

# PROJET

## Avis des délégations CNE du personnel des Conseils d'entreprise des FUCAM, des FUNDP, des FUSL et de l'UCL sur le projet de gouvernance de la nouvelle université de Louvain 2010.

### 1. Introduction

Les délégations CNE du personnel des Conseils d'entreprise de l'Académie Louvain (rassemblant les FUCAM, FUNDP, FUSL et l'UCL) ont pris connaissance du projet modifié, daté du 28 mai 2009, relatif à la gouvernance de la nouvelle université programmée pour la rentrée universitaire de septembre 2010, et remaniant le projet initial élaboré avec l'aide du Boston Consulting Group à l'automne 2008.

Les délégations CNE souhaitent dès lors formuler les observations suivantes à l'égard de ce projet.

Rappelons que l'annonce de la fusion entre les quatre universités de l'Académie a été faite par les autorités académiques au moyen d'un communiqué de presse daté du 12 mars 2007.

Depuis cette date, plusieurs prises de position et avis ont été rédigés par les délégations CNE auprès des Conseils d'entreprise des quatre universités, contenant déjà une série de principes généraux sur la gouvernance de la nouvelle université :

- le communiqué de presse du 30 janvier 2007 sur l'hypothèse de fusion des universités de l'Académie Louvain
- le communiqué du 21 décembre 2007 sur la concertation sociale au sein de l'Académie Louvain
- l'avis commun des délégations CNE du personnel sur le schéma directeur du rapprochement des universités de l'Académie Louvain, daté du 24 novembre 2008

C'est par rapport à ces diverses prises de position antérieures, qui restent d'actualité, que les délégations CNE souhaitent se prononcer sur le projet remanié de gouvernance de la nouvelle université.

### 2. Remarques transversales sur le modèle proposé de gouvernance de la nouvelle université

En préalable, les délégations CNE du personnel regrettent la procédure suivie par les autorités qui demandent aux quatre Conseils d'entreprise de se prononcer sur les principes de gouvernance de la nouvelle université, sur base d'un simple fichier Powerpoint sans exposé des motifs et sans véritable argumentation dans un texte continu. Cette présentation rend difficile la remise d'un avis détaillé et dûment motivé de la part des Conseils d'entreprise. Nous aurions aimé recevoir un document complet, comportant le projet argumenté de l'université unifiée. Le présent avis ne peut dès lors se limiter qu'aux principes généraux de gouvernance.

Les délégations CNE se réservent dès lors le droit d'apporter des observations supplémentaires lorsqu'elles seront saisies des textes constitutifs de la nouvelle université, plus crédibles et plus précis, et non plus seulement d'un Powerpoint.

## 2.1. Remarques concernant la gouvernance centrale de l'université

### Le conseil d'administration

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 et pondéré (selon une pondération entre les trois catégories du personnel et les quatre universités). Les boursiers doctorants et post-doctorants, ainsi que le personnel à temps partiel, doivent être intégrés dans le corps électoral. Seule une élection, dont la procédure doit inclure la représentativité des entités, peut assurer « une représentation équilibrée des différentes entités au conseil d'administration » comme suggéré dans le Powerpoint.

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

Nous ne comprenons pas pourquoi le conseil d'administration limite explicitement sa compétence à la nomination du PATO de niveau 1. Il n'est pas acceptable de faire une différence entre membres du personnel PATO de niveau 1 et les autres niveaux.

### Le Sénat académique et l'assemblée générale

En ce qui concerne le Sénat académique, les délégations remarquent que la distinction entre le Sénat académique et les organes exécutifs est plus claire que dans le projet BCG. Une claire distinction entre le législatif et l'exécutif doit être assurée.

Le Sénat académique doit être conçu comme une réunion restreinte de l'assemblée générale, pour approuver les décisions courantes. Il doit tirer sa légitimité de l'assemblée générale de l'université.

Dans l'état actuel du projet, le Sénat académique n'a pas suffisamment de pouvoir législatif, et ne dispose pas des compétences équivalentes à une assemblée générale. Ainsi, il n'a que des compétences consultatives pour la nomination des prorecteurs, de l'administrateur général et des administrateurs extérieurs, et pour la prospective budgétaire pluriannuelle. Son poids reste insuffisant face au conseil d'administration et au conseil rectoral. Surtout si l'on envisage la suppression du Pouvoir organisateur et l'absence d'une assemblée générale, présente actuellement dans 3 universités sur 4.

Par ailleurs, les délégations estiment qu'il faut trouver une formule élargissant le Sénat académique à tous les doyens de facultés et présidents d'instituts (Collèges). Mais, d'un autre côté, elles conviennent que des réunions restreintes du Sénat académique sont nécessaires pour des raisons d'efficacité. Dès lors, les délégations proposent de réfléchir à l'instauration d'un Sénat académique élargi à tous les doyens et tous les présidents d'institut, qui serait convoqué sur base d'un ordre de jour déterminé. Le Sénat 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.

