Groupe de travail
Nouvelle université « gouvernance et organisation »
****
Le 20 Octobre 2015 de 14 H 00 à 16 h 00
Sorbonne-Universités
****
Relevé de discussion – Réunion 2-

Le groupe de travail est animé par Mme Caroline Magdelaine, Vice-Présidente CA Paris-Sorbonne et Mme Isabelle Rouget, Vice-Présidente CA de l'UPMC, qui a bien voulu remplacer M. Riou, retenu par de graves soucis familiaux.

Etaient présents :

- Julie AMIOT-GUILLOUET, EC, élue CA Paris-Sorbonne
- Dominique BARJOT, EC, SUP-Autonome FO, élu CT Paris-Sorbonne
- Pierre-Etienne BOUCHET, UNSA, élu CA UPMC
- Amélie CHASTEL, UNSA, élue CA et CT Paris-Sorbonne
- Antoine GARRIGUE, SNPTES, élu CT Paris-Sorbonne
- Hélène GÉRARD, EC, élue CA UPMC
- Nelson JARDINE, UNEF - UEAF, élu étudiant CA UPMC
- Annick LE BERRE, UNSA, élue CT, UPMC
- Thierry LARDOT, SGEN-CFDT, élu CA UPMC
- Théodora PSYCHOYOU, EC, élue CA, Paris-Sorbonne
- Pascale NURIT, SGEN-CFDT, Paris-Sorbonne

Les élus sur les listes "Réinventer l'université" et "FSU-Solidaire" de l'UPMC ont demandé le report de ce groupe compte tenu de l'information tardive du lieu et de l'heure de la réunion et de la communication tardive du relevé de discussion.

Les membres du groupe ont constaté que les contraintes calendaires (notamment semaine de congés universitaires à Paris-Sorbonne à partir du 26 octobre) ne permettent pas de reporter la réunion. Ils observent par ailleurs que le relevé de discussion de la première réunion, à valeur purement informative, ne conditionne pas la bonne compréhension des débats de la deuxième, et que le jour et l'heure de la réunion avaient bien été indiqués la fois précédente, seul le lieu ayant changé.

Les membres présents ont voté à 9 voix pour le maintien de la réunion (Mmes Magdelaine et Rouget ne prennent pas part au vote).

ECHANGES-DISCUSSIONS

Les échanges et discussions ont porté essentiellement sur le niveau d'autonomie et de subsidiarité entre l'administration centrale, les facultés, les composantes et l'articulation avec les prérogatives des conseils centraux notamment le Conseil d'administration de la nouvelle université.

Le niveau d'autonomie des futures facultés est discuté au regard :

- de la gestion des ressources de l'université et la politique de l'emploi
- de la gestion des carrières
- de la formation étudiante notamment MCC et calendrier universitaire.

Un point particulier mais néanmoins primordial a été soulevé sur les moyens nécessaires qui devront être accordés aux systèmes d'informations et à l'harmonisation des outils de gestion.

La structuration du nouvel établissement

- ***Sur la notion de Faculté***

Le terme « faculté » ici utilisé signifie « regroupement d'UFR ».

Aujourd'hui les regroupements de composantes dites « Faculté » s'appellent, pour les universités ayant procédé à ces regroupements, « Collège ». Le collège regroupe les UFR des anciennes universités par affinités disciplinaires.

Exemples :

Université de Bordeaux : les facultés sont des collèges - les regroupements de composantes fonctionnent comme chaque université (les structures intermédiaires ont des compétences importantes).

Université de Strasbourg : fonctionnement centralisé : pas de regroupement et pas de niveau intermédiaire

- Comment se placeront les trois futures facultés (collèges) par rapport aux prérogatives des conseils centraux du nouvel établissement ?
- Que pourra- t-on déléguer aux facultés dans le cadre des regroupements d'UFR ?
- Est-ce que les facultés-collèges deviendront des mini-universités ?
- Est-ce que les UFR devront revoir leurs statuts ?

Les statuts des actuelles UFR ne vont pas nécessairement beaucoup changer – ils devront nécessairement traiter des relations institutionnelles mais les compétences des UFR resteront les mêmes.

Il faut que les statuts de la nouvelle université soient modulables afin de prévoir l'arrivée d'un nouvel entrant sans que tout soit à refaire.

Attention, aujourd'hui les pratiques institutionnelles des établissements sont différentes : par exemple, Paris-Sorbonne fait repasser en CA des points déjà examinés en CAC et qui relèvent de la compétence réglementaire du CAC.

Il ressort de la discussion qu'une structure à niveau intermédiaire fonctionnerait mieux.

Subsidiarité dans la gestion des ressources de l'université et sur la politique de l'emploi

- La loi ESR et la loi LRU prévoient des unités à compte distinct : est-ce que cette nouvelle université irait dans ce sens (faculté-collège à compte distinct/budget propre intégré) ?

- Il n'y aura pas de suppression d'UFR, cela a été confirmé par Barthélémy Jobert, mais la question qui se pose est combien de collèges ? reproduira-t-on à l'identique ce qui existe déjà mais de manière superposée ?

<u>Sur la subsidiarité</u> :

La subsidiarité est importante, car chaque université a sa propre culture, il paraît raisonnable de garder une subsidiarité sur certains domaines (par exemple : calendrier universitaire, MCC).

C'est sur le plan organisationnel que la subsidiarité est primordiale car c'est permettre de garder la particularité de chaque faculté-collège il est important de conserver cette différentiation.

