

Examen du projet de décret sur l'Université Grenoble-Alpes Etablissement expérimental Intervention de la FSU au CNESER du 17 septembre 2019

L'unicité de site de Grenoble est une réalité sur un territoire cerné par des montagnes. Les personnels attendent une organisation collective parce que la porosité entre établissements est réelle notamment pour les unités de recherche partagées. La question n'est pas d'être "pour ou contre" une organisation concertée du site mais sur la forme qu'elle doit prendre.

Le dossier d'établissement expérimental de l'UGA (Université Grenoble-Alpes) fait suite au décret autorisant ce type de dispositif de décembre 2018. Parmi les dérogations au code de l'éducation, l'UGA utilise deux dispositifs clé:

- la possibilité de Composantes à Personnalité Morale (CAPM) : il y en aura 3 : l'INP, l'école d'architecture et l'institut d'études politiques
- La création des CSPM (Composante Sans Personnalité Morale) qui ouvre la porte à une gestion purement locale et fortement différenciée des carrières et des recrutements, source de disparités entre CAPM et CSPM et même entre CSPM et d'inégalité de traitement entre personnels pourtant affectés au même établissement, les conseils centraux (CAC et CA) étant partiellement dépossédés de leurs prérogatives. Dans le projet de statuts (art. 43 et 51) le CA et le CAC conservent des prérogatives sur le recrutement et les promotions (pour le CAC) des E-C hors CAPM

Faut-il rappeler que l'université actuelle est issue de la fusion de 3 universités il y a à peine deux ans en parallèle de la mise en place d'une COMUE que le projet actuelle défait ? La fusion est donc elle même défaite avec la constitution de composantes surprenantes (on y reviendra plus loin). Alors que le bilan de cette fusion, y compris sur la dégradation forte des conditions de travail, n'a pas été tiré, on repart sur une nouvelle organisation.

La mise en place d'un directoire omniprésent sur tous les sujets, donnant autant de poids aux CAPM (actuellement 3) qu'à l'ensemble des CSPM (actuellement 3, mais avec de nombreuses composantes hors CSPM non représentées au directoire) crée un déséquilibre qui conduira forcément à des conflits futurs. Cela crée un dispositif asymétrique qui par nature est malsain et laissera des traces dans le futur. Et finalement les CAPM sont plus égales que leurs copines CSPM. Le directoire est de tout évidence un système laminant le pouvoir du conseil d'administration qui sera réduit à une chambre d'enregistrement. L'article 19 notamment le montre alors que dans les universités le président met en oeuvre la politique débattue et décidée par le CA :

ARTICLE 19 : Le président de l'EPE par ses décisions, le directoire par ses décisions et avis, le conseil d'administration par ses délibérations et le conseil académique, par ses délibérations et avis, assurent l'administration de l'EPE.

Le consensus n'est pas réel: en témoigne l'université de Savoie qui n'a pas souhaitée y être intégrée ; en témoignent les nombreuses craintes des personnels ; en témoigne la demande exprimée par toutes les organisations syndicales de la création d'un Comité Technique commun de plein exercice, en plus des CT de chacun des établissements employeurs, demande qui a été systématiquement refusée, au profit d'une conférence sociale, sans base réglementaire et donc aucune des garanties associées aux CT pour les conditions de travail des personnels de ce que devrait être un EPE : un seul établissement.

De plus des trous juridiques demeurent sans réponse. L'association de l'IAE (Institut d'administration des entreprises) et de Polytech (Ecole d'ingénieurs interne à l'UGA) dans le futur INP (CAPM), mais dont les personnels resteraient gérés par l'UGA, crée des situations inextricables pour l'équité des personnels.

En témoigne le refus de siéger de la FSU et de la CGT au CT qui a donné avis sur le statut de l'EPE.

La création de la CSPM SSSHS (Médecine, Pharmacie, STAPS, SHS, ARSH, LLASIC, LE) est significative des pertes de sens de la construction de l'EPE à marche forcée et non concertée ; il n'est que de lire la justification avancée : ce projet « répond aux ambitions de l>IDEX et de l'UI en termes d'interdisciplinarité avec équivalence entre Sciences de la santé et SHS ». Nos collègues locaux l'appellent gentiment la CSPM "fourre tout". Elle démontre une absence de vision et d'implication de la base.

Sur la forme : Une lettre de cadrage initiale qui fixe la création d'un directoire avant même qu'on puisse en discuter, des consultations de pure forme : sur le projet de décret, 3 réunions d'1h30 convoquées dans des délais purement déraisonnables. Le projet de règlement intérieur n'est pas discuté, alors que beaucoup de questions sont renvoyées à ce règlement. Comment considérer que la communauté est partie-prenante ?

La déconnexion entre les présidents et la communauté universitaire est réelle. Les personnels ne sont pas impliqués, ne comprennent plus les évolutions et il y a une perte de sens. En témoigne la préparation des élections pour le 3 décembre prochain : date officiellement connue mais non officielle, aucune commission électorale convoquée, ni même annoncée à ce jour, à 2 mois et demi du scrutin prévu. Les équipes présidences, elles, s'organisent (leurs listes sont prêtes, les bureaux en discutent), sans informer les personnels, ni leur représentants, instituant de fait une élection biaisée dont les dés sont déjà jetés !

En conclusions

- Nous sommes contre le principe même du décret qui autorise ces universités expérimentales. Nous avons besoin d'un cadre national de définition des universités plus que de règles à façon.
- Les instanciations de ce décret confirment nos craintes : Prise de pouvoir des directions d'établissement, casse systématique de la démocratie universitaire et découplage entre la base et une élite auto-saisie.
- Les présidents n'ont jamais répondu à des questions simples que nous pouvons poser aujourd'hui :
 - pourquoi l'UI (Université Intégrée) ?
 - quels sont les problèmes majeurs auxquels il n'est pas possible, actuellement, dans le cadre des établissements existants, apporter de solution ?
 - qu'y-a-t-il à gagner à l'intégration ? qu'y-a-t-il à y perdre ?
 - quelle est la valeur ajoutée de cette restructuration pour les conditions de travail et les conditions d'études ? Bien sûr, que cela vise à prolonger l>IDEX et son mode de pilotage de l'ensemble des missions par Appels à Projets renforcés et multipliés. Alors même que les conclusions de l'enquête Qualité de Vie au Travail de 2017 soulignent le fait que la charge de travail, en lien avec la recherche de financement ou le montage de projets est déjà trop conséquente pour les enseignants-chercheurs, (67% des répondants estimant avoir une charge de travail alourdie par les projets IDEX)

Quel intérêt dans ces conditions de faire de tels projets ?