En ce qui concerne la composition du Sénat académique, les délégations font observer que l'introduction en dernière minute en son sein d'un « administrateur santé » permet d'ajouter un représentant supplémentaire au secteur des sciences de la santé par rapport aux autres secteurs.

Les délégations sont opposées à l'idée que « les corps sont libres de se concerter pour assurer une représentation équilibrée des entités au Sénat ». Là aussi, une élection directe des représentants du personnel, pondérée en fonction des entités, permet d'assurer une meilleure transparence dans la représentativité des différentes catégories du personnel et un meilleur contact avec les vœux exprimés par la base du personnel.

## Le conseil consultatif université - communauté chrétienne

Les délégations constatent combien, dans le Powerpoint, la description du conseil consultatif université - communauté chrétienne est sommaire, notamment en ce qui concerne ses compétences. Rien n'est précisé quant à la nature des relations de ce conseil avec les autres instances universitaires, que ce soit le conseil d'administration, le conseil rectoral, le recteur, ou le Sénat académique. Nous constatons également que l'Eglise catholique ne dispose d'aucun représentant direct au Sénat académique. Nous continuons à penser que la représentation ecclésiastique serait mieux assurée via une assemblée générale de l'université.

## Le conseil rectoral

Les délégations approuvent l'abandon du « comité de direction » de l'ancien projet BCG et le maintien d'un Conseil rectoral. En ce qui concerne les variantes 1 et 2 de la composition du Conseil rectoral, les délégations estiment que la solution peut sans doute être trouvée dans une organisation plus souple, comportant des réunions restreintes (sans les prorecteurs) et élargies (avec les prorecteurs concernés par les points à l'ordre du jour).

## Le Recteur et les prorecteurs

Nous estimons que le Recteur de la nouvelle université doit être élu au suffrage universel direct et pondéré (en fonction des sites et des catégories du personnel), et ce, dès avant son entrée en fonction en 2010. Ce serait un signal fort et positif pour l'ensemble de la communauté universitaire répartie sur les quatre sites<sup>1</sup>. Si le Recteur est élu dès 2010, son mandat peut être de 5 ans, et non de 4 ans. Les délégations ne sont pas favorables à la restriction de l'éligibilité du Recteur aux seuls professeurs ordinaires ; étant donné le rôle politique considérable du Recteur dans le cadre de la Communauté française de Belgique et l'importance de l'université multi-sites envisagée.

En ce qui concerne les vice-recteurs de site ou entité, les délégations sont favorables à une élection au suffrage direct et pondéré (en fonction des catégories du personnel) par le personnel affecté au site ou entité, et ce, à l'issue du mandat des recteurs actuels, qui deviendront automatiquement vice-recteurs de site dans la nouvelle université.

En ce qui concerne les prorecteurs nommés en 2010, les délégations estiment que leur nomination doit s'effectuer en concertation avec le Recteur élu de la nouvelle université, et ne doit pas dépendre uniquement du Groupe stratégique. Ceci afin d'assurer la cohésion de l'équipe rectorale. Les délégations approuvent l'idée que la durée du mandat des prorecteurs soit identique à celle du Recteur, et éventuellement renouvelable. Leur mandat doit donc débiter en même temps que celui du Recteur, en 2010. Les délégations estiment que si les prorecteurs ne sont pas membres du Sénat, ce dernier doit avoir la possibilité de les convoquer pour y faire rapport sur leur mandat.

Les délégations ne sont pas favorables au titre de « prorecteur aux ressources humaines » ; elles demandent que le titre soit « prorecteur à la politique du personnel ».

En ce qui concerne les « coupoles » et les « conseils » de l'enseignement, de la recherche et des relations internationales, sous la responsabilité des prorecteurs, si le document indique les compétences exécutives des coupoles et délibératives des conseils, il est difficile à ce stade de se prononcer sur cette distinction, étant donné le caractère encore sommaire des compétences respectives telles que décrites dans le Powerpoint. Ainsi, les délégations se demandent comment vont s'articuler les compétences de ces coupoles et conseils avec les Conseils de site et les Conseils sectoriels.

---

<sup>1</sup> Nous proposons que la procédure électorale s'inspire des propositions déposées par la CNE-UCL dans son avis sur l'élection du Recteur, au Conseil d'entreprise de l'UCL du 28 avril 2008, en les adaptant cependant à la structure multi-sites de la nouvelle université

## L'administrateur général et l'administrateur santé

En ce qui concerne l'administrateur général, les délégations constatent que le projet prévoit dès 2010 la création d'une fonction unique pour l'ensemble de l'université. Cette entrée en fonction doit être compatible avec les mandats en cours, notamment celui de l'administrateur général de l'UCL, qui doit entrer en fonction à l'automne 2009. Les délégations sont favorables à l'idée que l'administrateur général ne fasse pas partie du Sénat académique, mais il doit cependant pouvoir être convoqué par le Sénat en fonction de l'ordre du jour, où il doit cependant être en mesure de faire rapport sur ses domaines de compétence. Les délégations sont favorables à l'idée que le mandat de l'administrateur général soit renouvelable après un terme de 5 ans et dissocié du mandat du recteur.

