

DOSSIER SPÉCIAL : AUTONOMIE DES UNIVERSITÉS ACTE 2

La présidente de Sorbonne Université : 0% dialogue social, 100% casse du service public



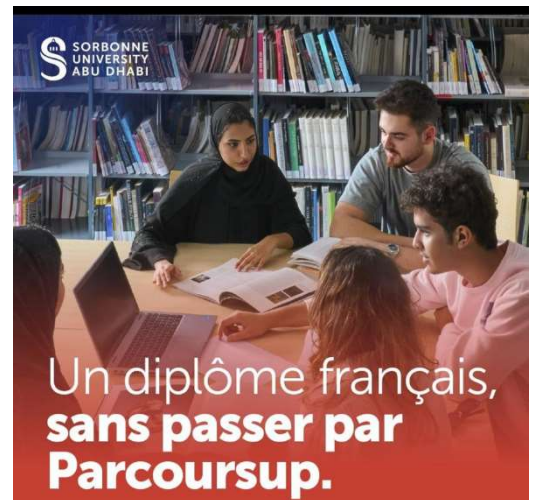
Championne olympique
de judokasse sociale !

Depuis des mois, la présidence multiplie les annonces :

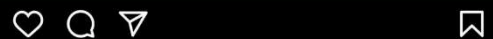
- Révision et réévaluation de l'IFSE
- Projet de réorganisation de SU : disparition des facultés ?
- SU pilote de l'autonomie 2 des universités
- Accroissement de l'alliance SU
- Paris Parc (Cité de l'innovation) étape majeure de la structuration de l'écosystème de l'innovation de l'université
- Budget « insincère »
- Jeux Olympiques

Face à la démultiplication des projets de changement et de réorganisation, on observe un dépérissement du dialogue social et le court-circuitage systématique des instances du personnel.

Quand Sorbonne Université propose de contourner Parcoursup en payant 45 000 € par an (LOL !)



Un diplôme français,
sans passer par
Parcoursup.



49 J'aime

sorbonnead Vous êtes déçus par les résultats parcoursup ? A l'Université Sorbonne Abu Dhabi vous avez le meilleur de la formation française ainsi qu'un diplôme français, mais sans passer par Parcoursup. Appelez nous au +971 56 4145885 ou par email Admissions@sorbonne.ae et on répond à toutes vos questions.

Pour plus d'informations sur les licences, consulter le lien en bio

#SorbonneAD #SUADFrancophonie #Math #Physics #Licence #Mathématiques #Physique #science

L'arlésienne de la négociation des primes IFSE

Voilà plus de 2 ans que l'université aurait dû procéder à ces négociations. Pour le moment, l'université ne communique aucune date pour ouvrir le dialogue avec les OS. Pour rappel, les 7 % d'augmentations versés en décembre 2023 devaient compenser le retard de la réévaluation de l'IFSE et des primes qui auraient dû arriver en 2021. Mais la réalité est que seule 2022 et 2023 ont été prises en compte partiellement sur le socle et dont ont été exclus les collègues ayant une garantie indemnitaire. Nous pouvons donc conclure que les personnels de SU ont été volés d'un an et pour d'autres des 3 dernières années.

Sorbonne Université pilote de l'autonomie 2

Finances, RH, gouvernance, immobilier, formation. Voici les cinq champs sur lesquels neuf établissements pilotes expérimenteront des mesures dans le cadre de « l'acte II de l'autonomie » et ce jusqu'à l'été 2025, a annoncé Sylvie Retailleau, ministre de l'ESR, le 26 mars 2024.

Elle s'exprime lors de l'évènement d'AEF info, Agence de presse spécialisée (éducation et social), à la Cité internationale universitaire de Paris, dévoilant la sixième édition de son *Cahier de tendances de l'ESRI*. Les pilotes seront accompagnés par des IGESR et signeront un avenant à leur contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), avec pour objectif d'initier les premiers travaux à l'été 2024. Autres annonces : un nouveau contrat quinquennal dès 2025 ainsi qu'une réflexion sur la portée de l'évaluation et le positionnement des rectorats de région académique.

« Une grande partie des marges de manœuvre accordées aux universités restent encore aujourd'hui sous-utilisées par les établissements, pour des raisons qui tiennent à leur méconnaissance de ces marges ou à un contexte politique peu favorable à leur mobilisation. Il est donc essentiel d'achever pleinement cet Acte I avant de mettre en œuvre un Acte II dont on doit cependant déjà envisager le déploiement », annonce Sylvie Retailleau.

