

Groupe Miroir « Ouvert aux Personnels »

27 mars 2017

Dans le cadre de la construction de Sorbonne Université, une deuxième phase du projet, concernant la construction d'ensemble de la future université, a été abordée par les groupes de travail métier. Afin de confronter les réflexions de ces groupes avec les collègues des deux établissements, des groupes « Miroir » ont été organisés. Une invitation a été lancée à l'ensemble des personnels des deux établissements. Ces groupes « Miroir » ont pour ambition de recueillir les remarques, perceptions et propositions des participants mais également de progresser dans la connaissance mutuelle des deux établissements.

Le groupe « Miroir » du 27 mars a permis de mener une réflexion commune sur la base des travaux réalisés par les groupes de travail Soutien à la Formation, Comptabilité-Finances et Ressources Humaines.

Après une introduction générale sur l'avancement du projet, les pilotes des groupes de travail précités ont présenté les réflexions issues de leur groupe respectif.

Présentation des travaux en cours (les diapositives illustrant les présentations se trouvent sur le site de la Nouvelle Université)

Les travaux des groupes ont dans un premier temps consisté à établir un état des lieux de leurs fonctions respectives. Une réflexion sur l'organisation de ces fonctions au sein de la Nouvelle Université a ensuite été conduite et fera l'objet de propositions au comité de pilotage stratégique.

Formation

L'état des lieux de la fonction « Soutien à la formation » a permis de mettre en évidence :

- L'existence de structures d'appui à la formation différentes dans les deux établissements : intervention de la direction générale de la formation et de l'insertion professionnelle (DGFIP) à l'UPMC ; intervention à Paris-Sorbonne : de la direction de la formation et de la scolarité (DFS), du service commun de la formation continue, du service commun universitaire d'information et d'orientation-insertion professionnelle (SCUIO-IP) et de la direction de la vie étudiante (DVE) pour la partie handicap.
- Un fonctionnement similaire des deux établissements, qui répond à un même cadre réglementaire.
- Des outils des systèmes d'information étudiants différents qui nécessitent à terme la mise en place d'un SI commun.

Une proposition d'organisation de la fonction Soutien à la formation a été retenue par le groupe. L'organisation proposée repose sur une répartition des missions entre deux niveaux :

- Un niveau universitaire en charge de l'impulsion politique, du pilotage de la formation et de la coordination avec les facultés. La création d'une direction de la formation composée de deux équipes dédiées est souhaitée. Une première équipe serait chargée de la veille réglementaire, de la coordination des enquêtes et des indicateurs, des relations avec le ministère. Les fonctions nécessitant une politique forte d'impulsion (innovation

pédagogique, internationalisation des formations) seraient assurées par une seconde équipe.

- Les facultés auraient pour principal objectif de garantir aux étudiants et aux enseignants une continuité de service optimale dans leur fonctionnement quotidien. Les facultés seraient responsables de la création de l'offre de formation et de l'organisation des enseignements, des candidatures, des inscriptions administratives et des examens.

Afin de concevoir une répartition organisationnelle plus fine, des groupes thématiques ont été mis en place.

Comptabilité-Finances

L'état des lieux de la fonction finance-comptabilité a révélé d'importantes similitudes entre les directions financières et les agences comptables des deux établissements :

- L'utilisation d'outils et de logiciels communs (Sifac, Win-paie)
- Une application des mêmes réglementations comptables et fiscales
- Une même structuration des services comptables
- Des activités similaires exercées par les deux directions financières.

Les disparités soulignées sont peu nombreuses, ce qui devrait faciliter le processus des nouvelles organisations de la fonction. Ces spécificités concernent : les périmètres d'intervention des deux directions financières, le contrôle interne de la paie, les modalités de contrôle de la paie, la répartition des tâches entre les services ordonnateurs et les services comptables.

Les propositions d'organisation de la fonction finance-comptabilité ont été élaborées dans le respect des principes de subsidiarité, d'équilibre et de continuité de service.

Pour la fonction finance, relèveraient du niveau universitaire en concertation avec les facultés :

- Le contrôle de la soutenabilité et de la conformité budgétaire (élaboration et pilotage du budget)
- La coordination et la mise en cohérence des processus et procédures
- Les missions qui pour des raisons d'efficacité opérationnelle doivent être réalisées à proximité du besoin (engagement des recettes par exemple) devraient, quant à elles, relever du niveau facultaire.