Les délégations approuvent le fait que l'administrateur général dispose du droit de vote au conseil d'administration et au conseil rectoral. L'administrateur général ne doit pas être subordonné à l'équipe rectorale, ni devenir un exécutant du recteur.

Dans le même ordre d'idée, il serait nécessaire de préciser les compétences exactes et le droit de vote de l'administrateur santé, par rapport à son collègue administrateur général, par rapport au vice-recteur du secteur santé, (et par rapport aux « coordinateurs sectoriels » enseignement et recherche dans le secteur santé tel que prévu dans le cadre du plan de développement à l'UCL). Ainsi, en quoi consiste exactement sa mission de « relais du pôle santé » ? Nous ne comprenons pas, par exemple, pourquoi l'administrateur santé fait partie de droit à la fois du conseil d'administration, du conseil rectoral et du Sénat académique, alors même que ce n'est pas le cas de l'administrateur général. En tant que membre de l'exécutif, la procédure de nomination de l'administrateur santé doit être identique à celle de l'administrateur général, ce qui n'est pas le cas. Ni l'administrateur général ni l'administrateur santé ne peuvent être membres de droit et avoir le droit de vote au Sénat académique ; en tant que membre de l'exécutif, ils doivent être en mesure de faire rapport sur leurs domaines de compétence. Les délégations CNE du personnel remettent un avis réservé sur cette fonction d'un administrateur santé.

## 2.2. Remarques concernant la gouvernance des sites (ou entités)

En ce qui concerne les vice-recteurs de site, les délégations approuvent l'idée que les recteurs en fonction accèdent automatiquement à ce titre lors de la rentrée de septembre 2010, de manière à assurer au mieux la période de transition. Les délégations souhaitent cependant qu'à l'échéance des mandats des « anciens » recteurs, devenus vice-recteurs au cours de la période transitoire, des élections directes au suffrage universel pondéré en fonction des catégories du personnel du site concerné, soient organisées pour élire les nouveaux vice-recteurs de site<sup>2</sup>. Cela permettrait d'harmoniser plus rapidement les procédures électorales entre les sites. Et éviter des différences de représentativité entre les vice-recteurs de site.

En ce qui concerne les Conseils d'entité, nous approuvons l'application du principe de subsidiarité (délégation de compétence) et de respect des spécificités de chaque site ou entité.

Chaque site ou entité devrait être doté d'une assemblée générale annuelle du personnel du site.

En ce qui concerne la composition minimum des représentants des corps des Conseils d'entité, les délégations estiment que la définition d'une fourchette aurait été préférable, d'autant plus que la composition minimale ne définit la composition que de 50% des Conseils (20 - 10 - 10 - 10 %), sans indiquer en quoi sera composé les autres 50%.

---

<sup>2</sup> La procédure électorale, ainsi que ses modalités techniques, peut s'inspirer de celle instaurée à l'UCL à l'occasion de l'élection du nouveau recteur en 2009.

### 2.3. Remarques concernant la gouvernance sectorielle

Nous ne comprenons pas pourquoi le conseil d'administration délègue une partie de ses compétences seulement en 2015 pour ce qui est des conseils de secteur.

Les délégations s'interrogent également sur l'articulation entre la gouvernance des secteurs, d'une part, et la gouvernance des sites ou entités, d'autre part. Les arbitrages risquent de se révéler difficiles dans la gestion quotidienne. La nouvelle université doit s'interroger sur ses priorités en matière de gouvernance : les sites/entités ou les secteurs ?

L'expérience de ces dernières années à l'UCL montre que la gouvernance sectorielle pose de nombreuses difficultés dans le domaine des Sciences humaines (en raison du plus grand nombre de facultés, du nombre élevé d'étudiants exigeant un encadrement pédagogique important et une surcharge de travail des personnels en sous-effectif, du sous-financement structurel de la recherche, etc...). Ceci est d'autant plus crucial que les trois partenaires de l'UCL (FUCAM, FUNDP et St-Louis) comptent une part importante d'enseignements et de recherches dans les sciences humaines. Les délégations estiment qu'il faudrait sans doute débiter par une coopération interfacultaire entre Facultés du même domaine, mais situées sur des sites différents, ce qui n'est pas prévu dans le projet présenté. Nous ne sommes pas favorables à court terme à la fusion des Facultés d'un même domaine ; il est préférable d'opter pour la décentralisation facultaire sur un site, afin que l'administration facultaire et l'enseignement restent proches des besoins locaux du personnel enseignant et des étudiants.

Chaque secteur devrait être doté d'une assemblée générale annuelle du personnel du secteur. Etant donné l'ampleur des secteurs et leur répartition sur plusieurs sites, la délégation estime nécessaire de réfléchir à l'avenir aux modalités de convocation d'une assemblée générale annuelle de secteur, regroupant tous les membres du secteur, de manière à réduire la distance existant entre les décisions prises au niveau sectoriel et le personnel censé les exécuter à la base.

