

Avis des délégations CNE du personnel de l'UCL et de l'USL-B au Conseil d'entreprise du 16 mai 2017 à propos du « Schéma directeur de fusion » du 7 avril 2017 et de ses « Annexes ».

Les délégations CNE du personnel **limitent cet avis au schéma directeur** de fusion et à ses annexes tels que présentés au Conseil d'entreprise conjoint du 19 avril 2017, au-delà de la diversité des positions relatives au principe même de la fusion.

Le présent avis ne porte donc pas sur l'opportunité ou non de la fusion entre les deux universités, à propos de laquelle la décision revient aux instances compétentes des deux institutions, c'est-à-dire au Conseil académique de l'UCL, au Conseil d'administration de l'UCL et à l'Assemblée générale de l'asbl USL-B.

Le présent avis porte plus précisément **sur les aspects liés à la gouvernance, à la politique du personnel et à la négociation sociale** qui sont plus directement du ressort des Conseils d'entreprise.

Considérations préliminaires

1. Les délégations CNE du personnel des deux universités déplorent qu'aucune négociation sociale avec la délégation syndicale n'ait précédé la transmission, le 7 avril 2017, des documents aux membres des Conseils d'entreprise des deux universités.

Les délégations CNE du personnel partagent les réactions du personnel de l'USL-B, concernant la soudaineté avec laquelle le projet a été dévoilé, le 4 juillet 2016, aux membres du personnel. Elles considèrent également sévèrement le calendrier et le rythme imposés depuis par les autorités au personnel dans son ensemble qui : 1) ont entraîné, plus particulièrement au sein de l'USL-B, un surcroît de travail à de nombreux membres du personnel à tous les échelons, sans aucune compensation en termes de décharges ; 2) ont rendu difficiles des débats approfondis et sereins. Elles regrettent plus encore le manque d'informations et d'arguments ayant accompagné l'annonce, qui ne peut être imputé à une simple erreur de communication.

Les délégations CNE du personnel des deux universités prennent cependant acte de l'intention des autorités de ne pas vouloir engager trop tôt des négociations techniques très énergivores sans savoir si les votes en séances des organes compétents seront favorables à la fusion. Elles reconnaissent par ailleurs que les autorités ont enregistré les critiques émises à ce sujet et que des efforts ont été accomplis par la suite en vue d'informer les Conseils d'entreprise et d'expliquer au personnel les motivations de ce projet de fusion par voie de communication interne.

Si une décision de fusion est prise, il est évident que de nombreux aspects de la mise en œuvre du schéma directeur et de ses 9 annexes devront faire l'objet d'une négociation avec la délégation syndicale ainsi, que d'un avis préalable du Conseil d'entreprise.

2. Les délégations CNE du personnel font part d'une question qui préoccupe bon nombre de membres du personnel : dans l'hypothèse d'une décision prise par les instances de l'USL-B et de l'UCL d'approuver le projet de fusion le 18 mai 2017, que se passe-t-il entre cette date et **l'entrée en vigueur ultérieure du cadre législatif permettant de réaliser la condition suspensive mentionnée dans la proposition de décision** soumise aux instances de décision de l'USL-B et de l'UCL ? Selon les délégations, cette question aurait dû faire l'objet d'une clarification formelle par les autorités avant les votes du 18 mai.

3. Dans le présent avis, les délégations CNE se réfèrent aux principes et aux remarques émis dans l'avis antérieur déposé lors du Conseil d'entreprise conjoint de 2009 à propos du projet la fusion à quatre¹. Ainsi, en matière de gouvernance universitaire, les délégations CNE restent fidèles aux grands principes énoncés dans les avis communs antérieurs, présentés lors des conseils d'entreprise réunis en séance conjointe : élection d'un recteur et des vice-recteurs par l'ensemble du personnel, respect des différents sites impliqués dans la fusion, respect du principe de subsidiarité, élections internes des responsables organisées au suffrage universel direct et pondéré en fonction des catégories du personnel, etc.