Rappelant que le « président de la République a donné jusqu'à l'été 2025 pour que de nouvelles démonstrations d'autonomie puissent être apportées avec les établissements qui y seront prêts », elle précise que ce « nouvel acte commence dès maintenant », par une « première phase de travail préparatoire menée par [son] cabinet et la DGESIP », avec « quelques sites dont la diversité se veut représentative du paysage français de l'enseignement supérieur et de la recherche ».

Neuf établissements d'enseignement supérieur pilotes ont été choisis pour expérimenter des mesures d'autonomie dans ces différents champs : Aix-Marseille Université, Université de Pau et de Pays de l'Adour, Université de Bordeaux, Université de Rennes, Université de Perpignan, Université Paris-Panthéon-Assas, Sorbonne Université et École Centrale de Lyon.



Autonomie 2 : Késako ?

La gestion des carrières devient de plus en plus opaque et individualisée : primes au mérite, salaires à la tête du client, fin de l'avancement automatique... Guérini envisage même de faire implorer le statut de la fonction publique en supprimant les catégories A, B, C et en « facilitant les licenciements dans la fonction publique », alors qu'on manque déjà cruellement de personnels. Actuellement, SU fait l'objet d'un audit par des inspecteurs généraux qui vont rapidement faire des recommandations pour entrer dans cette nouvelle phase de casse du service public dans l'ESR.

Faire prendre des vessies pour des lanternes

Nos inquiétudes sur l'avenir des personnels et du service public à SU sont légitimes. UDICE, dont NDT est vice-présidente, se félicite du projet d'autonomie 2 de Macron, et SU est même université pilote. « Toutes les universités membres d'Udice, conscientes de leur rôle de cheffe de file et de leurs responsabilités vis-à-vis de l'ensemble de la communauté de l'ESR, s'engagent dès aujourd'hui dans l'instruction proactive de l'acte 2 de l'autonomie des universités. Elles présenteront plusieurs actions concrètes dans les prochaines semaines ».

Autonomie 2 : Késako ? (suite)

Quelles vont être les conséquences à court-terme pour les personnels ? Aucune information ou consultation à ce sujet, malgré nos nombreuses demandes. Loin de défendre le service public de l'ESR, la présidence accompagne le démantèlement de l'université et de la recherche voulu par Macron. La présidente essaye de nous faire croire qu'elle subit les réformes du gouvernement et nous défend face à cette offensive libérale. Si NDT était réellement opposée à cette politique, elle ne serait pas vice-présidente d'UDICE et SU ne serait pas parmi les neuf établissements pilotes de l'autonomie 2 version Macron ! En réalité, elle est partie prenante et moteur de ce processus. Ces nouvelles lois à venir vont avoir des conséquences très concrètes sur les conditions de travail et l'avenir des collègues.

Il y a donc urgence à réagir et se mobiliser. Dans les services il faut organiser des réunions d'information, des AG afin de construire un rapport de force pour stopper cette casse systématique du service public.

