

Compte-rendu d'une rencontre informelle avec des membres de la Commission de Concertation USPC

1 Contexte

La Commission de Concertation USPC à Paris Diderot. Suscitée par l'équipe présidentielle de l'Université Paris Diderot, et missionnée par le CA, la Commission de concertation a pour mission de rencontrer l'ensemble des composantes et des services de l'université pour recueillir leurs souhaits, leurs impressions et éventuellement leurs craintes dans la perspective d'un rapprochement des établissements du PRES SPC.

Rapport de la Commission. Ces rencontres donneront lieu à un rapport de synthèse, accompagné de recommandations basées sur la volonté des personnels.

La démarche de concertation dans les autres universités du PRES. Si des équipes ont été constituées dans d'autres établissements du PRES avec des missions analogues, apparemment aucune ne s'est donnée les moyens de réaliser le travail gigantesque consistant à rencontrer physiquement un pourcentage non négligeable (de l'ordre de 30%) des personnels de chaque composante et de chaque service, lors d'une réunion organisée par la direction de la composante ou du service, et le plus souvent sous forme d'assemblée générale ouverte à l'ensemble de ses personnels.

Rapport d'étape et rencontre avec le comité de coordination de l'Assemblée Permanente. À l'occasion de la présentation par la Commission d'un rapport d'étape au CA de l'Université Paris Diderot et à l'équipe présidentielle restreinte, Michel Delamar a volontiers accepté de rencontrer de manière informelle le 15 février 2013, accompagné de membres de la Commission, les membres du comité de coordination de l'Assemblée Générale Permanente.

- Les membres de la Commission ont tenté de rendre l'accueil qui leur a été fait dans les composantes et les services lors des réunions, et de traduire les impressions qu'ils en ont retirées.
- Les membres de l'AGP présents ont posé des questions sur des points complémentaires.

Ce compte-rendu

- N'engage que ses rédacteurs.
- Exprime soit le sentiment des personnels rencontrés par la Commission, tel que le rédacteur l'a compris lorsqu'exprimé par les membres de la Commission, ou simplement le sentiment du rédacteur. Le contexte permet de savoir où se situer.

2 Compte-rendu de la rencontre

2.1 Les problèmes liés au changement d'échelle

- Des problèmes de coordination local-central existent déjà au sein de Paris Diderot, qu'il convient de régler avant une plus grande intégration avec d'autres établissements.
- Exemple de la DSI (Direction des Services d'Information) qui cherche à harmoniser les systèmes d'information au niveau de Paris Diderot. L'échelle du PRES est-elle la plus pertinente ? Rien n'est moins sûr car les projets d'harmonisation existants concernent aussi bien l'échelle régionale et l'échelle nationale.
- Le changement d'échelle entrainera un éloignement des structures dirigeantes, creusant un fossé avec les personnels qui ont besoin pour leur métier d'une proximité avec les structures de décision ainsi qu'avec les usagers (étudiants, personnels enseignants, chercheurs).
- Quelle est la plus value du changement d'échelle ? Elle n'est pas évidente, pas même pour des services qui sont pourtant présentés comme les plus facilement mutualisables ; ainsi l'exemple des RI (Relations Internationales) où en définitive, rien ne semble facilement mutualisable : toutes les conventions, toutes les signatures on in fine lieu au niveau local. Leur rassemblement au niveau du PRES, contrairement à ce qu'on en dit habituellement, ne provoquerait que des allers-retours supplémentaires, pour plus de désorganisation.
- Le débat généraliste/hyperspécialiste pour les personnels BIATSS (généraliste pouvant nuire à la carrière, hyperspécialiste pouvant nuire à la mobilité) s'est souvent invité dans les rencontres, sans que la perspective de plus d'intégration ne soit perçue comme source d'amélioration.
- Il est illusoire et dangereux d'imaginer que les services mutualisés fonctionneraient juste comme avant, avec des économies d'échelle comme seule différence... La Direction des Ressources Humaines, la Direction des Etudes et de la Vie Universitaire, sont des exemples de services dont la mutualisation est inimaginable. Au minimum, des délégations par campus seraient indispensables. On retrouve la problématique de la proximité nécessaire avec les usagers (étudiants, personnels enseignants, chercheurs) et avec les structures de décision. Une DRH qui ne connaîtrait pas ses services serait source de gâchis pour l'université.