Pour la fonction Comptabilité, la réflexion a été guidée par la nécessité de constituer et d'organiser la future agence comptable issue du rapprochement des deux agences comptables actuelles.

Unique et rattachée au niveau de l'université, l'agence comptable de Sorbonne Université doit être opérationnelle au 1^{er} janvier 2018. Elle devra être en capacité d'encaisser les recettes de Sorbonne Université, de payer les fournisseurs et les personnels.

La création d'un service partagé interfacultaire de gestion des recettes contractuelles (Recherche, Idex et Formation continue) a également été envisagée. Le renforcement du contrôle interne et la nécessité d'un accompagnement technico-fonctionnel spécifique ont été mentionnés.

Ressources humaines

L'état des lieux de la fonction Ressources Humaines a permis de mettre en évidence :

- Le caractère centralisé de la fonction RH des deux établissements, une différence d'outils d'aide à la gestion et au pilotage,

- Une différence de périmètre marquée par l'existence de deux directions transversales (la direction générale de la recherche et du transfert de technologie ou DGRTT et la direction générale de la formation et de l'insertion professionnelle ou DGFIPI) du côté de l'UPMC.

Le travail sur l'organisation de la fonction Ressources Humaines a été conduit dans le respect du cadre fixé par les projets de statut et le document d'orientation stratégique. Deux hypothèses ont été retenues par le groupe de travail. Elles se différencient par les sous-fonctions et activités dévolues aux facultés.

- Dans ces deux hypothèses, le niveau université définit la politique RH de l'établissement et travaille à l'émergence d'une identité commune avec la mise en place de dispositifs de convergence.
- Dans la première hypothèse, les sous-fonctions RH de l'université sont dupliquées au niveau des facultés (entendre par là une présence aux deux niveaux, mais avec une répartition des missions exercées qui préserve du « doublonnage »). Les niveaux université et facultés assurent conjointement : le pilotage RH, le développement RH, le développement médico-social, la gestion des personnels, le management et l'optimisation de la fonction RH.
- Dans la seconde hypothèse, les sous-fonctions « médico-social » et « développement RH » sont positionnées exclusivement au niveau universitaire.

Echange avec les participants

Formation

- **La création d'une direction de la formation au niveau de l'université a été proposée par le groupe de travail Soutien à la formation. Cette structure vient-elle en remplacement des structures actuelles ? Quel sera le nombre d'ETP (équivalent temps plein) affecté à cette structure ? Quel impact la création de la Nouvelle Université aura-t-elle sur le périmètre des départements de formation ?**

La direction de la formation envisagée par le groupe de travail ne viendrait pas en remplacement mais en complément des structures actuelles. Des services d'appui à la formation continueraient à exister au sein des facultés.

Sur le nombre de personnels présents dans chaque service, le travail n'a pas encore été démarré et le sera dans la phase organisation. Néanmoins, il s'agit de privilégier un volume important d'ETP au niveau des facultés et un volume moindre au niveau de l'université.

Le périmètre et l'organisation actuelle des départements de formation resteront les mêmes. La répartition actuelle de l'UPMC entre les départements de formation et les services de scolarité sera conservée.

- **Quid de la formation des personnels ? Les demandes de mobilité des personnels seront-elles entendues ?**

Ces questions relèvent du périmètre RH. Sur la formation des personnels, rien n'est encore arrêté.

Les demandes de mobilité des personnels seront entendues et il n'y aura pas de mobilité imposée. La manière dont cette mobilité s'exercera est à l'étude ; elle sera explicitée dans les mois qui viennent. Il est prévu que les personnels concernés puissent être informés avant le départ en vacances d'été.

- **Qu'advient-il des personnels dont les fonctions seront déplacées au niveau université ?**

Aujourd'hui, le niveau facultaire n'existe pas. On passe d'un niveau universitaire unique à un niveau scindé en deux : université et facultés. La mobilité ne doit donc pas être entendue au sens de « monter » ou de « descendre ». Actuellement, la réflexion porte sur la répartition future entre ces deux niveaux. Les missions exercées resteront les mêmes.

- **D'autres réunions de Groupes Miroirs sont-elles, d'ores et déjà, prévues ?**

D'autres réunions de Groupes Miroirs sont prévues. Certaines se tiendront après les congés de printemps. Elles permettront aux groupes de travail non représentés aujourd'hui de présenter leurs travaux.

