



Axes d'orientation proposés par la FSU pour l'université fusionnée, l'INP et la COMUE

Objectifs : cette plateforme a pour objectif d'apporter des éléments de réflexion et de détailler des revendications portées par la FSU dans une vision à court, moyen et long terme de l'université grenobloise. Elle précise les axes d'orientation et les engagements inscrits dans les professions de foi des candidats FSU aux conseils centraux de l'UGA, de l'INP et de la COMUE.

1. Défendre le Service Public Enseignement Supérieur Recherche

- **Nos missions**

Dans un contexte de désengagement financier et même réglementaire, systématique et de plus en plus important de l'Etat, de difficultés budgétaires aggravées pour les établissements, de course, le plus souvent infructueuse, aux contrats de financement des projets de recherche, de mise en concurrence permanente des équipes et des individus, la notion de mission même de service public a de plus en plus tendance à faire figure, au mieux d'idéal désormais inaccessible, voire souvent de concept désuet, pour ne pas dire ringard. Face à l'accumulation des missions des universités inscrites dans la loi, sans ordre ni hiérarchie, face à la tentation de privilégier à toute force des activités lucratives permettant de dégager des ressources propres, il est important de ne pas perdre de vue les missions fondamentales de service public des universités tant en enseignement qu'en recherche, au service de la démocratisation de l'accès aux études et de l'avancée des connaissances, dans une logique de collaboration, et non de mise en concurrence.

Cela suppose notamment une réflexion collective sur les conditions (financières, d'orientation, d'accompagnement...) des étudiants, tout autant qu'une réflexion collective sur les modalités d'articulation de nos activités avec celles du privé (par exemple en termes de transfert ou valorisation des résultats de la recherche, de stages ou d'insertion professionnelle des étudiants, ...). Il est particulièrement important, dans le cadre des instances de décisions universitaires, de ne pas perdre de vue qu'il s'agit là de questions essentiellement fondamentales, qui se cachent bien souvent derrière des décisions présentées comme essentiellement techniques.

Le lien organique entre enseignement et recherche, sans hiérarchie et dans le respect des libertés académiques et de l'autonomie des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs doit être au cœur du projet d'université fusionnée. Il doit permettre, dès le niveau L, d'associer étroitement la diffusion des savoirs à une réflexion critique sur l'état des connaissances. Cela suppose de contrer les évolutions (déjà à l'œuvre dans certains cas) qui distendent, voire rompent ce lien. Il est pour cela indispensable de clarifier les rôles respectifs des diverses instances, et en particulier l'articulation entre les instances pôles de recherche de la COMUE et celles des établissements membres (conseils d'UFR, d'écoles et de composantes et conseils centraux).

De façon générale, nous défendons une vision du service public qui doit favoriser les collaborations plutôt que les mises en concurrence, les financements récurrents plutôt que les appels à projet, les droits systématiques plutôt que les attributions sélectives...

- **Nos partenaires publics**

Les universités et établissements d'enseignement supérieur publics proches (en premier lieu l'Université de Savoie) doivent donner lieu à des dispositions de partenariat renforcé spécifique ; concernant Grenoble INP et l'IEP, avec lesquels les universités grenobloise partagent depuis longtemps activités de recherche et de formation (laboratoires partagés, masters co-habilités,...), au delà du renforcement du partenariat existant, la réflexion collective doit se poursuivre et même s'intensifier, en vue d'une intégration, à terme, dans une université unique.

Les organismes de recherche publics (CNRS, INRIA, INSERM,...) sont des partenaires incontournables et indispensables de l'université. En revanche, ils ne doivent pas devenir, notamment comme membres de la COMUE, des acteurs décisionnaires de la définition des orientations politiques (recherche et enseignement) de l'Université. Réciproquement, l'Université doit reconnaître l'autonomie de ses partenaires dans la définition de leurs politiques de recherche. L'enjeu est de renforcer le dialogue inter entités pour une mise en cohérence des stratégies de recherche respectives des établissements publics de l'ESR, dans le respect des spécificités des missions / fonctions de chacun.

- **Les établissements privés**

Seules des collaborations ponctuelles, sur la base de conventions à périmètre, objectifs et durée soigneusement contrôlés, sont envisageables avec les établissements d'enseignement supérieur privés (notamment, mais pas seulement GEM, qui a été membre du PRES ; même s'il n'est plus actuellement membre de la COMUE) ; une attention particulière doit être portée aux garanties de non transfert aux établissements privés du droit à délivrer des diplômes (y compris en co-habilitation) et de non accès direct ou indirect à des ressources ou prestations relevant de financements publics.