Document « confidentiel » envoyé par le ministère aux universités expérimentales

Thématique	Nouvelles marges à prévoir dans l'acte II
Ressources humaines	1- Enseignants-chercheurs : moderniser et simplifier le modèle de recrutement et de gestion des carrières <ul style="list-style-type: none"> - Permettre le recrutement de MCF sans qualification par le CNU - Décontingenter les recrutements d'enseignants-chercheurs - Offrir la possibilité de créer des listes complémentaires valables deux ans pour les recrutements - Faciliter la modulation des services enseignants-chercheurs et lever la référence aux 192 h - Adapter le statut pour préciser les missions, mettre en place un outil d'évaluation de la trajectoire professionnelle, assouplir le cadre des missions et de la comptabilisations de leurs activités - Elargir l'expérimentation des contrats de pré-titularisation (CPJ et extension à d'autres corps) tout en simplifiant l'ensemble du dispositif (en particulier la procédure de recrutement). - Rendre les établissements maîtres de l'arbitrage des congés pour recherche ou conversion thématique, ainsi que de leur volume de congés pour projet pédagogique - Simplification des modalités de gestion de la composante individuelle du RIPEC (C3)
	2- Gestion RH des personnels BIATSS : offrir de nouvelles marges de manœuvre aux établissements <ul style="list-style-type: none"> - Déconcentrer leur gestion (liste d'aptitude et tableau d'avancement, pouvoir disciplinaire) - Réviser les procédures de recrutement des ITRF en s'inspirant de la fonction publique territoriale - Alléger les modalités d'affectation des personnels des filières AENES et BIB - Autonomiser les établissements sur la procédure de recrutement des DGS
	3- Permettre aux établissements un recours simplifié à l'ensemble des autres personnels participants aux missions d'enseignement <ul style="list-style-type: none"> - Déconcentrer la gestion des ESAS à l'EPSCP pendant la durée de leur affectation ; lever la référence aux 384 h - Assouplir les règles de recrutement des ATER et des enseignants vacataires - Faciliter le recrutement de chercheurs ONR pour réaliser des missions d'enseignement - Déconcentrer la nomination des professeur associés
Budget et finances	4- Viser une attribution pluriannuelle des crédits adossée à des objectifs contractualisés (COMP)
	5- Optimiser l'allocation de la SCSP annuelle, pour atteindre sa part la plus élevée possible en début d'année. Globaliser l'ensemble des crédits de la SCSP
Patrimoine	6- Donner aux universités ayant obtenu la dévolution la possibilité d'emprunter dans le cadre de la rénovation immobilière
	7- Réguler la répartition des moyens de la SCSP sur la base d'un système d'allocation "soe à l'activité+financement à la performance"
	8- Desserrer les contraintes sur l'utilisation des fonds de roulement
	9- Renforcer la liberté offerte aux établissements ayant obtenu la dévolution <ul style="list-style-type: none"> - Donner une autonomie totale aux établissements propriétaires de leur patrimoine sur la cession de leur patrimoine. - Supprimer l'obligation de créer un budget annexe immobilier pour les universités dévolues
	10- Simplifier le processus de dévolution du patrimoine
	11- Donner la possibilité du transfert à titre gratuit du patrimoine des collectivités vers les établissements
	12- Donner aux EPSCP propriétaires de leur patrimoine la possibilité d'établir directement des contrats pluriannuels avec les régions et les autres collectivités
Gouvernance	13- Supprimer l'avis du préfet et la validation par la DIE relatifs au SPSI des établissements
	14- Réduire les financements sur AAP : reprendre le modèle des plans campus mettant en avant une vision globale des projets
	15- Engager une rénovation des campus visant à l'optimisation des surfaces dans une logique de valorisation et dans une dynamique partenariale territoriale, et de prise en compte de la performance énergétique
	16- Autonomiser les établissements dans le déploiement de leur SPSI
	17- Offrir la possibilité aux EPSCP, sous réserve du respect d'un cadre juridique national « minimum » (comme cela est le cas pour les EPE), d'adopter des statuts à façon, et de modeler leur gouvernance.
Offre de formation et pédagogie	18- Supprimer les règles spécifiques qui régissent le fonctionnement des instituts et écoles, ainsi que des services communs.
	19- Lever les mesures qui freinent le quotidien des établissements <ul style="list-style-type: none"> - Supprimer la mention législative de services communs - Supprimer des dispositions relatives aux services communs universitaires et interuniversitaires des étudiants étrangers - Supprimer la mention législative du bureau pour l'inscrire dans les statuts des établissements qui le souhaitent - Supprimer le rapport triennal sur notamment la mise en œuvre des contrats avec les établissements de recherche
	20- Permettre aux établissements de fixer leurs capacités d'accueil dans un objectif d'amélioration du service public rendu
	21- Offrir la possibilité aux établissements de conditionner la réinscription dans une même mention de licence à l'obtention d'un nombre minimum d'ECTS (par exemple validés au bout de trois ans). Ajuster la règle pour les boursiers.
	22- Rendre possible la création de nouvelles formations au fil de l'eau, et réaliser leur évaluation a posteriori
	23- Développer les marges de manœuvre des établissements dans le champ de la formation et de la coopération universitaire. <ul style="list-style-type: none"> - Supprimer la référence à l'avis de la CTI et de la CEFDG dans l'accréditation pour délivrer le titre d'ingénieur. - Supprimer la déclaration préalable pour délivrer un diplôme en partenariat international ; - Supprimer l'obligation de soumission préalable au MESR des conventions internationales, sauf exceptions

Les 2 axes choisis par SU

Projet de réorganisation : disparition des facultés ?