▪ **La rédaction et l'édition des diplômes feront-elles intervenir le niveau universitaire ?**

Les compétences attestées et délivrées par les diplômes sont données par le Président de l'Université comme le veut la réglementation. La rédaction des diplômes fera intervenir conjointement les niveaux universitaire et facultaire. La délivrance des diplômes devrait, quant à elle, relever du seul niveau facultaire.

▪ **Quid de l'organisation de la politique de formation des étudiants en situation de handicap ?**

Le pilotage de la formation des étudiants en situation de handicap devrait relever du niveau universitaire pour garantir une égalité de traitement. L'accompagnement des étudiants devrait se faire au niveau des facultés, la proximité aux étudiants et aux équipes pédagogiques permettant une prise en compte conjuguée des spécificités de la situation de l'étudiant et des enseignements suivis plus efficiente.

▪ **La mise en place de logiciels communs pour le budget et la scolarité est-elle envisagée par les groupes de travail ?**

Une réflexion est en cours. L'aboutissement à un système d'information scolarité unique prendra du temps. Un tel système ne pourra pas être opérationnel au 1^{er} janvier 2018. Le logiciel APOGEE, actuellement utilisé à Paris-Sorbonne, devrait être remplacé par un nouveau logiciel proposé par l'agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE). Dans l'attente de nouveaux outils, les logiciels Novotip et CASPER déployés à l'UPMC continueront à être utilisés par la faculté des sciences et la faculté de médecine.

▪ **Que recouvre le terme d'« innovation pédagogique » ?**

Tout ce qui renouvelle les pratiques d'enseignements, qu'il s'agisse de l'introduction de technologies nouvelles digitales, de pratiques pédagogiques ou de nouvelles modalités d'interaction entre disciplines. Le groupe thématique dédié à l'innovation pédagogique ne s'est pas encore réuni ; une définition précise sera proposée par le groupe de travail. Il s'agit de réfléchir à la manière dont l'université peut venir en appui aux enseignants par des approches novatrices ou des outils adaptés.

Comptabilité-Finances

▪ **Au regard des travaux présentés, la plupart des réflexions et arbitrages ne sont-ils pas d'ores et déjà arrêtés ? Les instances et notamment le comité technique seront-ils sollicités ?**

Les propositions présentées par les groupes de travail sont encore en cours de réflexion. Aucune décision n'a été prise. L'objectif de ces groupes miroirs consiste justement à recueillir vos avis, qui seront pris en compte dans le processus de décision. Il est par ailleurs possible, pour ceux qui le souhaitent, de faire part de leurs réactions et de leurs interrogations via la « Foire aux questions » sur le site de la Nouvelle Université (www.lanouvelleuniversite.fr). Une réunion du comité technique de Sorbonne Université (composé provisoirement des comités techniques des deux établissements actuels) aura bien lieu pour avis sur l'organisation.

▪ **Sur la fonction finance-comptabilité, un accompagnement des personnels dans ce processus de fusion est-il prévu ?**

Un accompagnement technico-fonctionnel des personnels est prévu. Ce volet accompagnement est envisagé par les deux établissements. Cet accompagnement concerne notamment la reprise des données dans le système d'information de Sorbonne Université au format GBCP (gestion budgétaire et comptable public). La bascule GBCP a déjà été opérée côté Paris-Sorbonne ; l'UPMC pourra ainsi bénéficier d'un effet d'expérience.

▪ **La gestion de l'IDEX (Initiatives d'excellence) sera-t-elle confiée à l'université ?**

La Nouvelle Université deviendra gestionnaire de l'IDEX. Une partie de la gestion des crédits de l'IDEX est déjà opérée dans les deux établissements. La collaboration avec les membres actuels de Sorbonne Universités prendra la forme d'une association de ces membres avec Sorbonne Université.

▪ **Quels seront les interlocuteurs des écoles internes et notamment du CELSA en raison de leur statut particulier ?**

Les facultés regrouperont l'ensemble des composantes et des écoles internes de la Nouvelle Université. Le CELSA relèvera du périmètre de la faculté des lettres. Des délégations de signature permettront son fonctionnement en conformité avec ses statuts. Une des interrogations porte sur le pouvoir donné au doyen en tant qu'interlocuteur de l'ensemble des composantes, y compris à statut dérogatoire.

▪ **Un service des marchés publics est-il envisagé au niveau universitaire ?**

Un groupe de travail Achats spécifique est dédié à ces interrogations. Ce groupe présentera ses travaux lors de prochains Groupes Miroirs après les congés de printemps.