Dans le même ordre d'idée, les délégations CNE regrettent l'absence, *dans le schéma directeur*, d'une « **Charte des valeurs** » permettant de détailler les valeurs communes de l'UCLouvain, car les règlements organique et ordinaire ne suffisent pas de ce point de vue². Nous rappelons qu'un texte (Charte des valeurs) existe déjà et constitue une bonne base de départ. Il figure à l'annexe 2 des projets de documents fondateurs de l'UCLouvain, datant du 28 mai 2009. Les délégations CNE ont remis un avis commun à l'égard de ce projet de Charte des valeurs lors du conseil d'entreprise conjoint du 29 juin 2009 (point 3.9 de l'avis).

1. Remarques générales communes aux délégations CNE de l'UCL et de l'USL-B

1.1. A propos de l'introduction

Le premier paragraphe de l'introduction à la page 5, présentant le projet de fusion, offre une synthèse essentielle justifiant les raisons du projet de fusion et le situe dans son contexte.

Les délégations CNE du personnel demandent la création rapide après une éventuelle décision favorable d'un « **comité de suivi** » paritaire, dépendant du Conseil d'entreprise³, équivalent à celui qui a existé après la fusion UCL-FUCaM, comportant des représentants des autorités et des délégués du personnel, afin d'assurer le suivi des conséquences de la fusion pour ce qui concerne le champ de compétence du Conseil d'entreprise. Le comité de suivi signalé à la page 7 est, celui-là, purement institutionnel, et ne correspond donc pas à cette demande.

Par ailleurs, les délégations CNE demandent l'ouverture immédiate de négociations sociales dans le cadre d'**un groupe de travail paritaire** entre les autorités et les délégations

¹ Avis commun des quatre délégations CNE (FUCaM, FUNDP, FUSL et UCL) et de la CNC sur le projet de gouvernance de la nouvelle université de Louvain 2010, déposé lors du Conseil d'entreprise conjoint du 29 juin 2009.

² Cette remarque figurait déjà dans l'avis du 14 mars 2011 des deux délégations CNE UCL et FUCaM sur le projet de développement de l'offre universitaire en Hainaut par une fusion UCL-FUCaM : « La délégation CNE-UCL constate qu'à la suite de l'échec de l'UCLouvain, la question du pouvoir organisateur est réouverte. Elle se demande également pourquoi la Charte des valeurs ne figure pas dans les textes fondateurs de l'UCL-FUCaM ».

³ Comme le prévoit par ailleurs le ROI du Conseil d'entreprise de l'UCL.

syndicales, en vue de négocier les aspects sociaux de la fusion, comme ce fut le cas en préparation et en suivi de la fusion UCL-FUCaM en 2011.

1.2. A propos du chapitre 1 (cadre général)

Concernant la dénomination, les délégations CNE du personnel soutiennent l'idée du **maintien du nom Saint-Louis**.

En matière de gouvernance, le chapitre 1 n'indique pas du tout l'impact de la fusion sur la composition du **Conseil d'administration** de l'UCL au cours du régime transitoire et du régime intégré. Il est seulement stipulé que le vice-recteur du site Saint-Louis sera membre du CA (p.15). Les délégations demandent dès lors que soit précisé ce point.

En matière de **statuts, de modalités de recrutement et de procédure de promotion du personnel**, les délégations déplorent que le point 1.5. (p.12-14) ne comporte aucune mention de la nécessité d'une négociation sociale avec la délégation syndicale (voir à ce sujet les commentaires ci-dessous concernant l'annexe 4 « Balises en matière de personnel »).

Au point 1.6. (page 15), à propos de **l'élection du futur vice-recteur Saint-Louis**, les délégations CNE du personnel demandent que les règles décidées par le Conseil Saint-Louis fassent l'objet d'un avis préalable du Conseil d'entreprise.

Il faudrait préciser quelle instance, du Conseil Saint-Louis ou du Conseil d'administration, évaluera la gouvernance de Saint-Louis en 2023, et selon quelle procédure.

Au point 1.8. (page 17), les délégations CNE sont favorables à l'installation d'un seul **Conseil d'entreprise**.