Les délégations s'interrogent sur l'introduction dans le Powerpoint du terme « pôle santé » qui serait représenté par un administrateur santé au Conseil rectoral, au conseil d'administration et au Sénat académique, et de son équivalence par rapport au « secteur santé »<sup>3</sup> Le périmètre entre le « pôle » et le « secteur » est-il le même ?

Les délégations approuvent l'idée de la création de Collèges des doyens et présidents d'institut, qui seront associés à la gouvernance des secteurs<sup>4</sup>.

En ce qui concerne l'introduction en dernière minute, au sein des Collèges des doyens et présidents d'institut, de « chambre plénière » et de « chambres facultaires », à instaurer dans le secteur des Sciences humaines notamment, les délégations estiment difficile de se prononcer pour l'instant définitivement, en raison des imprécisions sur les compétences respectives telles que présentées via le Powerpoint. Les délégations sont favorables à l'idée de la coopération interfacultaire entre Facultés appartenant à un même domaine d'enseignement, mais situées sur des sites différents. Dans le secteur des Sciences humaines, qui est très diversifié du fait du nombre de Facultés, d'équipes de recherche, d'étudiants et de sites concernés, la solution consiste sans doute à promouvoir la coopération interfacultaire dans un premier temps.

Le Powerpoint indique qu'une première réflexion a été confiée, à propos des instituts de recherche, au chantier « recherche » du projet de gouvernance. Dans le cadre du plan de développement à l'UCL, des instituts de recherche sont en cours de formation. Les délégations estiment que, par respect pour les universités partenaires, les instituts de recherche en projet à l'UCL doivent dès à présent redéfinir leurs missions et périmètres en tenant compte de la prochaine

---

<sup>3</sup> Voir point 2.1 supra

<sup>4</sup> Nous souhaitons attirer cependant l'attention sur les différences entre les sites, suite notamment à l'application à l'UCL du plan de développement créant à la rentrée de septembre 2009 des instituts de recherche séparés des facultés. Dans la phase initiale au moins, étant donné que la structuration centrée sur des instituts de recherche n'est pas commune ni partagée entre les quatre universités fondatrices, les domaines de recherche non constitués sous forme d'instituts risquent la marginalisation auprès de ces collèges.



collaboration avec des équipes de recherche des trois autres universités, de manière à ce que l'intégration progressive soit réalisée le plus harmonieusement possible après l'échéance fixée de 2010.

#### **2.4. Remarques concernant les instances de concertation sociale**

Les délégations sont satisfaites de constater qu'un conseil d'entreprise, un conseil des affaires sociales, et des CPPT, figurent dans le nouveau projet de gouvernance.

Les délégations CNE du personnel estiment qu'il faut créer un Conseil d'entreprise unique au moment de la fusion de l'université en une seule entité juridique en 2010. Ceci d'autant plus qu'un budget unique de l'université, qui doit être présenté devant le CE pour avis, est prévu dès 2011.

Par contre, elles estiment souhaitable le maintien d'un CPPT sur chaque site, afin d'être au plus près des besoins du personnel.

Elle s'étonnent vivement de l'absence de mention dans l'organigramme de la délégation syndicale reconnue aujourd'hui dans chaque institution.

Les délégations estiment préférable de distinguer le Conseil des affaires sociales du Conseil des affaires étudiantes, et de scinder le budget social entre l'aide sociale aux étudiants et les œuvres sociales à destination du personnel. Il serait nécessaire de maintenir un Conseil aux affaires étudiantes sur chaque site, afin d'être proche plus des besoins sociaux des étudiants.

Il serait nécessaire de créer en parallèle un conseil des affaires sociales, dépendante et responsable devant le Conseil d'entreprise, pour les œuvres sociales en faveur du personnel de l'université (restaurant, sport, culture, primes et avantages, crèches, politique égalité homme/femme, actions positives, etc, ...). Cette création permettrait de distinguer clairement les affectations budgétaires destinées à l'aide sociale étudiante et les avantages sociaux destinés au personnel de l'université.

#### **2.5. Remarques concernant la politique du personnel**

Les délégations ont bien compris que le fait que la procédure de recrutement du personnel académique fasse l'objet de nombreux slides Powerpoint, constitue un exercice d'application à une situation exemplative, et que cela ne signifie un quelconque désintérêt pour les autres catégories de personnel.

En ce qui concerne le personnel au cadre, le recrutement d'un personnel scientifique définitif n'est pas prévu. Les délégations soulignent que la nouvelle université doit pouvoir dégager des marges budgétaires pour engager du personnel scientifique sur CDI sur son budget propre. Il s'agit d'une exigence forte du personnel scientifique. Il est incohérent et inadmissible de promouvoir la création d'instituts de recherche et, dans le même temps, éviter de les doter d'un minimum de personnel scientifique permanent « maison ».