Il semble qu'un projet de réorganisation de l'université soit dans les tuyaux, sans qu'aucune instance ne soit informée, voire consultée. Dans les faits, on constate déjà des réorganisations et leurs effets délétères. Cela donne lieu à des guerres de pouvoir entre le niveau universitaire et les niveaux facultaire et UFR dont les collègues pâtissent dans leur quotidien.

La présidente invente un nouveau concept où elle veut nommer les doyens sans élection. Elle se croit législateur, pensant faire fi du code de l'éducation. Ce faisant, elle donne à penser que nos statuts sont illégaux, comme s'ils n'avaient pas été validés par toutes les instances de l'université conformément au code de l'éducation !



Les instances vidées de leurs sens : F3SCT, CSA, CA

Absences des PV de la F3SCT et du CHSCT depuis plusieurs années alors que c'est là une obligation sous un mois après la séance comme viennent de le rappeler les Inspecteurs Santé Sécurité au Travail ministériels lors de leur venue en mai 2024.

La direction de l'université ne prend pas ses responsabilités et va même jusqu'à empêcher les résolutions des problèmes. Nous constatons que dans plusieurs services où les problèmes sont de notoriété publique, la direction attend que les enquêtes F3SCT soient complètement terminées pour agir. Rien n'empêche l'université de mettre en place des solutions dès lors qu'elle a été alertée, c'est le cas de la DSI.



CELSA (École des hautes études en sciences de l'information et de la communication de Sorbonne Université)

Dans le cas du CELSA qui est en difficulté depuis plusieurs années, la direction de l'université a refusé que les RP fassent un retour aux personnels du rapport du cabinet DEGEST en charge de l'expertise. Ce rapport pointe clairement la responsabilité de l'établissement.

Extrait du rapport d'expertise : « L'expertise s'est déroulée dans un climat de tension et de défiance qui caractérise pour partie les relations entre les trois niveaux de Sorbonne Université (niveau inter facultaire, niveau facultaire et niveau Ecoles / UFR), des tensions exacerbées semble-t-il par le contexte d'élections du nouveau Directeur du CELSA à la mi-décembre 2023.

Cela nous amène à émettre deux alertes :

Selon nous, les dysfonctionnements au CELSA dépassent l'École et s'inscrivent dans des problématiques plus générales qui sont celles de Sorbonne Université, d'une part, et de l'enseignement supérieur d'autre part.

Conformément aux recommandations du Collège d'expertise 1 et de la DGAFP, s'intéresser aux risques psychosociaux nécessite d'analyser « les conditions d'emploi, ainsi que les facteurs organisationnels et relationnels qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé

2. Il est donc impossible pour nous de séparer le CELSA du contexte organisationnel qui est le sien, et à cet égard nous alertons sur l'acuité des tensions entre les trois niveaux décisionnaires de l'université et leurs conséquences sur la santé des agents.



Cette remarque liminaire nous amène à rappeler les fondements de notre intervention : DEGEST est un cabinet indépendant agréé puis habilité depuis 30 ans et spécialiste des questions de santé au travail. Nous avons pu constater que la politique de prévention est parfois prise dans ces tensions entre acteurs au sein de Sorbonne Université. De ce fait, en tant que tiers extérieur, nous tenons à mettre en garde contre tout usage qui pourrait être fait du présent rapport pour alimenter les jeux de pouvoirs entre les acteurs »

La présidence préfère mettre la poussière sous le tapis plutôt que donner des moyens aux collègues pour améliorer la situation. Malgré tout, les syndicats ont organisé une réunion d'information pour mobiliser les collègues.

Quel avenir financier pour Sorbonne Université ?

Le budget est un vrai choix politique et la présentation systématiquement différente d'une année à l'autre empêche toute compréhension et comparaison de celui-ci. C'est ainsi que lors de la dernière présentation du budget, les RP ont appris que celui-ci est insincère alors que rien ne le présageait dans les présentations des années précédentes. Nous pouvons nous inquiéter quant à la gestion de notre université.

Bilan financier 2023 :

« Le solde budgétaire, encore excédentaire par un apport « en cash » conséquent en particulier grâce aux ventes immobilières, fait état d'une érosion depuis trois ans qui fait craindre pour l'avenir de ne plus être en mesure de financer de manière aussi ambitieuse nos équipements et surtout nos investissements immobiliers (123M€ de décaissements de trésorerie sont prévus dans les prochaines années).