2. Pour un fonctionnement universitaire, collégial et démocratique de l'université fusionnée

La mise en place d'une structure de la taille de l'UGA, regroupant plus de 5 000 personnels et plus de 45 000 étudiants peut éloigner considérablement les lieux de décision des personnels et enliser les énergies dans des difficultés de gestion sans fin. Minimiser ce risque nécessite à chaque étape de la mise en place ou de l'évolution des structures et des modalités de fonctionnement d'associer très largement tous les personnels (à une échelle plus vaste que celle des seuls groupes techniques ou groupes d'élus actuels). Cela suppose une large diffusion des questions et des propositions envisagées (en particulier celles qui font problème !), pour contrer la tendance à pratiquer la politique du fait accompli sous prétexte d'urgence et de plus grande efficacité, à laquelle nous n'avons que trop été confrontés (pour la COMUE et pour l'IDEX en particulier, voir ci-dessous). C'est un point sur lequel nous n'avons pas, malgré des demandes incessantes, obtenu de véritables améliorations lors de ces derniers mois et qui va continuer à être un de nos sujets de préoccupation majeurs.

1) Des structures à taille humaine

- **Évolution des structures**

Nous demandons un audit systématique de bilan de la situation des personnels dans les composantes et les structures qui ont fusionné au sein de chaque établissement ces dernières années et un accompagnement de celles qui vont se regrouper à l'occasion de la fusion (Géographie et Urbanisme ; services des langues...). Des précisions doivent aussi être apportées sur les conséquences de la fusion sur l'ESPE (mobilité des personnels, implantations géographiques...). La nature administrative des structures d'enseignement implantées à Valence (composantes ou pas) doit être clarifiée.

- **Équilibres entre les niveaux**

La fusion est également de nature à modifier les équilibres entre services administratifs (financiers, ressources humaines ...) centralisés et déconcentrés ; cette question doit être abordée en lien avec les personnels et usagers des services. L'équilibre entre mutualisation et organisations spécifiques locales se pose pour de nombreuses activités transverses (Langues, orientation, Service Universitaire de Pédagogie, Relations internationales,...) et doit donner lieu à large concertation bien en amont.

Le degré de déconcentration et d'autonomie des entités type UFR, écoles... doit également être abordé ainsi que des modalités de mise en réseau « horizontal » permettant de discuter de questions transverses relatives aux missions d'Enseignement et de Recherche ; à l'opposé de la logique de création de superstructures qui a été celle de la COMUE, il s'agit au contraire d'imaginer comment les structures existantes peuvent travailler ensemble.

2) Renforcer le lien « structurel » entre enseignement-recherche

- **Rôle des UFR et des Écoles** : l'importance des activités recherche des UFR et des écoles d'ingénieurs doit être réaffirmée tout comme la nécessité de maintenir des liens étroits entre des composantes et les laboratoires ; la question de l'adossement recherche des formations est essentielle pour la définition et l'accréditation de l'offre de formation ; les modalités de la récréation / du maintien du lien des UFR/écoles avec les unités de recherche doivent être approfondies.
- **Lien entre structures de recherche et d'enseignement** : plus généralement nous revendiquons un lien étroit entre les unités de recherche et les structures d'enseignement type IUT, DLST, IAE qui peuvent bénéficier très utilement d'activités pédagogiques en lien avec les laboratoires : activités expérimentales ou stages dans les laboratoires, sorties de terrain...
- **Mesures d'incitation à une « éthique de la collaboration »**, par exemple en remettant en place un BQR, destiné notamment à encourager et aider les projets pluri et transdisciplinaires, même si une réflexion collective doit être menée sur l'explosion actuelle des appels à projet internes, souvent source d'épuisement et de découragement et son rééquilibrage par une politique de moyens pérennes.
- **Politique volontariste en matière d'édition et de publication scientifique**, encourageant les bonnes pratiques de diffusion ouverte des publications et des données.

3) Retrouver le rôle prédominant des élus

La définition de la composition des conseils de l'université fusionnée doit redonner un rôle prédominant aux élus. De façon générale, une réflexion doit être menée sur l'équilibre à trouver entre le travail préparatoire mené dans des groupes de travail ou commissions en tout genre, qu'ils soient constitués d'élus, de nommés, de volontaires... et les débats à mener dans les conseils eux-mêmes. En premier lieu il est indispensable que tous ces groupes de travail viennent systématiquement rendre compte de leurs travaux devant les conseils élus, seules instances légitimes pour décider des mises en application. En parallèle, l'articulation et la subsidiarité des conseils centraux et des conseils de composantes doivent être clarifiés.

