites (point B, page 4/11)

De nettes réserves sont exprimées par le personnel quant au fonctionnement efficace des facultés multisites héritées du plan de développement, de la fusion avec les FUCaM et de l'intégration des ex-ISA.

Les sites intégrés se considèrent minorisés dans les bureaux et conseils de facultés, qui siègent à LLN. De plus, la note du conseil rectoral ainsi que la note sur la **ligne hiérarchique** tendent encore à renforcer ce phénomène en confirmant le rôle hiérarchique des trois doyens (LOCI, ESPO et LSM) qui siègent exclusivement à LLN, et écartent les vice-doyens des responsabilités hiérarchiques.

En quoi consiste la « **juste représentation** » de toutes les catégories du personnel des différents sites, à prévoir dans les ROI des facultés LOCI, ESPO et LSM ? Sur quelle base seront représentés les sites dans les facultés et écoles ?

Le personnel des sites fusionnés et éloignés de LLN se sent démotivé. La distance géographique est problématique par rapport au sentiment du d'appartenance du personnel et crée en outre une surcharge importante en termes de temps passé sur la route.

Etant donné les difficultés de gouvernance actuelles des facultés multisites et la démotivation des personnels, la délégation CNE demande une **évaluation de la gouvernance** des facultés multisites par l'UCL.

Les Ateliers des FUCaM (point E, page 5/11)

La délégation apprécie le fait que le vice-recteur en Hainaut soit impliqué dans la gestion des Ateliers des FUCaM.

Cependant, la **ligne hiérarchique** de ces derniers n'apparaît pas clairement.

Leur dépendance fonctionnelle à l'égard de l'IUFC semble ne couvrir que partiellement les missions des Ateliers des FUCaM, qui ne sont pas limitées à la formation continue, mais portent aussi sur la promotion **culturelle**.

Quel est le responsable hiérarchique qui s'occupera des **obligations contractuelles** du personnel des Ateliers subventionné par le FSE ?

La délégation estime que le personnel des Ateliers des FUCaM doit être dirigé par un chef de service local, présent constamment sur le site de Mons, en plus du rattachement fonctionnel direct à l'IUFC.

L'intégration du centre de langues à l'ILV (point F, page 6/11)

Une partie de l'attractivité du site de Mons pour les étudiants repose sur la qualité de l'immersion linguistique. Il est donc essentiel de maintenir cette offre linguistique de qualité, qui est différente de celle proposée à LLN.

Pourquoi seuls les nouveaux engagés de l'ILV à Mons doivent-ils faire preuve de **mobilité vers Louvain-La-Neuve** ? Pourquoi cette mobilité ne concerne-t-elle pas aussi les nouveaux engagés de l'ILV à Louvain-La-Neuve ? La mobilité doit rester volontaire et être couverte par des remboursements de frais de mission. Les conditions de mobilité et de frais de mission des nouveaux maîtres de langue doivent faire l'objet d'une négociation avec la délégation syndicale. De plus, les statuts des chargés d'encadrement et des maîtres de langues ne sont pas harmonisés à l'heure actuelle. La négociation sur ce point a été demandée depuis plusieurs années mais n'a pas encore débuté.

Les services administratifs (point 5, page 6/11)

La partie sur les services administratifs comporte des phrases ambiguës ou désobligeantes à l'égard de la qualité de travail effectué par les services de proximité, au risque d'une centralisation renforcée et d'un mépris de la subsidiarité promise lors de la fusion.

Dans les services administratifs de Mons, une même personne réalise souvent différentes missions qui dépendent, à Louvain-La-Neuve, de diverses administrations centrales ou facultaires avec de nombreux interlocuteurs peu au fait des difficultés ou des spécificités d'un site de plus petite taille. La question de l'arbitrage et des priorités à mettre entre ces différentes missions est souvent laissée à la responsabilité des membres du personnel eux-mêmes qui ne savent parfois pas comment faire.

Plutôt que des relais locaux (guichets) qui constituent une approche très différente du fonctionnement antérieur du site de Mons, et ont pour conséquence une lourdeur organisationnelle et une démotivation du personnel qui y est affecté, il faut maintenir des services locaux dirigés par des chefs de service de proximité. A défaut, le directeur administratif de site peut jouer ce rôle de relais.

A Tournai également, le personnel administratif se sent écartelé entre les différents services généraux et la faculté situés à LLN et beaucoup trop éloignés géographiquement pour comprendre saisir le contexte local.

Les personnels de Mons et de Tournai se plaignent également beaucoup de la lourdeur administrative des processus de l'UCL qu'ils ressentent inadaptés aux sites de petite taille.

Pour rappel, il n'y a pas de PAT de Mons attaché à une faculté. Le PAT montois dépend exclusivement des services généraux et preste des services qui ailleurs, relèvent parfois des facultés.