Elles demandent, par contre, au moins jusqu'aux prochaines élections sociales, le maintien d'un **CPPT** sur le site Saint-Louis, compte tenu des spécificités du site (en milieu urbain) et des caractéristiques des bâtiments (vétusté de certains, accessibilité, etc.).

Au point 1.11 (page 20), les délégations CNE soutiennent la désignation d'un **directeur administratif** du site Saint-Louis, assisté de responsables de services, tant au cours de la période transitoire qu'en régime intégré, comme c'est le cas actuellement sur le site de Mons.

Au point 1.11 (page 21), les délégations CNE soulignent que, si le Conseil Saint-Louis « évalue » le système administratif du site Saint-Louis et « propose » des modifications aux lignes hiérarchique et fonctionnelle, il est bien entendu qu'une modification consécutive de la note sur la « clarification de la ligne hiérarchique » doit faire l'objet d'un avis préalable du Conseil d'entreprise.

1.3. A propos du chapitre 2 (Vie étudiante et affaires sociales)

De manière générale, ce chapitre est perçu favorablement par les délégations CNE.

En ce qui concerne **la restauration** (page 25), les délégations CNE demandent qu'à l'occasion de la cessation du contrat avec le prestataire extérieur, le personnel sous contrat puisse – sur base volontaire – se voir offrir de passer sous contrat avec les restaurants universitaires de l'UCL. Ce point devra faire l'objet d'une négociation avec la délégation syndicale.

1.4. A propos de l'Annexe 4 : Balises en matière de personnel

Dans le chapitre 1, en matière de **statut du personnel**, il est indiqué que le personnel de l'USL-B au moment de la fusion conserve son statut actuel, tant en régime transitoire qu'en régime intégré.

Les délégations CNE déplorent que seuls les nouveaux engagements sur le site de Saint-Louis soient effectués sur base du statut UCL, ce qui implique sur le site Saint-Louis la coexistence de deux statuts (page 12 du chapitre 1). Ceci a pour conséquence la création **d'un nouveau « cadre d'extinction »** au sein de l'UCL, aux côtés de ceux des ISA et des traducteurs-interprètes.

Cette option suscite des questions, car les délégations CNE du personnel réclament **l'harmonisation des conditions de travail** et des statuts du personnel de la manière qui soit la plus favorable à celui-ci, qu'il s'agisse des statuts, des congés, du règlement de travail ou des promotions.

Le **règlement de travail** de l'UCL, qui couvre toutes les catégories du personnel et tous les sites de l'université devrait être mentionné, puisqu'il doit s'étendre à tous les personnels de l'université fusionnée.

Les délégations s'inquiètent de la signification et du terme de la période transitoire et du cadre d'extinction dans le scénario de la fusion. Il ne peut selon elles que difficilement y avoir deux catégories distinctes de personnel ne jouissant pas fondamentalement des mêmes droits dans une même entité.

Les délégations sont dès lors **fortement en faveur d'une négociation de statuts unifiés**, comme d'ailleurs envisagée dans le document « Balises en matière de personnel », au point 1.

Le point 4 de cette annexe intitulé « Conditions de travail et de rémunération » est positif. Il convient cependant d'ajouter à la liste des conventions collectives mentionnées au point 5 de cette annexe la situation des maîtres ou lecteurs de langues et la CCT prépension.

Les délégations CNE seront tout particulièrement attentives aux questions ci-après (liste non limitative) :

- harmonisation de la charge des assistants-chercheurs ;
- situation du PAT engagé le plus souvent à l'USL-B sur budget du patrimoine non affecté, alors qu'il devrait l'être sur budget ordinaire ou sur budget social ;
- situation des traducteurs/interprètes ;
- situation des lecteurs de langues ;
- situation du personnel ouvrier ;
- dossier de l'assurance de groupe.

1.5. A propos de l'Annexe 5 : CCT relative à la garantie de l'emploi

Les délégations CNE regrettent vivement l'absence de toute négociation sociale précédant la décision de fusion par les instances institutionnelles, ce qui est anormal dans un processus de fusion. Pour les délégations CNE, **la négociation sociale aurait dû être ouverte en même temps que la négociation institutionnelle**, ce qui n'a pas été le cas.