Afin d'éviter des politiques du personnel et des gestions de carrière différenciées selon les sites et les secteurs, la politique du personnel ne doit pas être confiée aux Conseils de site ni aux Conseils de secteur, Des politiques du personnel différenciées rendraient extrêmement complexe la mobilité et la promotion des personnels entre secteurs ou entre sites/entités.

Les délégations soulignent que, dans le cadre des négociations sur les statuts du personnel, qui ont débuté le 14 novembre 2008, l'adoption d'une convention collective sur la garantie du volume global de l'emploi au sein de la nouvelle université sera de nature à rassurer des craintes diffuses, mais toujours présentes par rapport au projet de fusion.

## 2.6 Remarques concernant le processus de recrutement du personnel académique (annexe 4)

A COMPLETER

## 2.7. Remarques concernant l'allocation des ressources au sein de la nouvelle université (annexe 5)

A COMPLETER

Il serait nécessaire de distinguer clairement, 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 unique 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.

## 2.8. Remarques concernant la Charte des valeurs et le « Mission statement »

Les délégations CNE souhaitent soumettre les observations suivantes sur le troisième projet de Charte de l'Université de Louvain :

- Nous constatons que le terme « catholique » disparaît de cette seconde version de la Charte, pour être remplacé uniformément par le terme « chrétien », qui apparaît plus rassembleur, au point que la nouvelle université est dénommée « Université de Louvain », alors même que le débat sur le « C » n'est, à notre connaissance, pas encore clôturé.

- Au premier paragraphe, nous suggérons de remplacer « des institutions qui la constituent » par « des institutions qui président à sa fondation » car la formulation actuelle peut faire croire qu'il s'agit d'une simple association entre institutions universitaires.

- A la fin du cinquième paragraphe, nous proposons de remplacer « les dimensions européenne et mondiale » par « les dimensions européenne et universelle ».

- A la fin du septième paragraphe, nous proposons de souligner l'importance de la formation continuée pour adulte de la manière suivante : « ceux-ci constituent les bases de l'enseignement universitaire, en ce compris la formation continuée des adultes et la formation des enseignants de différents secteurs et niveaux du système éducatif. »

- Au dixième paragraphe, nous proposons d'écrire : « Au cœur de l'Europe, la situation privilégiée de l'Université de Louvain au sein de la Belgique fédérale, de la Wallonie et de Bruxelles, lui confère une responsabilité historique comme centre culturel et intellectuel francophone au bénéfice... ». Cette formulation permet à la fois d'inclure l'identité européenne, le niveau fédéral belge et l'identité francophone de l'université.

- Au treizième paragraphe, nous proposons d'indiquer : « inégalités entre les peuples et les personnes ».

Il serait souhaitable que le texte fasse référence à la dimension « Relations sociales » au sein de l'université fusionnée et, par conséquent, à la dimension « négociation ».

En ce qui concerne le « Mission Statement », nous ne comprenons pas l'utilité de ce texte pour la communauté universitaire. Il apparaît même difficile d'expliquer son objet aux membres du personnel de la nouvelle université. Nous estimons qu'il ne constitue pas une base pour fédérer les

énergies des membres du personnel des universités partenaires impliquées par la fusion. Car cette tentative d'inventaire des missions de la nouvelle université risque de ne pas être partagée par tous. Ce document ressemble plus à un plan de communication externe.

De plus, nous sommes sceptiques sur la capacité réelle de la nouvelle université à définir par elle-même ses missions, dans un document fondateur, alors que la définition des missions universitaires dépend largement de l'environnement extérieur, et plus particulièrement des lois et règlements édictés par les autorités publiques, que ce soit par la Communauté française de Belgique ou par le niveau européen (processus de Bologne notamment). La nouvelle université ne sera pas pleinement autonome dans sa capacité à définir ses missions en matière de recherche, d'enseignement, et de services à la société. D'où notre scepticisme à l'égard d'une déclaration a priori des missions universitaires, ne tenant pas compte du contexte législatif, institutionnel et socio-politique de la nouvelle université.

## **2.9. Observations concernant le nom et le sigle de la nouvelle université (Annexe 1 et argumentaire)**

En ce qui concerne le sigle de l'université, les délégations sont favorables à l'utilisation du sigle « UCL » si la dénomination de la nouvelle université est « Université Catholique de Louvain » et « UL » si la dénomination de la nouvelle université est « Université de Louvain »

Les délégations syndicales CNE estiment sortir de leur rôle en se prononçant sur la dénomination « catholique » ou non de la nouvelle université. Les délégations comportent en effet en leur sein des chrétiens et des non-chrétiens, et reflètent en ce sens la diversité philosophique caractérisant actuellement les communautés universitaires.

Les délégations soulignent également que le débat qui a été lancé fin 2008 sur l'abandon ou non du terme « catholique » dans la dénomination de la nouvelle université, a été facteur de division au sein de la communauté universitaire. Ce qui n'était pas dans l'intérêt du personnel.