Sur le site de Mons, s'il n'y a plus de chefs de service locaux pour RHUM, SPER, ADFI, ADRE, et ADAE, les membres du personnel craignent que les projets locaux soient désormais difficiles à développer, car il y aura centralisation des budgets et des décisions à Louvain-La-Neuve. Les chefs de service locaux sont en capacité de filtrer les demandes venant du central et de définir les priorités. Il est primordial de maintenir par exemple sur le site de Mons une animation étudiante locale, afin d'attirer de futurs étudiants sur le site. Le service de qualité et de proximité à l'étudiant est primordial pour maintenir l'attractivité des sites de Mons et Tournai. Dans l'état actuel des choses, cela n'est plus garanti, comme le démontre la baisse inquiétante du nombre d'étudiants inscrits à Tournai.

Si l'on prend l'exemple de l'ADRE, le PAT attaché sous la forme de « guichet » dépend directement de la direction située à Louvain-La-Neuve. Pourtant, dans les faits, le PAT rattaché à l'ADRE de Mons a actuellement des missions liées à l'enseignement et à la recherche qui relèvent, à Louvain-la-Neuve, des facultés et des instituts. La difficulté réside donc dans le nombre d'interlocuteurs de Louvain-la-Neuve auxquels les personnes

doivent faire face (DAF, CAI, direction ADRE...). Il manque une coordination des demandes et un arbitrage entre celles-ci par un responsable local.

Le rôle du « coordinateur administratif » (page 8-9/11) envisagé sur le site de Mons doit être précisé, car il est totalement absent de la note sur la clarification de la ligne hiérarchique. Sera-t-il en charge de l'arbitrage des priorités par rapport aux exigences venant des facultés et des administrations centrales de Louvain-La-Neuve ? Pour la délégation CNE, le « coordinateur administratif » devrait être un **directeur administratif** de site qui serait le N+1 du personnel PAT qui n'a pas chef de service sur le site de Mons et le N+2 des autres membres du PAT du site. Ce directeur administratif serait en mesure d'insuffler une dynamique de site avec les directeurs des différents services administratifs locaux.

Le directeur administratif devrait présider la **commission de promotion du personnel PAT** de Mons.

L'impact sur les services logistique et informatique (point B, page 7/11)

Le conseil d'entreprise devra être informé des modalités de transfert de la gestion logistique de Tournai en **GTPH** (p.7/11).

Au sein du **SGSI** (page p. 7/11), il y a des options différentes pour l'instant entre la logique sectorielle et la logique géographique quant aux interventions à prévoir à Mons et Tournai. Il faut tenir compte, pour la maintenance informatique, de la distance géographique qu'exigent les déplacements du personnel d'intervention. Des solutions pragmatiques doivent être adoptées, destinées à éviter des déplacements et des pertes de temps coûteux. A ce jour, les informaticiens du SST qui sont amenés à se rendre à Tournai et ceux du SSH qui vont à Charleroi habitent dans la région.

Le **Plan stratégique du SGSI** annoncé (page 7/11) pour fin 2015 doit être communiqué au conseil d'entreprise.

Les trajets aller-retour des personnels (administratifs et enseignants) des sites de Tournai et Mons pèsent sur les conditions de travail, vu la distance. Les réunions organisées à LLN peuvent faire perdre une journée de travail aux membres du personnel montois et tournaisien. Une solution est de généraliser la **vidéo-conférence** en offrant plus de **possibilités techniques** pour éviter des déplacements énergivores et chronophages.

Peut-on connaître les raisons de la suppression annoncée de l'adresse mail « **uclouvain-mons.be** » ?

L'impact sur l'AREC et sur la stratégie de communication (point d, page 8/11)

La note mentionne, à raison, les spécificités de la communication et de la promotion des sites situés dans le Hainaut. Le public étudiant du Hainaut est différent de celui de Louvain-La-Neuve et celui de Mons n'est pas du tout le même que celui de Tournai. La formalisation du service de communication de Mons, dépendant de l'**AREC**, est bien accueillie. L'extension de ce service à Tournai est sans doute plus compliquée car les enjeux en matière de communication sur le site de Tournai sont tout à fait spécifiques, avec un public étudiant majoritairement français et avec une sensibilité artistique. De plus, à l'heure actuelle, ce sont surtout des enseignants et non des administratifs qui se chargent de ces questions à Tournai.

Des membres du personnel déplorent toujours la **perte d'identité** des sites de Tournai et de Mons suite aux changements de dénominations de St-Luc -Tournai et des FUCaM , car

ces institutions avaient acquis une réputation (y compris à l'étranger), une crédibilité, une histoire. Le changement de nom est problématique en terme de visibilité et d'attractivité.

Le site de Tournai est spécifique, car il accueille principalement des étudiants français. Ainsi, pour le site de Tournai, la perte de la dénomination « St-Luc » signifie non seulement une perte d'identité, mais apparaît aussi avoir des effets négatifs quant à l'attractivité en France où les hautes écoles bénéficient d'une bien meilleure réputation que les universités. Par ailleurs, dans les milieux professionnels français, le label **St-Luc Tournai** était un gage de qualité, tandis que l'UCL est inconnue dans le secteur en France.