Elles rappellent que lors du projet de fusion à quatre, la CCT sur la garantie du volume de l'emploi avait été négociée et signée avant les votes des instances décisionnelles des quatre universités sur la fusion. De même, la CCT garantie de l'emploi adaptée à la fusion à deux a

été signée avant le vote du conseil d'administration de l'UCL et de l'assemblée générale des FUCaM à propos de la fusion.

Les délégations CNE considèrent dès lors que cette convention entre les deux universités et la délégation syndicale doit être **signée avant la date effective de la fusion**, si fusion il y a.

Les délégations CNE considèrent que le **tableau des chiffres de l'emploi** doit donc être établi à **une date antérieure à la date de fusion** et doit, par ailleurs, comporter les chiffres pour l'USL-B, ceux pour l'UCL et les totaux (USL-B et UCL), comme dans le cas de la CCT garantie d'emploi UCL-FUCaM.

Le **cadastre** du personnel mentionné page 12 (du chapitre 1) doit comporter une liste nominative du personnel du site Saint-Louis établie à la date de la fusion.

En ce qui concerne l'application de la note sur la « clarification de la ligne hiérarchique » aux **lignes hiérarchique et fonctionnelle** au sein de l'USL-B, les délégations CNE constatent que les tableaux annexes portent uniquement sur la période transitoire, pas sur la période intégrée. Des tableaux portant sur la période intégrée doivent être également présentés.

2. Remarques formulées par la délégation CNE de l'USL-B

Remarque préliminaire. La délégation CNE de l'USL-B insiste sur sa volonté répétée que sa position ne soit pas réduite à avis favorable ou défavorable au projet de fusion en tant que tel. Elle ne l'estimerait pas conforme aux débats nuancés tenus en son sein, ni respectueuse des divergences au sein du personnel et de la délégation. Elle souhaite aussi éviter que son avis puisse être instrumentalisé par les partisans de la fusion avec l'UCL comme par les partisans d'un scénario alternatif. Elle souhaite qu'on s'intéresse surtout au contenu du présent avis, avant tout soucieux du maintien de l'emploi, cela va de soi, mais encore de la préservation et de l'amélioration des conditions de travail pour toutes les catégories du personnel de Saint-Louis, dans tous les cas de figure, et à l'amélioration des conditions de la concertation sociale à Saint-Louis. A ce sujet, elle déplore fortement la fin de non-recevoir opposée à la revendication légitime d'engager un délégué permanent à Saint-Louis préalablement à l'ouverture des discussions, ce qui aurait, tant pour les copilotes de la fusion, que pour la délégation sociale surchargée puisqu'elle ne compte aucun détaché, ainsi que pour l'ensemble du personnel, grandement facilité la tâche. Cela aurait aussi contribué à la sérénité des débats et à la réaffirmation de la confiance en la gouvernance au bénéfice de tous.

Concernant l'**Introduction** du document Schéma directeur, **la délégation de Saint-Louis regrette et ne comprend pas qu'il n'y ait pas eu au préalable une consultation globale dans les deux universités, une réflexion collective et un diagnostic poussé.** Au lieu de cela, on a invité le personnel de Saint-Louis à donner lui-même un contenu à un projet qui n'était pas à l'agenda avant le 4 juillet, et alors que le personnel dans son ensemble s'était massivement investi, en 2015-2016, dans un « plan de développement » pour Saint-Louis qui n'a jamais fait mention de ce projet de fusion avec l'UCL. La délégation regrette encore que les autorités n'aient pas semblé investiguer aussi sérieusement les autres pistes – « *stand alone* », adossement avec l'ULB, *etc.* – ou en tout cas n'en aient pas ou peu rendu compte au personnel. La délégation relaie également les inquiétudes légitimes du personnel quant à des informations pour le moins non convergentes concernant les chances de succès du projet de fusion même en cas d'approbation de celui-ci par les instances décisionnelles des universités. Enfin, les propositions caractérisant le projet faisant l'objet de la présente note et tel que

présenté dans la note-cadre des autorités en décembre, pour généreuses qu'elles apparaissent de la part de l'UCL, ne sont pas toutes de nature à donner au personnel de Saint-Louis des assurances sur certains points qui lui sont chers.