Sur la stratégie d'établissement : la subsidiarité ne doit pas être aussi forte. Elle doit être transversale pour qu'elle soit plus ouverte. Un comité stratégique local ne doit pas aller dans le sens d'une stratégie contraire à l'université

Il est essentiel de garder les spécificités de chaque UFR, l'autonomie de gestion doit être en accord avec la philosophie de la faculté-collège. Toutefois si on se contente de juxtaposer les universités sans mettre du lien, on perd l'intérêt de la transversalité.

- *Le critère de transversalité est fondamental, il ne faut pas décréter la transversalité, elle doit être un moyen.*

- Quel peut être ce niveau de subsidiarité? A l'UPMC par exemple la vice – présidence Recherche organise la stratégie de recherche et sa mise en œuvre auprès des structures de recherche? Cette responsabilité devra t-elle être dévolue à la Faculté ou des prérogatives seront –elles données aux UFR ?

La subsidiarité doit également être conciliée avec les contraintes réglementaires.

Subsidiarité sur la gestion des carrières

- Il faut pouvoir appliquer la subsidiarité aux promotions.

- Pour les promotions en 2018 comment gérer les CPE ? Il faut des commissions intermédiaires dans les facultés – collèges.

Exemples : dans certaines universités, il y a des groupes de travail préparatoires au niveau des « collèges ».

Attention les critères de ces groupes doivent être partagés et communs à toutes les facultés pour un système égalitaire.

- Les promotions vont être affectées compte tenu de la taille de la nouvelle université – comment défendre les intérêts des personnels au niveau national ?

Subsidiarité dans la formation (MCC et calendrier universitaires)

- Comment seront votées les MCC ? volonté de conserver la décision au niveau local

- Idem pour le calendrier universitaire : les vacances universitaires seront harmonisées ?

Exemple : Paris-Sorbonne a mis en place une semaine de congé pour la Toussaint.

- Faut-il faire converger les calendriers ?

Même si la transversalité reste marginale aujourd'hui, l'existence d'un calendrier différent n'est pas problématique dans la pratique car cela permet notamment un calendrier d'examens décalé (exemple UPMC avec la musicologie).

La convergence absolue des calendriers n'est pas primordiale, la transversalité permet d'aborder plein de modèles (exemple de SIAL).

En outre, le système combinatoire est plus difficile à mettre en place : il faudra nécessairement réfléchir sur une méthode opérationnelle.

- Il ne faut pas multiplier les conseils car les étudiants sont difficiles à sensibiliser et le taux d'abstention est important lors des élections.

- La scolarité doit rester au niveau de proximité de la faculté-collège.

- Devra-t-on revoir toute l'offre de formation pour assurer la transversalité ?

Subsidiarité dans la gestion des ressources de l'université et la politique de l'emploi

- **Sur la situation budgétaire des établissements**

Quid du programme d'investissement de Paris-Sorbonne (15 millions d'euros) qui a nécessité un effort de la part des personnels ? Ce programme doit être conservé : un engagement écrit sur le maintien de ce programme est attendu au profit de Paris-Sorbonne.

Attention à l'UPMC, les contrats de recherche génèrent des ressources très importantes et le fond de roulement s'est amélioré ; des efforts ont également été faits du côté de l'UPMC.

Comment conserver les disciplines rares ? A Paris-Sorbonne, une offre de formation dans des disciplines rares, dont certaines n'existent plus ailleurs, peut être ouverte pour un petit nombre d'étudiants. Or, les universités en sciences demandent de forts investissements par rapport aux sciences humaines. Cela peut soulever des points de crispation entre les deux établissements alors que Paris-Sorbonne assure, pour certaines disciplines rares, un rôle essentiel.

- **Quid d'une centralisation des décisions sur les emplois ?**

- A quel niveau seront prises les décisions sur les créations, remplacements, redéploiements ou suppressions de poste ?
- Quelles garanties seront données sur les créations de poste ? Quelle répartition ? Centrale ou locale ?
- Quelle sera la politique de cet établissement sur le recrutement ?

Sur le contingent de postes ; cela paraît pertinent que ce soit le niveau central qui répartisse l'enveloppe attribuée par le ministère. La distribution des enveloppes se fera au niveau central, après la ventilation doit se faire logiquement au niveau des facultés-collèges - la méthodologie de ventilation doit leur appartenir.

Le niveau pertinent pour le choix des postes est la faculté si on vaut réussir le rapprochement. C'est un schéma confédéral qui doit être privilégié même si avec le temps on pourra évoluer vers un système plus centralisé.

En sciences, on n'a pas nécessairement besoin d'un remplacement à l'identique – des sections ont déjà fusionné – la question est celle du redéploiement. Du côté de Paris-Sorbonne, s'il n'y a eu aucun gel de postes sous cette mandature, certains ont pu être redéployés, en fonction du vivier de candidats insuffisant ou de la politique d'établissement (développement du FLE, enseignement de chinois par exemple).

- Combien de postes seront nécessaires pour faire fonctionner le niveau central de la nouvelle université ?

Des moyens nécessaires devront être accordés aux systèmes d'informations et l'harmonisation des outils de gestion

La question des moyens engagés pour cette nouvelle université est primordiale.

Les outils de productivités sont nécessaires pour pourvoir faire « le travail », sans ces outils l'université ne pourra pas fonctionner.

La mise en place d'un groupe de travail sur les outils de gestion est indispensable.

- comment gérer les Systèmes d'informations?
- comment faire pour les identifiants des étudiants ?

Aujourd'hui on utilise des outils différents, il faut tendre vers la transversalité.

- Quel support logistique informatique : tous les logiciels sont différents

******

- Calendrier (Prochaine et dernière réunion du groupe de travail) : le 5 novembre (UPMC) 14 H salle 2300 au 23 ème étage de la tour Zamansky.