Les délégations s'étonnent cependant de la faiblesse de l'argumentaire présenté pour justifier le choix du terme « Université Catholique de Louvain » comme dénomination pour la nouvelle université. Ainsi, par exemple, l'Eglise catholique n'est pas mentionnée dans l'argumentaire, et la nature de ses relations avec la nouvelle université n'est pas explicitée. De même, l'argumentaire ne donne pas les raisons de l'abandon, dans la gouvernance de la nouvelle université, du Pouvoir organisateur où siège notamment les évêques, et son remplacement par un conseil consultatif.

Les délégations constatent que cet argumentaire ne donne pas une réponse satisfaisante à l'égard des débats engagés par les signataires de l'appel en faveur de l'adoption de la dénomination « Université de Louvain » (Appel ULouvain du 20 octobre 2008) et par les signataires de l'appel en faveur de l'adoption de la dénomination « Université Catholique de Louvain » (Appel UCLouvain Quel Avenir du 21 octobre 2008).

Les délégations soulignent également que l'argumentaire ne donne pas une réponse satisfaisante à l'égard des réflexions engagées sur ce thème par le Groupe Martin V, lors du colloque "Quelles références et quelle identité pour notre Université?", organisé aux Facultés universitaires Saint Louis, à Bruxelles, le 28 février 2009

Enfin, les délégations souhaitent rappeler à cette occasion le communiqué de la délégation CNE de l'UCL, diffusé à l'ensemble du personnel de l'UCL le 28 novembre 2008, et qui résume ses préoccupations à cet égard. Nous le reproduisons en annexe 1.



### 3. Remarques particulières

#### 3.1. Remarques particulières concernant la FUCAM

A COMPLETER PAR LA DELEGATION CNE DU PERSONNEL DES FUCAM

#### 3.2. Remarques particulières concernant les FUNDP

A COMPLETER PAR LA DELEGATION CNE DU PERSONNEL DES FUNDP

#### 3.3. Remarques particulières concernant les Facultés St-Louis

A COMPLETER PAR LA DELEGATION CNE DU PERSONNEL DES FACULTES ST-LOUIS

#### 3.4. Remarques particulières concernant l'UCL

A COMPLETER PAR LA DELEGATION CNE DU PERSONNEL DU PERSONNEL DE L' UCL

La délégation CNE-UCL souhaite exprimer le profond malaise qui secoue actuellement la communauté universitaire à l'UCL, qui connaît déjà, depuis maintenant plusieurs années, des divisions internes entre partisans et opposants aux principes du plan de développement. Dans ce contexte, la délégation CNE-UCL souhaite émettre de nettes réserves sur le forçage par rapport à l'agenda. La délégation CNE-UCL signale que le projet actuel de gouvernance est présenté, pour ce qui concerne l'UCL, par une équipe rectorale en fin de mandat. Le 1<sup>er</sup> septembre 2009, un Recteur élu, pour la première fois, au suffrage universel pondéré, sera à la tête de l'UCL. De plus, au cours de l'automne 2009, l'équipe rectorale, en ce compris l'administrateur général et le vice-recteur à la politique du personnel, sera entièrement renouvelée. Enfin, la délégation constate qu'il existe manifestement des divergences d'approche dans les réformes en cours, qu'elles soient internes (plan de développement) ou externes (fusion dans la nouvelle université) entre l'ancienne équipe rectorale en fin de mandat, et la nouvelle équipe rectorale entrant en fonction le 1<sup>er</sup> septembre 2009. La délégation CNE-UCL constate également que, jusqu'à présent, il semble bien que la transition entre les deux équipes ne se déroule pas dans un climat de confiance suffisant. La délégation CNE-UCL estime dès lors que le schéma Powerpoint de gouvernance de la nouvelle université ainsi que les documents annexes doivent être précisés sous la responsabilité de la nouvelle équipe rectorale qui doit entrer en fonction à la rentrée académique, de manière à aboutir à la rédaction de nouveaux statuts (sous forme de règlements et textes fondateurs). Dès lors, l'avis déposé au Conseil d'entreprise commun du 29 juin 2009 doit être assorti, du point de vue de la délégation CNE du personnel de l'UCL, par de nettes réserves quant à la procédure adoptée, et ne doit pas être interprété par les autorités académiques actuelles des quatre universités comme un blanc-seing complet basé sur un projet encore imprécis.

La délégation CNE du personnel de l'UCL souhaite attirer l'attention sur le fait que le site de Woluwé n'est pas en mesure de devenir, dans l'état actuel des choses, un site géographique autonome, car il dépend de l'administration centrale située à Louvain-La-Neuve pour de nombreuses fonctions administratives. La délégation CNE-UCL est dès lors favorable à l'idée qu'un responsable du secteur médical (vice-recteur) soit présent dans les organes de décision de la nouvelle université (conseil d'administration, conseil rectoral notamment).