.... La trésorerie « atypique » de l'établissement....

Sans les produits exceptionnels, la situation serait dégradée, tous les ratios seraient négatifs et le fonds de roulement serait en forte diminution : - 42 M€.

Le résultat 2023 corrigé des opérations exceptionnelles est de : 39 403 899 – 31 600 000 €* de cessions immobilières – 5 982 898 €* Boni de liquidation = 1 821 001 €

(* cessions immobilières du 96 et 105 boulevard Raspail et boni de liquidation de la Fondation de Coopération Scientifique)

En neutralisant également le COMP, le résultat serait un déficit de : - 4 359 000 € »

Enfin notre université ne fait-elle pas de la cavalerie ? Nous pouvons craindre une dégradation à très court terme de sa situation financière sachant que le gouvernement Macron multiplie les coupes budgétaires dans l'ESR.

**Paris Parc
SATT LUTECH,
un exemple de
mauvaise gestion**



On nous vend un avenir radieux avec Paris Parc. On peut lire sur le site web SU : « La cité de l'innovation Sorbonne Université est une étape majeure dans la structuration de l'écosystème de l'innovation de l'université, structuration entamée il y a quelques mois déjà avec le PUI de l'Alliance Sorbonne Université. »

Pourtant, le précédent de la Satt Lutech devrait nous alerter : on nous avait promis monts et merveilles, innovations et recherches deeptech, start-up « pépitanes ». La réalité est un gouffre sans fond et, cette année encore, misère, il a fallu 1,8 million d'euros de fond public pour colmater les fuites. Il n'y a guère de raison pour que Paris Parc ne connaisse pas le même sort.

Politique RH et gestion des BIATSS à Sorbonne Université

La note sur la révision des effectifs de cette année véhicule des attaques extrêmement graves contre le statut des fonctionnaires, puisque sa « philosophie » est la suivante :

Fin des ouvertures de concours pour les titulaires

- Ouverture de concours uniquement pour les CDD (mode de recrutement plébiscité)
- Un titulaire passe un concours, par exemple pour progresser dans sa carrière : il doit partir.
- Seuls les concours ouverts pour les CDD permettent de rester en poste à SU, mais attention ! Si le CDD une fois titularisé décide de passer un autre concours, alors lui aussi devra partir.

La logique de tout cela est uniquement financière, c'est le mode de gestion qui est le moins onéreux en termes de masse salariale.

En revanche c'est sans doute très onéreux en termes de soclage de compétences, puisque nous allons donc vers un turnover permanent, encore pire qu'aujourd'hui.

En tout cas, cette politique est vraiment lamentable :

- Vis-à-vis des statuts
- Mais aussi vis-à-vis des carrières des agents : en clair il n'est plus possible de progresser à SU
- Il y a des doutes sur l'efficacité réelle de la chose (coûts cachés induits par le turnover, gens qui vont devoir quitter des projets en cours s'ils passent un concours, nécessitant ensuite des reprises à partir de zéro, etc.)

Mobilisons-nous pour stopper cette politique !



Réforme de la formation des enseignant-es

Appel de l'intersyndicale de l'Enseignement supérieur et de la recherche

Les organisations syndicales réitèrent leur constat qu'à trois mois de la rentrée, le projet de réforme de la formation des enseignant-es et CPE est toujours un exercice à trous qui impose aux équipes un calendrier intenable, empêchant toute concertation et construction collective et contournant les procédures réglementaires de l'université.

Elles renouvellent leur demande de report de cette réforme, accompagnée de l'ouverture de véritables négociations avec les organisations syndicales pour une autre réforme de la formation des enseignant-es :

- qui respecte l'expertise des formateurs et formatrices,
- qui respecte les statuts de la fonction publique,
- qui respecte le fonctionnement universitaire dans la conception des maquettes et la gouvernance des instances,
- qui permette de mettre en œuvre à l'université une formation des enseignant-es de haut niveau.

Elles appellent les collègues à ne pas devancer l'opérationnalisation d'une réforme pour laquelle nous ne disposons toujours d'aucun texte. Il est complètement irresponsable de vouloir la mettre en place pour la session 2025 du concours.