2.2 Les enjeux communautaires, scientifiques et pédagogiques

- La Commission a apprécié la profonde implication et la profonde réflexion des personnels sur la perspective qui leur est présentée. "Les gens réfléchissent..." Avis à ceux qui voudraient les prendre pour des imbéciles.
- S'il n'est pas d'opposition farouche et de principe sur l'idée de rapprochement avec les autres établissements du PRES, rien ne peut pour autant en être conclu tant que les contours précis du projet n'auront pas été dessinés. Or les personnels ne conçoivent pas qu'un projet d'une telle ampleur puisse leur être livré clés en main, concocté dans l'urgence et sans consultation. En un mot, ce projet sera fait par les personnels ou ne sera pas.
- On a vu que les Labex ne suscitaient pas d'animosité : des coopérations, sur des projets définis, de laboratoires sur des échelles de temps raisonnables (5 ou 10 ans), qui seront renouvelés en fonction des résultats, cela semble acceptable. Un méga-

regroupement visant à créer des structures pérennes dans l'urgence et pour une durée indéterminée, c'est bien sûr complètement différent.

- Le périmètre du PRES est vu comme manquant de cohérence. Pourquoi tels établissements plutôt que d'autres ?
- La direction du PRES est accablée par son manque de légitimité : "qui sont-ils ?", "ils sont non élus, non universitaires", "que font-ils ?" Ainsi la stricte légalité de cette équipe, imposée dans le sens top-down, n'arrive manifestement pas à se substituer à la légitimité qui lui fait défaut.
- L'épisode des maquettes de Master éclaire une figure repoussoir : une direction éloignée des personnels, prenant des décisions en dépit du bon sens et sans aucune connaissance fine des enjeux, uniquement guidée par des sortes d'impératifs politiques tenant lieu de compréhension pédagogique et scientifique.
- Les collaborations déjà existantes, avec des Etablissements hors PRES (Paris 1, Paris 6, ENS, etc..) profondément ancrées dans la réalité des laboratoires ou des UFR, ne doivent pas être asséchées pour des motifs politiques ; à l'inverse les collaborations artificielles ne pourront pas émerger pour des motifs politiques.

2.3 Des tentatives avortées

Plusieurs services ont été invités par la direction du PRES à se rencontrer entre homologues d'établissements pour ébaucher les collaborations (exemples des DSI, BRI, Bibliothèques). Pourtant rien n'en est sorti de concret, pour au moins deux raisons :

- Comme évoqué plus haut, la mutualisation à l'échelle du PRES n'est pas aussi facile que l'espéraient ses promoteurs. Rien n'est mutualisable "from scratch", il n'y a visiblement pas de demande pressante que les acteurs réclameraient.
- Sans contour de la future organisation, il est un peu vain de discuter de mutualisation dans l'abstrait.

2.4 Les attentes des personnels

- Personne ou presque n'imagine autre chose qu'une structure confédérale ; il reste à être vigilant sur la place du "curseur" entre responsabilités demeurant locales et fonctions mutualisées.
- Le Campus PRG est porteur d'une identité forte : pas question d'en partir alors qu'on vient d'y arriver. Attention à la mobilité forcée.
- Un tel projet ne peut réussir que si les personnels sont :
 - informés
 - consultés
 - cooptés dans sa réalisation
- Les métiers qui interviennent dans le fonctionnement de l'université sont extrêmement nombreux. Ils doivent être reconnus dans leur diversité et leurs spécificités. La mutualisation brutale ne va pas dans le sens d'une telle reconnaissance.

2.5 La réaction du CA au Rapport d'étape

- Présenté aux membres du CA, le rapport d'étape de la Commission n'a, aux dires de ses membres, pas suscité pour l'instant de débat approfondi. Ce débat aura lieu, il faut l'espérer, lors de la présentation du rapport final avec ses recommandations.
- Le rapport d'étape a également été présenté à l'équipe présidentielle restreinte.

Il est surprenant de constater que toutes les questions qui sont soulevées par le travail de la Commission sont en fait... sans réponse. En particulier, le chantier de la structure collaborative que les personnels appellent de leurs vœux n'est pas commencé, aucune réflexion n'est menée à ce sujet, ou personne n'en est informé.

3 Conclusion et actions à venir

Il existe des marges de manœuvre dans la mise en place de la future confédération d'établissements. Deux questions émergent pour l'utilisation de ces marges :

- Quelles structures mettre en place pour donner la parole aux personnels et garantir le fonctionnement collégial de notre établissement ?
- Comment étendre ces structures de concertation aux autres établissements du PRES ?

Remerciements. Nous remercions M. Delamar et les membres de la Commission qui ont bien voulu prendre le temps de nous rencontrer, et de nous parler aussi librement qu'ils l'ont fait.