Face à l'étendue, au nombre et à la complexité des questions qui devront être traitées par les élus dans les conseils, ce qui suppose de les préparer avec les personnels en amont et d'en rendre compte en aval, la question du statut de l'élu, et de la reconnaissance dans son temps de travail du temps consacré à son mandat (y compris pour les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs) est une question absolument essentielle. Faute de quoi les conseils ont toutes les chances de se transformer très rapidement en chambres d'enregistrement où les élus ne seront là que pour entériner les décisions prises par des « décideurs professionnels », qui eux-même n'auront plus qu'un lien très distendu avec la réalité vécue par les personnels et les étudiants.

3. UGA : une université où il fait bon vivre et travailler, pour ses personnels et ses étudiants.

Par nature complexe et coûteuse (en temps, en moyens) la fusion de nos établissements ne peut emporter l'adhésion et l'enthousiasme que si elle est un indiscutable facteur d'améliorations, visibles et rapides, des conditions de travail des personnels et des étudiants, d'enrichissement de l'offre de formation, de développement des collaborations...

Cela ne peut se faire sans un état des lieux, impliquant tous les acteurs, des expertises, des originalités, des spécificités. La nécessaire harmonisation des modes de fonctionnement issus de trois établissements distincts ne doit pas être une uniformisation réductrice. Elle doit au contraire permettre, à travers le partage et la généralisation des bonnes pratiques, une amélioration de la situation de tous. Dans ce cadre, nous serons particulièrement attentifs aux risques d'affectation autoritaire de personnels, de surcharges de travail engendrée par la fusion, de fermetures de structures, de services, ou de formations, de disparition d'avantages acquis, de développement de cas de souffrance au travail...

Plus généralement, de nombreuses questions liées à la COMUE et à la fusion nécessitent l'ouverture d'un véritable espace de négociation.

1) Des modalités de dialogue social à faire vivre

- **Des instances de dialogue social au plus près des agents** : particulièrement pour l'université fusionnée le CHSCT devrait avoir une organisation pluri-sections en raison de l'éclatement des lieux de travail ; une composition dérogatoire pour le CT (avec augmentation du nombre des élus) doit aussi être envisagée.
- **Des modalités de rencontres systématiques** des directions d'établissement avec les organisations syndicales.
- **Une politique de ressources humaines** au service de l'amélioration des missions des établissements : il est indispensable de clarifier, de façon détaillée, les orientations de la politique RH, notamment dans le cadre de la fusion, et de diffuser aux personnels un calendrier prévisionnel précis des actions et changements à mettre en œuvre.

2) Des objectifs et des revendications ancrés dans le quotidien des personnels et des étudiants

- **des personnels stables** en nombre suffisant pour répondre aux besoins : un plan de déprécarisation doit être rapidement défini, notamment pour les vacataires sur besoins permanents;
- **harmonisation des conditions** d'emploi, de rémunération et de carrière des contractuels notamment enseignants, sur la base d'une convention collective ;
- **des personnels formés** : les besoins doivent être recensés (en particulier dans le cadre du plan de déprécarisation) et un plan de formation doit être élaboré. Dans ce cadre, un vrai droit à la formation continue doit être mis en œuvre pour les enseignants, avec reconnaissance des heures de formation dans les services.
- **donner du sens au travail** et aux missions du service public : définir une organisation du travail basée sur l'enrichissement des tâches et sur la proximité la plus grande possible avec les usagers d'une part et les directions et autres services fonctionnels d'autre part (horizontalité et vision globale de l'activité, à