La délégation CNE-UCL déplore que le projet de gouvernance de la nouvelle université ne comporte pas une assemblée générale. La délégation est favorable au maintien de l'instance législative existante déjà préalablement dans trois universités sur quatre, c'est-à-dire une assemblée générale. Elle souhaite rappeler à ce propos un extrait de son avis déposé au conseil d'entreprise du 24 novembre 2008. (Voir annexe 2)

#### 4. Conclusions

Les délégations souhaitent rappeler qu'elles sont favorables à l'idée d'une fusion entre les quatre universités, à condition que celle-ci se déroule dans le respect des personnels et des spécificités de chaque site et entité.

Les délégations apprécient plusieurs avancées par rapport au premier schéma de gouvernance BCG, rencontrent leurs préoccupations :

- la présence de représentants du personnel au sein du conseil d'administration, à condition cependant qu'ils soient élus au suffrage universel direct et pondéré ;
- une meilleure distinction entre le Sénat académique et les organes exécutifs ;
- la dissociation du mandat du recteur et du mandat de l'administrateur général, garantissant une indépendance de ce dernier ;
- l'adoption du principe de subsidiarité dans la gouvernance de l'université ;
- la création de collèges de doyens et de présidents d'institut, favorisant la coopération interfacultaire et inter-instituts ;
- la création d'un conseil d'entreprise unique dès 2010.

Les délégations soulignent des points d'insatisfaction dans le schéma de la gouvernance de la nouvelle université :

- la présentation sous la forme d'un Powerpoint, sans exposé des motifs et sans argumentation oblige les délégations à émettre des réserves sur le projet de gouvernance, dans l'attente de recevoir des textes précis ;
- l'absence d'une assemblée générale de l'université, qui n'est pas compensée par le Sénat académique, dont les compétences restent essentiellement consultatives ;
- le renvoi aux corps de l'organisation de leur représentativité au sein du Sénat académique ;
- le caractère flou et imprécis des compétences du conseil consultatif université communauté universitaire, de ses relations avec l'Eglise catholique et de ses relations avec les autres composantes de la direction de l'université ;
- l'absence d'affirmation claire d'une élection du Recteur de la nouvelle université dès 2010 ;
- la nature de la fonction de l'administrateur santé, par rapport au vice-recteur du secteur santé, de l'administrateur général, des coordinateurs sectoriels ;
- la difficulté de mise en œuvre de la gouvernance sectorielle dans le domaine des Sciences humaines ;
- l'absence d'une assemblée générale annuelle du personnel du secteur ou du site/entité ;
- l'absence totale de procédure de recrutement au cadre d'un personnel scientifique définitif ;
- la superstructure de la nouvelle université apparaît particulièrement développée, en multipliant les lieux et les niveaux dont les compétences respectives restent à ce stade imprécis, car les choix restent peu clairs entre gouvernance par sites ou entités, et gouvernance sectorielle. Il existe dans le schéma présenté beaucoup d'imprécisions quant à la coordination et répartition de compétences ;



- le modèle de gouvernance proposé se prête à de nombreux conflits de compétences et d'intérêts. Tant au niveau de la gouvernance centrale (entre vice-recteurs, prorecteurs, administrateur général et administrateur santé), du législatif (conseils de site, conseils de secteurs) qu'au niveau de la sous-structure (entre secteurs et sites, entre secteurs et facultés, entre secteurs, instituts et centres de recherche, entre chambres facultaires et plénières et secteurs, entre coupoles et les divers conseils, etc...), il existe des risques réels de conflits de compétences, en raison des imprécisions sur le processus de décision et sur la hiérarchie des diverses instances. On se demande comment sera appliqué le principe de subsidiarité dans ce contexte ;

- le schéma proposé ajoute en dernière minute toute une série de dénominations (coupole, collèges des doyens et présidents d'institut, chambres facultaires et plénières, pôle santé, administrateur santé,...) qui ne font pas l'objet d'une définition claire et ajoutent à la confusion générale. Plutôt qu'une terminologie surréaliste, il serait préférable de se limiter à une terminologie lisible par tous communément admise dans la gouvernance universitaire (bureau, conseils, commissions, etc...).

- la faiblesse de l'argumentaire destiné à justifier le choix du terme « Université Catholique de Louvain ».

\*\*\*

## A propos des appels concernant la problématique du "C" de l'UCL

### *Communiqué de la délégation CNE du personnel de l'UCL*

\*\*\*

La délégation CNE du personnel de l'UCL a pris acte des deux appels relatifs à la dénomination de la nouvelle Académie Louvain. Ces deux appels, initiés par des académiques des différentes entités fusionnées, défendent une vision différente de la référence au terme "catholique". La délégation CNE du personnel de l'UCL ne tient pas à exprimer une position de principe, dans la mesure où elle considère que chacun des membres du personnel est libre d'exprimer sa position sur la question. Mais à l'occasion de ce débat, elle souhaite apporter un éclairage spécifique et insister sur les points suivants :

1. La question de l'identité de la nouvelle université se pose, mais celle-ci ne se réduit pas à la seule dénomination de "catholique" : la réaffirmation des missions fondamentales de l'Université – en tant qu'institution de service public assurant des missions d'enseignement, de recherche et de service à la société au bénéfice de tous – est plus que jamais importante, dans un contexte marqué par la recrudescence des inégalités et les risques d'instrumentalisation du savoir.