Il nous est rapporté que l'Ordre des architectes en France ainsi que l'Ecole d'architecture de Lille font campagne contre les études d'architecture en Belgique, en prétextant que le diplôme belge d'architecte n'est plus équivalent au diplôme français. La crise de l'immobilier actuelle en France explique également une crise de l'architecture en France et une perte d'attractivité du métier, qui impacte le recrutement à Tournai. A cela s'ajoute qu'en France l'image d'une université catholique est connotée autrement qu'en Belgique.

Ajoutons, qu'il existe une concurrence interne entre LOCI Tournai et LOCI St-Gilles dans la chasse aux étudiants, qui se fait actuellement au détriment de Tournai. Il faut y ajouter la concurrence, externe celle-là, de La Cambre-ULB.

Cette année, l'inscription en ligne à l'UCL a été contreproductive à Tournai, car la procédure d'admission internationale gérée en central par SIC, a accumulé beaucoup de retard. Elle n'est normalement pas de la compétence facultaire mais à Tournai comme à Mons, le souhait est de pouvoir prendre en charge l'ensemble du parcours de l'étudiant afin que celui-ci puisse s'adresser à un seul endroit tout au long de ses études.

Comme à Mons, la polyvalence de certains membres du personnel les amène à être tiraillés entre les demandes provenant des administrations centrales et facultaires de LLN. Le personnel tournaisien regrette la lourdeur administrative de l'UCL, notamment en termes d'inscriptions, même si certaines difficultés sont également liées à la mise en oeuvre du décret paysage.

Enfin, le déménagement du site de Froyennes vers un immeuble dans le centre de Tournai, participe également à la crise d'identité des personnels tournaisiens.

La réussite de ce déménagement, en ce compris dans ses aspects très matériels (proximité de parkings gratuits pour les étudiants français !) est cruciale pour le maintien de l'attractivité des études d'architecture à Tournai.

L'unicité du CPPT (point D, page 9/11)

La proposition patronale d'unicité du CPPT, conduisant à la suppression du CPPT Hainaut fait l'objet actuellement d'une négociation avec la délégation syndicale CNE.

L'impact de la note sur la ligne hiérarchique sur les sites intégrés (point A, page 10/11 et note ligne hiérarchique)

La ligne hiérarchique du personnel des sites de Mons et Tournai n'est pas décrite, ce qui présuppose qu'il n'y a plus de chefs de services locaux qu'ils soient académiques (vice-doyens) ou administratifs .

Selon ce modèle, pour le PAC hennuyer, le centre de gravité académique et scientifique est devenu la faculté, le doyen étant le référent hiérarchique. Le PAC hennuyer en déduit une centralisation des décisions à Louvain-La-Neuve et cela a pour conséquence un plus grand investissement à Louvain-la-Neuve et un désinvestissement dans le Hainaut. Le PAC

hennuyer doit disposer d'un responsable (le vice-doyen), en mesure d'être l'autorité académique locale qui anime les sites au niveau local et les rend attractifs pour le monde étudiant. Il nous semble indispensable d'avoir sur chaque site un responsable académique ayant une autorité hiérarchique sur le PAC et le PS.

Le rôle du vice-doyen sur les sites doit être précisé par rapport aux doyens et aux administrations centrales quant aux tâches académiques et administratives à effectuer en local sur le site.

Le VRH doit relayer les difficultés au conseil rectoral, garantir la cohésion, tirer la « sonnette d'alarme » et soutenir le travail des vice-doyens dans le cadre de l'environnement régional. Il a un rôle rassembleur, qui devrait être formalisé.

Dans le même ordre d'idées, il faudrait préciser dans la ligne hiérarchique les missions de la « direction » (coordination actuelle) administrative de site.

Evolution du cadre

La délégation CNE demande à recevoir au conseil d'entreprise l'évolution du cadre PAC, PAT et PS du site de Mons depuis la fusion et sa situation en septembre 2015 par catégories du personnel.

La levée de l'immunisation des professeurs ordinaires est une bonne nouvelle, ainsi que le maintien d'une commission de promotion PAT spécifique pour le site de Mons.

Etat des comptes et financement du site de Mons (point 8, page 10/11)

La délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise, suite à la décision du conseil rectoral de ne plus attribuer au site de Mons une allocation spécifique de fonctionnement, demande communication des comptes sur 5 ans, pour l'ensemble de la période transitoire allant de l'acte de fusion jusqu'au 31 décembre 2015 :

- l'évolution des réserves pour gros investissements des ex-FUCaM et leur état au 31 décembre 2015, ainsi que le détail des fonds dans lesquels ces réserves sont investies
- la liste de l'ensemble des investissements consentis par l'UCL à Mons au cours de cette période
- l'évolution de l'ensemble des dépenses effectuées et leurs affectations sur le site dans le cadre de l'allocation spécifique décidée au moment de la fusion
- les montants E+F et DIG du site de Mons à partir de 2016
- le montant qui serait destiné au fonctionnement spécifique du site lui-même à partir de 2016.

Ceci afin d'avoir une photographie claire et objective, au 31 décembre 2015, de l'évolution du financement au cours de la période transitoire postérieure à la fusion, avant que les allocations spécifiques montoises disparaissent des comptes de l'UCL.