Le **constat général** de la délégation de l'Université Saint-Louis est que son personnel paye au prix fort les succès croissants de l'Université, l'augmentation des effectifs étudiants, mais aussi les conséquences de l'entrée en vigueur du décret Paysage. L'Université Saint-Louis ne veut pas abandonner les spécificités positives qui ont fait ce succès – ses dimensions humaines, son offre d'enseignement, un encadrement pédagogique de premier plan, une recherche interdisciplinaire en sciences humaines de grande qualité, une haute idée de ses missions vis-à-vis de la société, un environnement de travail épanouissant pour tous. Cependant, la délégation observe et déplore la dégradation des conditions et des relations de travail qui a entraîné une surcharge de travail quotidienne, découragé les temps partiels, rendu difficiles les congés parentaux, entravé le développement du télétravail, *etc.* Si les étudiants sont sans cesse plus nombreux sans que leur formation en pâtisse et si la recherche progresse dans une structure de plus en plus étriquée, il est inévitable que les ressources humaines de l'université en fassent les frais dans tous les corps et les services. Pour la délégation, il importe aujourd'hui de **mettre en place les outils techniques, humains et financiers qui permettent de sauvegarder les spécificités positives de Saint-Louis** et de les développer davantage en repensant certains aspects de la politique du personnel : engager au besoin, dans tous les cas **développer une véritable politique du personnel permettant de concilier vie familiale et professionnelle** et de prévenir des *burn-out* devenus plus fréquents et nombreux.

Par rapport au Schéma directeur de fusion qui fait l'objet de la présente note et compte tenu de ce qui précède, **le personnel est légitimement inquiet de voir une promesse de décharge du personnel de Saint-Louis portée par le projet de fusion se transformer en surcharge supplémentaire**, en termes de coordination notamment, par la démultiplication de certains niveaux, non seulement les facultés (de site et intégrées), mais en réalité tous les services ; la délégation estime qu'un enjeu essentiel, à tous les niveaux, est de trouver le compromis acceptable entre le maintien d'une certaine autonomie du site et la rationalisation des responsabilités et des tâches afin que chacun puisse plus sereinement accomplir les siennes propres. La délégation demande des garanties quant à la bonne transmission des informations pour pallier aux difficultés de communication dues à des hiérarchies basées sur des sites différents. Il lui apparaît également primordial de **garantir le maintien de l'emploi dans les deux universités sans dégrader les fonctions éventuellement appelées à fusionner**.

La délégation CNE sera tout particulièrement attentive à la question de l'harmonisation de la charge des assistants-chercheurs. A ce sujet, les promesses contenues au 2^{ème} alinéa du point 1.5.1. du Chapitre 1 (« Statuts applicables et garantie de l'emploi » concernant le personnel du Site Saint-Louis p. 12) concernant le rapprochement progressif et « autant que possible » des droits et obligations du personnel scientifique temporaire du site Saint-Louis du Règlement administratif du corps scientifique de l'UCL semblent insuffisamment précisées. Ce paragraphe du point 1.5.1. entre par ailleurs en tension avec l'avant-dernier tiret du point 1.5.2. (p. 13) concernant le « recrutement de personnel » sur le site Saint-Louis en régime transitoire, qui indique que ce recrutement « continuera à intervenir selon les procédures et conditions en vigueur à l'USL-B au moment de l'entrée en vigueur de la fusion ».

Au point 1.5.3. « Promotion des personnels » en régime transitoire, concernant la promotion du personnel administratif, technique et de gestion du site Saint-Louis (p. 14) la phrase n'est pas claire, les deux parties de celle-ci semblant redondantes.