▪ **Comment les contrats d'objectifs et de moyens (COM) pourront-ils garantir l'autonomie des facultés ?**

Le contrat d'objectifs et de moyens pluriannuel sera élaboré pour chaque faculté sur la base des orientations stratégiques de l'université et sera validé par les instances. La meilleure garantie est donc celle de la démocratie.

Par ailleurs, les projets de statuts et le document d'orientation stratégique de Sorbonne Université (<http://www.lanouvelleuniversite.fr/fr/ressources.html>) prévoient que le doyen participe à l'élaboration du COM avec le président. Les facultés sont donc impliquées dès le départ, en étant même porteuses de la première ébauche.

▪ **Les facultés bénéficiant d'une autonomie budgétaire, comment sera garanti l'équilibre du budget entre les trois facultés ?**

Un projet de règlement budgétaire est actuellement à l'étude par le groupe de travail. Il devrait garantir le pilotage de la soutenabilité budgétaire. Par ailleurs, des mécanismes de solidarité existeront au niveau des facultés qui pourront s'entraider mutuellement.

Ressources humaines

▪ **Les décisions en matière de dispositifs indemnitaires relèveront-elles du niveau universitaire ou facultaire ?**

Le cadrage de la politique indemnitaire relèvera du niveau universitaire. Le principe d'égalité de traitement prévaudra. Une harmonisation des dispositifs indemnitaires est prévue. Les dispositifs d'intéressement spécifiques et les arbitrages individuels seront en revanche arbitrés par les facultés dans le respect du cadre fixé par l'université.

▪ **Combien y aura-t-il de comités techniques au sein de Sorbonne Université ? Comment les spécificités facultaires en matière de conditions de travail seront-elles prises en compte ?**

Il y aura un seul comité technique au sein de la Nouvelle Université. Le CT aura compétence auprès des CHSCT spéciaux positionnés au niveau des facultés. Les questions relatives aux conditions de travail spécifiques seront renvoyées par le CT vers le CHSCT concerné. Les spécificités de chaque faculté seront prises en compte au sein d'un cadre général.

▪ **Les écoles d'infirmières seront-elles intégrées à Sorbonne Université ?**

Les écoles d'infirmières ne font pas parties de l'UPMC aujourd'hui. Elles ne seront donc pas intégrées à Sorbonne Université.

▪ **Le caractère pluridisciplinaire de Sorbonne Université ne devrait-il pas entraîner des difficultés de gestion ?**

De nombreuses universités françaises, avec les mêmes dispositions réglementaires, sont pluridisciplinaires et ne rencontrent pas pour autant de difficultés de gestion particulières.

- **Au regard de la première hypothèse organisationnelle présentée, les fonctions RH situées au niveau université seraient « dupliquées » au niveau des facultés. Qu'entendez-vous par « fonctions dupliquées » ? De quel niveau l'autorité hiérarchique relèvera-t-elle ?**

La duplication des sous-fonctions RH rejoint le principe d'organisation directeur : « université forte, faculté forte ». La mise en œuvre à la fois stratégique et opérationnelle coexistera aux deux niveaux à responsabilité partagée.

La question de l'autorité hiérarchique n'a pas encore été abordée par le groupe de travail. Elle le sera dans le cadre des travaux à venir.

- **Quelle organisation des écoles doctorales est privilégiée ? Quels seront le rôle des directions des écoles doctorales ?**

Cette question est interne à la future faculté des lettres. Les écoles doctorales resteront les mêmes mais seront rattachées à la future faculté des lettres. Une réflexion sur l'amélioration du soutien administratif auprès des chercheurs et des enseignants-chercheurs est à mener.

- **Quels seront les liens entre les écoles doctorales et les futures facultés ? Les écoles doctorales seront-elles uniquement rattachées au collège doctoral ?**

Ces questions ne relèvent pas des travaux des groupes représentés aujourd'hui. Des Groupes Miroirs ouverts aux étudiants seront organisés après les congés de printemps. Ils permettront de partager ces interrogations.

- **Les organisations syndicales seront-elles mobilisées au sein d'un groupe de travail ?**

Les groupes de travail sont constitués des personnels issus des métiers et les organisations syndicales n'y sont pas invitées en tant que telles. Les Groupes Miroirs représentent un espace de travail et de contribution aux propositions ouvert à tous, et donc aux organisations syndicales.