2. Dans ce contexte, le souhait de proposer une institution qui n'affiche aucune préférence confessionnelle est une contribution importante à la réflexion sur le devenir de la nouvelle université. Mais une telle réflexion ne peut se justifier par le seul critère de la notoriété de l'Université sur la scène européenne et mondiale. L'enjeu est la capacité d'une institution de service public à accueillir concrètement la diversité des interrogations ou des convictions, religieuses ou laïques. Il est aussi d'offrir un espace propice à l'affirmation de celles-ci, en créant les conditions d'une reconnaissance mutuelle et d'un débat authentique entre elles, au-delà de la neutralisation imposée par la simple juxtaposition des opinions.

3. Par ailleurs, la dénomination d'institution "catholique" exprime une grande diversité de situations : elle traduit à la fois l'inscription de l'Université dans une longue tradition belge et internationale, la présence de l'Eglise catholique dans le Pouvoir organisateur de l'Université, l'existence d'une Faculté de théologie, le caractère obligatoire d'un cours de "sciences religieuses" dans le parcours étudiant, l'engagement social ou scientifique de nombreuses personnes au nom d'un idéal spirituel ou l'indice d'une différence à l'égard d'institutions d'enseignement et de recherche sans référence particulière. Cette diversité souligne les ambiguïtés de la seule dénomination, mais aussi l'importance de l'autonomie des pratiques d'enseignement et de recherche, notamment à l'égard d'une référence confessionnelle particulière. Une telle autonomie est un acquis qu'il faut préserver.

\*\*\*

Sans esprit de polémique, la délégation CNE du personnel de l'UCL considère qu'un tel questionnement est trop important pour se limiter à des pétitions. Il est nécessaire de mener sur le sujet un débat approfondi, avec l'ensemble des composantes de la vie universitaire. Plus largement, la délégation CNE du personnel de l'UCL redit son attachement à une Université qui soit guidée par des valeurs d'indépendance intellectuelle et de justice sociale. A ce titre, elle entend continuer son combat au service d'une Université plus démocratique, dans l'accès aux études, dans le traitement de ses travailleurs et dans son engagement social. Un tel idéal ne se limite pas à la question du "C", même si celle-ci peut-être l'occasion de le renouveler.

## ANNEXE 2

### EXTRAIT DE L'AVIS DE LA DLEGATION CNE DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ENTREPRISE

24 novembre 2008

*« Nous estimons que le statut de l'UCL de 1911, étendu à la nouvelle université, ne constitue pas un obstacle juridique à l'instauration d'une assemblée générale, sur le modèle des asbl préexistantes ou des sociétés coopératives.*

*Au niveau de la composition de l'assemblée générale, elle peut comporter à la fois des représentants élus du personnel (académique, scientifique et PAT), des représentants étudiants, des représentants extérieurs intéressés au développement de l'université (milieux politiques, économiques et sociaux), et des représentants de l'Eglise (représentants du Cardinal, des évêques francophones et du Provincial des Jésuites). Cette formule assure une réelle démocratie interne au sein de la nouvelle université et résout l'association du personnel et des milieux extérieurs à l'administration de l'université. Le « Conseil Université-Eglise » et le « Conseil consultatif » envisagés dans le projet peuvent, dans ce cas de figure, constituer des sous-structures consultatives, dépendantes de l'assemblée générale de l'université.*

*Une clef de répartition des mandats, la pondération des voix, et les modalités d'élection ou de désignation de ces représentants doivent être définies. En ce qui concerne les représentants du personnel au sein de cette assemblée générale, ils doivent faire l'objet d'une élection au suffrage universel direct, pondéré entre les trois catégories du personnel et les cinq sites universitaires. Une élection directe permettrait d'associer l'ensemble de la communauté universitaire à la politique de l'université.*

*En ce qui concerne les compétences de l'assemblée générale, il faut s'inspirer directement du statut des asbl :*

- *élection et nomination des membres du conseil d'administration de l'université*
- *approbation des budgets annuels*
- *approbation des comptes et résultats annuels*
- *pouvoir de contrôle du recteur, du comité de direction et du conseil d'administration.*
- *adoption des règlements intérieurs de l'université (fonction législative)*
- *approbation des orientations stratégiques de l'université définies par le conseil d'administration et le comité de direction*

*De manière générale, l'assemblée générale serait le principal contre-pouvoir, assurant le contrôle démocratique, la production des normes internes, la définition globale des politiques de l'université. Le conseil d'administration et le comité de direction doivent répondre de leurs actes devant l'assemblée générale. L'assemblée générale devrait avoir le pouvoir de démettre de ses fonctions ou d'accepter la démission d'un recteur, d'un vice-recteur ou d'un administrateur si les circonstances l'exigent (décès, problèmes de santé, faute grave, etc,...). »*