Enfin, un engagement ferme en faveur du respect des règles de la concertation sociale lui semble une nécessité majeure, en ce compris le fait d'assurer la viabilité d'une délégation syndicale par l'ouverture rapide par l'USL-B d'un poste de délégué permanent, tel que promis par les autorités depuis 2008 dans le cadre du précédent projet de fusion. La délégation CNE de l'USL-B estime en effet que l'Université en a, dès aujourd'hui et en toute hypothèse, à nouveau plus que jamais besoin. A ce sujet, si elle peut se réjouir d'apprendre (Chapitre 2 du Schéma directeur : Vie étudiante et affaires sociales, point 2.1. Représentation étudiante, p. 22) l'engagement d'un 0,25 ETP sur le site de Saint-Louis affecté à la coordination des délégations étudiantes qui complète le 0,25 déjà dégagé à cette fin à l'USL-B en 2016, la délégation manifeste sa plus totale incompréhension quant au fait que rien ne soit par contre prévu dans le schéma concernant la coordination des délégations sociales.

3. Remarques formulées par la délégation CNE de l'UCL

La délégation CNE du personnel de l'UCL est favorable à l'idée d'accorder à une instance de l'USL-B, appelée **Conseil Saint-Louis**, la décision du passage à un régime intégré. Elle s'étonne cependant de **l'absence d'une date butoir** pour le passage au régime intégré, ce qui pourrait à long terme poser à l'université des difficultés de gouvernance, ainsi qu'en matière de gestion du personnel.

Le point 1.5.4. du **chapitre 1** (page 14) (soutien à la fusion par la mise à disposition d'outils de gestion) implique la mise à disposition par l'UCL de services provenant notamment de SPER, RHUM et FORM, ce qui aura nécessairement un **impact sur les personnels** de ces services, alors que le Conseil d'entreprise de l'UCL et le Conseil d'entreprise conjoint **n'ont reçu aucune réponse précise ni quant à l'augmentation du cadre en personnel en nombre de ETP ni quant au montant des budgets de ces services** pour assurer cette surcharge de travail, qui est déjà importante dans tous les services de l'administration centrale de l'UCL.

Au point 1.7. du chapitre 1 (page 15) sur les **finances**, la délégation CNE-UCL déplore que son souhait d'une analyse financière telle qu'établie par les réviseurs en 2007 dans le cadre du projet UCLouvain soit mise à jour pour les deux universités et communiquée aux Conseils d'entreprise, comme ce fut le cas à l'époque, n'ait pas été rencontré.

Au point 1.9 du chapitre 1 sur les facultés (page 18) et au point 3.3. (page 28), la délégation CNE-UCL émet de nettes réserves à l'encontre du projet d'extension future des **facultés multisites**, en raison des nombreuses remarques émises, notamment quant à leur gouvernance, antérieurement au Conseil d'entreprise de l'UCL et renouvelle sa demande d'une **évaluation préalable** de la gouvernance et de la mise en œuvre des trois facultés multisites déjà existantes à l'UCL.

Aux points 3.2. et 3.3. du chapitre 3 (pages 27 et suivantes), la délégation CNE-UCL demande que le personnel de la commission de programme en traduction-interprétation de l'UCL et de la faculté de traduction et interprétation Marie Haps de l'USL-B soit consulté sur

le choix entre l'intégration au sein de la Faculté FIAL de l'UCL ou le création d'une **faculté spécifique de traduction et interprétariat** à créer à l'UCL. Elle s'étonne, par ailleurs, que le rôle de l'ILV ne soit pas cité au point 3.6. sur la formation en langues.

Au point 3.4. du **chapitre 3** sur l'organisation de l'enseignement (page 28-29), la délégation CNE-UCL attire l'attention sur la nécessité de clarifier l'articulation des diverses entités qui traitent des études européennes, au cours de la période intégrée. Un **IEE plus fédérateur** permettrait d'améliorer la visibilité extérieure des études européennes à l'UCL.