- rebours d'une spécialisation/parcellisation des tâches) ;
- **développer des outils numériques** au service des personnels, sans alourdissement des procédures et sans détournement de leur usage pour le contrôle des personnes.
- **pour les enseignants-chercheurs et les enseignants** : allègement des services des jeunes recrutés et amélioration des conditions de travail : tableau d'équivalence des tâches (avec reconnaissance de toutes les tâches d'encadrement des étudiants autres que l'enseignement) et conditions de reconnaissance du droit à congé à harmoniser au mieux dans le cadre de la fusion et à compléter en fonction des évolutions récentes du métier et des missions ; une réflexion sur les conditions d'attribution du CRCT doit être engagée afin que celui-ci soit un droit effectif et non une récompense de plus dans la course à l'excellence.
- **CAESUG** : son maintien doit être assuré dans le cadre de la fusion, selon des modalités à faire évoluer ;
- **médecine du travail** : les conditions de fonctionnement (nombre de médecins et de personnels médicaux, locaux, budget...) doivent garantir les visites médicales régulières, les actions de prévention, le suivi des situations à risque ... auxquels les personnels ont droit ;
- **maison des personnels et espace associatif et syndical** : cette revendication de longue date doit être satisfaite dans le cadre de l'affectation des locaux libérés sur le campus par le départ ou la relocalisation de laboratoires et de formations.
- **politique de restauration**, en général et du CROUS en particulier (tarifs, prestations, cartes de paiement) : elle doit faire l'objet d'un débat associant largement les personnels de **tous** les sites (campus, polygone, centre-ville, Echirolles, ESPE, Valence, Vienne, Grésivaudan)
- **crèche sur le campus** : cette question est évoquée sporadiquement à chaque contrat quadriennal depuis au moins 20 ans ; la fusion pourrait être l'occasion de s'en saisir de nouveau, ce qui nécessite, en premier lieu, une évaluation approfondie des besoins (chez les personnels comme chez les étudiants)

Cette liste est loin d'être exhaustive et le recensement des besoins en matière d'amélioration des conditions de travail et de vie *via* une enquête générale auprès des personnels pourrait être (aurait dû être) une initiative bienvenue des directions des établissements.

Nous proposons, en outre, la tenue d'une **conférence sociale annuelle** permettant la présentation et la discussion du bilan et des projets en matière de politique sociale et de grandes orientations.

4. A propos de la COMUE, de l'IDEX et des évolutions du site

Même si la disparition à court terme de la COMUE n'est pas envisagée (*encore que ... voir le point IDEX ci-après*), des modifications significatives de son périmètre, de ses prérogatives, de ses ressources et de son mode de fonctionnement peuvent être effectuées à l'occasion de modifications de son règlement intérieur, voire de modifications statutaires, celles-ci n'ayant été effectuées qu'à minima (et pour certains points de façon incohérente et inapplicable) à l'occasion de la fusion des trois universités membres. D'où l'importance de rappeler ici les orientations que nous avons déjà défendues.

1) opposition à la COMUE, échelon supra établissements

- qui alourdit un système technocratique et bureaucratique déjà pesant (multiplication des instances, des structures, complexification des schémas de décision...)
- qui n'est contrôlé que par des instances peu démocratiques, peu collégiales, éloignées des personnels, avec transfert possible de moyens et de compétences vers des établissements privés
- dont les évolutions (périmètre, prérogatives, structures, fonctionnement) échappent à tout contrôle des conseils des établissements membres
- qui menace de dessaisir / concurrencer les établissements d'enseignement supérieur membres en termes d'activités de recherche et de formation

2) évolution vers un rapprochement de tous les établissements d'enseignement supérieur public

L'enjeu est au contraire de travailler à des convergences dans un système ouvert basé sur des conventionnements thématiques dans un premier temps puis visant quand cela est possible à l'intégration dans une université unique des établissements publics partenaires (IEP, INP,...).

La question du positionnement de l'université de Savoie et du développement de modalités de coopération respectueuses de ses spécificités doit être reposée.

Concernant l'INP, le statu quo, où les directions successives de l'INP s'accrochent à préserver à tout prix son statut de grand établissement indépendant (statut au demeurant fort peu démocratique), alors même que le contexte évolue, ne peut pas nous satisfaire. Comme membre de la COMUE elle se trouve ainsi peser du même poids que chacune des trois universités, puis à partir de janvier 2016 autant que la grande université résultant de

la fusion. Une telle situation ne peut que renforcer des logiques de concurrence et de hiérarchisation, alors même que nos proximités, tout autant que nos complémentarités, devraient au contraire nourrir, au bénéfice de tous, des collaborations, des partages et des renforcements fructueux.

Tant au sein de l'université fusionnée que de l'INP, c'est au contraire une logique d'intégration (et non de dissolution) dans un établissement universitaire unique, portée et co-construite par les personnels, respectueuse de nos spécificités et de nos différences, et facteur d'enrichissements mutuels, que nous défendrons.

3) autonomie et dimension nationale des organismes de recherche

Il est en revanche néfaste pour l'autonomie et la dimension nationale des organismes de recherche (CNRS, INRIA, INSERM, CEA...) d'imposer aux indispensables collaborations de recherche la forme exclusive de membre ou d'associé privilégié de la COMUE. Ce dispositif contribue à diluer le poids de l'Université sans renforcer le potentiel de rapprochement entre organismes et Université.

