

PRINCIPES DE CONSTITUTION, DE GOUVERNANCE ET DE RECONNAISSANCE DES INSTITUTS DE RECHERCHE

Avis de la délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise du 28 janvier 2008

La délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise formule sur les principes de constitution, de gouvernance et de reconnaissance des instituts de recherche les observations suivantes.

Sur la concertation préalable

La délégation CNE du personnel rappelle tout d'abord ce qui figure dans les récents communiqués « Ligne Directe », à savoir qu'« *il va de soi que toutes les modifications de structure et leurs conséquences feront l'objet, le moment venu, de la concertation préalable et de la négociation sociale requises* ». Cependant, depuis plus de deux ans, l'avis du Conseil d'entreprise sur les différentes étapes du plan de développement n'a pas été jusqu'ici sollicité, au motif qu'il ne s'agit que de « propositions de décisions ». Or, tant la sectorisation du budget que le principe de la création des instituts indiquent que l'on est déjà dans une phase de décision. Sur le plan de la procédure, la délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise estime donc que le moment EST VENU d'organiser « *la concertation préalable et la négociation sociales requises* ».

Sur le fond

S'agissant du fond, la délégation CNE du personnel souhaite d'abord une définition précise des termes utilisés : instituts de recherche, centre de recherche, centre de recherche pluridisciplinaires, instituts intersectoriels.

Il est rappelé également que le groupe « UCL 2012 » avait mobilisé pendant de nombreux mois de nombreuses personnes et instances de l'UCL en s'appuyant également sur les plans précédents. La délégation CNE du personnel s'interroge sur l'influence des réflexions de ce groupe sur les principes minimum de constitution, de gouvernance et de reconnaissance des instituts.

La délégation CNE du personnel estime qu'il faut pour **tous** les instituts un **socle commun plus important de gouvernance** : notamment, la désignation par élection du responsable d'institut et une représentation de tous les personnels dans l'organe de gouvernance, comme c'est organisé aujourd'hui dans les instances de département ; à cet égard, la délégation CNE du personnel estime le principe 2.2. du document approuvé par le Conseil académique beaucoup trop minimaliste et laissant la voie libre à des fonctionnements diversifiés.

Concernant le point 2.3 (procédure de formation des instituts), la délégation CNE du personnel estime que *l'avis préalable* du Conseil d'entreprise sur la création de **chaque institut de recherche** est indispensable **avant** la décision effective du lancement de ceux-ci. Elle demande que le document d'avis transmis au Conseil d'entreprise soit accompagné d'une prospective en cadre pour chaque catégorie de personnel et en budget, en précisant ce qui est alloué par le budget ordinaire et par d'autres ressources.

Pour ce qui concerne **l'affectation des membres du personnel**, y compris du personnel administratif et technique - elle se demande par ailleurs pourquoi cette catégorie n'est pas mentionnée dans le point 3.6 - et pour autant que la création d'un institut de recherche nécessite une mutation interne ou une modification de tout ou partie du travail (centré sur l'enseignement et/ou sur la recherche) de tout membre du personnel, la délégation CNE du personnel rappelle également que cette problématique doit faire l'objet **d'une négociation avec la délégation syndicale**. Pour autant que de besoin, la délégation CNE rappelle qu'une solution négociée a plus de chances d'être mise en œuvre à la satisfaction des personnes concernées.

Par ailleurs, la délégation CNE du personnel constate que les budgets et les cadres sont répartis par secteurs avant que ces derniers ne soient formellement institués. Les Doyens de Sciences et de Technologie et les Doyens de sciences humaines doivent faire un travail sur les critères de répartition. La délégation se demande s'il n'y a pas un risque d'aller vers trois universités. Elle se demande également quelle est l'articulation entre instituts de recherche et centres de recherche au point de vue du financement des projets et de la participation aux frais généraux locaux.

La délégation demande enfin 1) comment les autres universités de l'Académie vont pouvoir s'intégrer dans le schéma et 2) si le cadre du personnel sur budget ordinaire, toutes choses restant égales, restera constant, ou s'il est envisagé de l'**augmenter** par des emplois actuellement financés par les ressources extérieures, ou en créant un cadre « recherche ». Est-il par ailleurs nécessaire d'indiquer que, pour la délégation CNE, il est évidemment exclu que la création des instituts ait un impact négatif sur le cadre actuel, voire même sur la partie du volume du cadre affecté actuellement aux tâches d'enseignement ?

Plus globalement, la délégation CNE du personnel de l'UCL rappelle deux considérations fondamentales à ses yeux, qu'elle fait de manière récurrente depuis le lancement du plan de développement, en mai 2005 :

1) L'essentiel, pour le personnel, est le bien être, des conditions de travail de qualité et une plus grande sérénité dans le climat de travail. Ce qui suppose une analyse objective de la charge, voire de la surcharge, de travail.

2) L'organisation interne de l'université, en particulier le mode de désignation des membres de la haute direction, doit être fortement améliorée sur le plan démocratique.

Trois aspects, au moins, doivent être clarifiés.

- D'une part les attributions des différents responsables et organes dirigeants de l'Université (Conseil d'administration, Conseil académique, Conseil rectoral ; auxquels s'ajoute(ro)nt la réunion du Collège des Doyens et du Conseil rectoral, ainsi que le Collège des Doyens de secteur.

- D'autre part, la mise en place d'une composition plus démocratique du conseil d'administration, qui devrait comprendre aussi des représentants des différentes catégories du personnel de l'Université, élus au suffrage universel direct (pour rappel, les étudiants y sont déjà présents) ainsi que des personnes représentatives des différentes composantes de la société (politiques, économiques et sociaux).

- Enfin, le mode de nomination des dirigeants de l'université, au plus haut niveau, doit être précisé. Notre point de vue sur cette question est que ces dirigeants (y compris le Recteur) doivent être élus par une assemblée large et représentative, composée de grands électeurs, élus eux-mêmes au suffrage universel direct. (Voir le Droit de Savoir N° 132)

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