Au **chapitre 4** sur l'organisation de la recherche point 4.6., la délégation CNE-UCL demande à ce que les **PUSL**, du moins si elles restent à terme une entité juridique indépendante, devienne une asbl périphérique de l'UCL, et fassent l'objet d'un classement dans le groupe A par le groupe de travail s.a., asbl et entités périphériques du Conseil d'entreprise.

A propos de l'annexe 1 (règlement organique) et de l'annexe 2 (règlement ordinaire), la délégation CNE du personnel de l'UCL déplore la perte renouvelée d'une occasion de remanier et de clarifier les règlements organique et ordinaire de l'UCL entrés en vigueur le 1^{er} septembre 2009 et qui avaient été adoptés à l'époque en urgence afin d'y intégrer le plan de développement, dans l'attente de la mise en vigueur des règlements de l'UCLouvain issue de la fusion à quatre. La délégation CNE-UCL rappelle que la dernière version, celle de 4 juillet 2016, a également été adoptée dans l'urgence, ce qui l'a amenée à rendre sur ce point un avis réservé au Conseil d'entreprise de l'UCL.

La délégation CNE rappelle qu'une partie de ses observations sur certains articles des règlements organique et ordinaire de l'UCL de 2009, révisés pour la dernière fois en juillet 2016, et exprimées dans plusieurs avis antérieurs⁴ ont été rencontrées, mais qu'une partie d'entre elles, qui n'ont pas été adoptées, restent valables aujourd'hui.

Ainsi, conformément à ces quatre avis antérieurs :

- quant à l'art. 15bis du règlement ordinaire (page 13) : les vice-doyens de site doivent être élus par le personnel du site, et non désignés par les doyens des facultés multisites ;
- le contraste qui existe désormais entre l'article 24 et l'article 24bis du règlement organique définissant les attributions respectives des vice-recteurs en Hainaut et du site de Saint-Louis sera dommageable à la gouvernance de l'UCL et peut créer un sentiment de frustration dans le chef du personnel des sites hennuyers, en particulier à Mons.

La délégation CNE-UCL du personnel soutient particulièrement la modification de l'art 35 du règlement ordinaire (page 18), qui reconnaît l'existence de pôles au sein des instituts.

⁴ Il s'agit de :

- avis de la délégation CNE-UCL du 25 mai 2009 sur la modification des règlements organique et ordinaire de l'UCL
- avis de la délégation CNE au Conseil d'entreprise de l'UCL du 14 mars 2011 sur le projet de développement de l'offre universitaire en Hainaut par une fusion UCL-FUCaM
- avis de la délégation CNE du personnel, sur la gouvernance de l'UCL - Mons après 2015, au Conseil d'entreprise du 26 octobre 2015
- avis de la délégation CNE au Conseil d'entreprise de l'UCL du 4 juillet 2016 sur la révision des règlements organique et ordinaire du 15 juin 2016 (Draft 3)

Concernant l'**annexe 3 (ROI du SSH)**, la délégation CNE-UCL attire l'attention sur les **conséquences de la fusion envisagée quant à la gouvernance sectorielle de l'UCL**. Du point de vue sectoriel, la fusion entre l'UCL et USL-B renforce une tendance déjà présente depuis la sectorialisation de l'université consécutive au plan de développement, et aux fusions ultérieures avec les FUCaM et Marie Haps (section des traducteurs-interprètes) : le secteur des sciences humaines accroît le nombre de ses étudiants et devient de ce point de vue, et de loin, le premier secteur de l'UCL. Le déséquilibre par rapport au secteur de la santé et au secteur des sciences et technologies devient encore plus patent. Le nombre de facultés et d'instituts (IRIS et IEE) au sein du SSH s'accroît également. La délégation CNE-UCL demande d'être informée de la réflexion que mènera l'UCL à cet égard, quant à la répartition des budgets et des personnels ainsi qu'à la gouvernance sectorielle.

Concernant l'**annexe 6** (organisation administrative), à propos du point 1 sur les services de proximité (page 48), il est indiqué qu' « En période transitoire, les services administratifs du site Saint-Louis continuent de disposer de la même autonomie de gestion, **dans le respect des procédures de l'UCLouvain**. » Ce texte n'est pas très clair, car cela veut-il dire qu'à la date de la fusion, ce sont l'ensemble des procédures administratives de l'UCL qui seront d'application à Saint Louis ? L'adaptation de ces procédures UCL est-elle compatible avec une autonomie de gestion ?