Les collaborations avec les organismes doivent se faire sur la base de projets communs cadrés par des conventions. Si des collaborations à plus grande échelle ou au long cours, par exemple pour la définition des orientations scientifiques des labos multi-tutelles peuvent nécessiter la mise en place de dispositifs de prospective, d'échanges, de concertation... les arbitrages et les décisions ne relèvent eux que des établissements et organismes concernés.

4) révision du rôle des pôles

Nous nous sommes largement exprimés, à l'occasion de l'élection des conseils de pôles (voir notre profession de foi) sur les risques que des pôles composantes de la COMUE, dotés de fait de toutes les prérogatives qui auraient dû rester celles des seuls établissements en matière de définition et de mise en œuvre des priorités et des politiques de recherche font courir aux établissements universitaires et à l'intégrité de leurs missions ainsi qu'à l'existence même du lien formation-recherche. C'est pour défendre une vision alternative que nous avons présenté des candidatures aux conseils des pôles. Nous venons aussi d'obtenir que des modifications significatives du règlement intérieur de la COMUE soient proposées afin de clarifier l'articulation et le circuit de prise de décisions entre les pôles et les établissements.

5) opposition aux diplômes LM portés par la COMUE

Nous réaffirmons avec force notre opposition la plus formelle à tout transfert ou toute création de formations diplômantes portées par la COMUE. La situation de l'école doctorale devra être réexaminée et évoluer au fur et à mesure de l'évolution de la structuration du site.

6) opposition aux transferts de compétences et de personnels vers la COMUE

Plus généralement, tout transfert de compétences et de personnels à la COMUE doit être refusé ; les créations de postes doivent aller à l'Université, pas à la COMUE, qui ne doit pas non plus se transformer en un ghetto de personnels précaires.

7) Projet IDEX : une politique du fait accompli au service de la restructuration du site

La saga du dossier IDEX est tout à fait emblématique de la politique du fait accompli que nous dénonçons.

Lors de la première phase de soumission, le projet a été envoyé au jury sans avoir même été présenté aux personnels, aux étudiants et à leurs instances. La nouvelle mouture du projet a été une fois de plus transmise au jury sans que les personnels et les étudiants, pourtant directement concernés par les projets et les évolutions qu'il comporte aient pu en débattre : aucun conseil des 3 universités, ni même le CA de la COMUE, n'a été saisi pour avis sur le projet IDEX, projet technocratique dont la légitimité est discutable.

La diffusion a posteriori du projet révisé (qui plus est uniquement en anglais, contrairement à la loi, ce qui ne facilite pas son appropriation par les personnels) est loin de dissiper nos craintes ...

Au motif qu'il fallait répondre aux critiques du jury sur la « gouvernance du site » ont été introduits dans le dossier de nouveaux éléments sur l'évolution des structures de la COMUE et des établissements membres. Ceux-ci sont rédigés dans des termes très ambigus, où la confusion volontaire entre l'UGA et la CUGA, est savamment entretenue. Les étapes mentionnées laisse intactes nos craintes d'affaiblissement, voire de disparition de l'université fusionnée au profit d'une COMUE aux prérogatives très largement renforcées :

A complete functional integration of UGA, materialized by the IDEX contract, and its partners in the IDEX will be achieved at T2.

At T4, Université Grenoble Alpes will be an EPSCP. Academic departments will be in place including an Institute of Engineering (that will allow us to rely on the reputation of Grenoble INP while merging our forces in the engineering field), an Institute of Undergraduate Technology studies and an internationally recognized Graduate school of management. UGA will be ranked, will deliver diploma, enroll students and hire staff.

Selon le projet stratégique de la Comue, qui vient d'être diffusé, la gouvernance de la Comue est ainsi amenée à se recomposer pour y intégrer les représentants des nouveaux membres et associés autour d'une organisation en composantes de formation et en pôles de recherche transversaux. Dans cette perspective, « la gouvernance de l'IDEX est pensée comme partie-intégrante de la gouvernance actuelle (ndlr de la COMUE), véritable vecteur de cohésion et de dynamisme **structurant** à l'échelle du site ».

Rompre avec cette logique de précipitation autoritaire suppose que les équipes de direction prennent de véritables engagements et définissent des calendriers prévisionnels de mise en œuvre, en concertation véritable avec les personnels et les étudiants, à l'opposé de la tendance actuelle à repousser l'examen même des questions posées et des pistes de solution possibles au motif qu'elles ne pourront pas être mises en œuvre avant la fusion !