Nos organisations appellent à se rassembler à Paris le 11 juin à 9h30 devant le Ministère de l'éducation nationale où se tiendra le CSA ministériel consacré à la formation des enseignant-es, et devant les rectorats partout sur le territoire, pour obtenir le report de la réforme et l'ouverture immédiate de réelles concertations.

Signataires : SNESUP-FSU, SNEP-FSU, CGT FERC SUP, CFDT Éducation Formation et recherche Publique, FO ESR, SUP 'Recherche UNSA, SNPTES UNSA, FAGE, Union Étudiante, FSE

Gestion des carrières

Absence de perspectives et opacité de la gestion des carrières des agents.

Depuis la fin des CPE et CAPA (réforme de 2019) comme organismes paritaires de suivi, nous constatons de plus en plus de problèmes dans les carrières des collègues titulaires. L'opacité est totale sur le traitement des promotions à l'université. Les critères de sélection des dossiers qui sont remontés au ministère sont inconnus des personnels et de leurs représentants. Il est impossible de vérifier l'égalité de traitement des dossiers. Comparé à d'autres universités, le taux de promotion à SU est relativement faible. Un exemple symptomatique, le bilan des 2 campagnes de promotions exceptionnelles dites « repyramidage » à SU : 9 promotions au corps de technicien en 2022 contre 26 pour l'université d'Aix-Marseille qui emploie 8 000 personnes contre 10 600 à SU en 2022, 13 promotions au corps de technicien en 2023 contre 29 pour l'université d'Aix-Marseille.

L'évolution de carrières des personnels titulaires ne semble pas être un sujet pour la présidence. Quant aux contractuels, la revalorisation de leur salaire relève du bon vouloir de leur direction est soumis aux DRH de l'université.

La gestion des carrières devient de plus en plus opaque et individualisée : primes au mérite, salaires à la tête du client, fin de l'avancement automatique. Guérini envisage même de faire imposer le statut de la fonction publique en supprimant les catégories A, B, C et en « facilitant les licenciements dans la fonction publique », alors qu'on manque déjà cruellement de personnels. Actuellement, SU fait l'objet d'un audit par des inspecteurs généraux qui vont rapidement faire des recommandations pour entrer dans cette nouvelle phase de casse du service public dans l'ESR. Pour mémoire :

Les expériences passées de privatisation de services publics prouvent que le retrait du statut aux titulaires pourra se faire « par la fenêtre ou par la porte ». Tels étaient les mots de Didier Lombard en 2006, ex-PDG de France Télécom, responsable pour avoir appliqué un management criminel à l'encontre des fonctionnaires de cette entreprise publique. Il ne sert donc à rien de vanter la technicité des missions ou de se cacher derrière la particularité des devoirs.

Je me syndique !

Les organisations syndicales ont démontré à quel point elles étaient utiles en mobilisant contre la réforme des retraites. Plusieurs dizaines de milliers de salarié·es, souvent jeunes, ont décidé de rejoindre un syndicat. Pourquoi pas toi ?

En étant organisés, plutôt que de tâtonner, de manquer d'information sur ce qui se fait ailleurs, on se donne au contraire confiance les uns les autres, on s'entraide, on croise nos points de vue.

Tout le monde peut se syndiquer à la CGT : BIATSS, enseignant·es chercheur·es, doctorant·es, vacataires, personnels de l'université mais aussi du CNRS, de l'Inserm, de l'Inria, personnels fonctionnaires et contractuel·les, etc.

Cette pluralité, c'est ce qui fait notre force

Agenda

11 juin

Exigeons le report de la réforme de la formation des enseignant·es !

Rassemblement à Paris le 11 juin à 9h30 devant le Ministère de l'éducation nationale (Métro rue du Bac).

29 juin

La Marche des Fiertés lesbiennes, gays, bis, trans, queers, intersexes (LGBTQI+), anciennement la Gay Pride, annonce son retour cet été à Paris avec une édition 2024 prévue le samedi 29 juin.

THU EN AS ASSEZ DE LA PRÉCARITÉ ! TU VEUX FAIRE VALOIR TES DROITS !

ALORS, SYNDIQUE-TOI ! À LA CGT, IL Y A UNE PLACE POUR CHACUNE ET CHACUN.

UNIS, ON EST PLUS FORTS !

J'ADHÈRE À LA CGT

Nom.....
Prénom.....
Faculté.....
Mail.....

Date et signature