A la page 50 à propos du lien fonctionnel entre les responsables de service locaux et la direction d'administration de l'UCLouvain correspondante, la délégation CNE ne comprend pas comment ce lien fonctionnel se limitant à la participation à des réunions de staff va permettre de mettre en place une coordination au niveau des métiers et des processus.

La délégation CNE-UCL insiste sur la nécessité de prévoir un **accompagnement au changement** et des formations pour les personnels touchés par l'intégration administrative.

Concernant l'**annexe 8 (Master in European Studies)**, la délégation CNE-UCL fait remarquer que l'expérience du passé démontre qu'il faudra, pour garantir sa réussite, que ce master s'appuie sur **un IEE doté d'une gouvernance claire et reconnue au niveau sectoriel**. Elle note l'importance de préserver, quelle que soit la structure institutionnelle privilégiée, le label « Institut d'études européennes ».

Concernant l'**annexe 9 (Services et projets collectifs)**, il faut rappeler que le personnel de l'UCL, toutes catégories confondues, est confronté actuellement à une surcharge de travail difficilement supportable pour beaucoup, une question souvent évoquée tant par la délégation syndicale et qu'au Conseil d'entreprise. L'annexe 9 ajoute encore une offre considérable de services par l'UCL au bénéfice de Saint-Louis. La mise en pratique de cette offre nécessite, en réalité, l'**apport de ressources budgétaires et de membres du personnel supplémentaires** notamment au profit des services généraux de l'UCL qui seront sollicités directement par Saint-Louis. Parmi les services de l'UCL qui seront impactés, l'on peut citer notamment : LLL, FORM, AIDE, ILV, IUFC, ADRE, ADEF, ADRI, SGSI, Fondation Louvain, CENTAL, etc... (la liste n'est pas exhaustive). Or, le schéma directeur ne donne aucune précision quant à ces ressources nouvelles à mobiliser. La délégation CNE-UCL a certes approuvé la note du conseil rectoral sur les balises pour l'usage des marges budgétaires déposées au Conseil d'entreprise de l'UCL du 21 novembre 2016, et prévoyant des ouvertures de postes dans les cadres PACS et PAT. Cet apport sera le bienvenu pour soulager la pression actuelle. Il ne peut pas être détourné pour absorber les effets de la fusion. La délégation CNE-UCL a demandé lors du Conseil d'entreprise de l'UCL du 24 avril 2017 d'obtenir la prospective en augmentation du cadre du personnel en ETP pour les services centraux notamment.

La délégation CNE- UCL soutient la demande d'un **engagement d'un délégué syndical** permanent pour le personnel de l'USL-B. Il doit être possible de faire sur ce point pour le personnel ce qui est prévu pour assurer la coordination étudiante (page 22).

4. Conclusions communes des délégations CNE du personnel

Comme indiqué en introduction, les délégations CNE du personnel au Conseil d'entreprise ne souhaitent pas se prononcer pour ou contre la fusion, le présent avis ne porte que sur le contenu du schéma directeur du 7 avril.

Leur avis se limite aux aspects liés à la gouvernance, à la politique du personnel et à la négociation sociale.

Pour ce qui concerne la politique du personnel et les statuts du personnel tels que présentés par le schéma directeur, le sentiment général des délégations CNE est d' « *acheter un chat dans un sac* ». Depuis juillet 2016, l'absence de toute négociation sociale préalable à la consultation des Conseils d'entreprise n'incite que peu les délégations CNE du personnel à adhérer à un processus dont ni la prospective en termes financiers et en termes d'emplois, ni l'issue de la période transitoire, ni même le calendrier ne sont connus.

Les délégations CNE du personnel déposent dès lors un **avis réservé** sur le schéma directeur du 7 avril 2017 et ses 9 annexes.