

Rencontre des listes enseignantes candidates à l'élection aux conseils centraux

Comme lors des précédentes élections aux conseils centraux, la section SNESup a rencontré les différentes listes de candidats enseignants : d'une part, pour connaître leurs positions sur des dossiers précis ; d'autre part, pour soutenir éventuellement une des listes en présence, la section syndicale ayant décidé de ne pas monter de liste propre. Les entretiens ont été réalisés par des collègues ni candidats ni soutiens des listes concernées, selon une durée égale d'entretien, avec une vingtaine de questions, soit transmises à l'avance et identiques pour établir un comparatif le plus juste possible (§§ I-VI) ; soit posées sans préparation aucune et spécifiques à chaque liste (§ VII), afin d'interroger les candidats, qui ont déjà occupé des positions d'élus dans les conseils, sur des dossiers qu'ils ont eu à traiter. Tout a été fait sans favoriser ni épargner qui que ce soit.

La liste **Agir** et la liste **Ensemble pour l'Université : Choisir, agir, partager** se sont prêtées au jeu (rencontres les 15 et 19 février). L'entretien avec la liste **Imagine Lyon 2** n'a pas pu avoir lieu, du fait de contraintes indépendantes de sa volonté (pour la rencontre prévue le 15 février), puis d'une indisponibilité jamais surmontée – **la suite sur les conditions des réponses apportées par cette liste dans le communiqué page suivante.**

Pour lire ce qui suit, noter que :

- ⇒ les questions du **SNESup** sont en bleu. Par ailleurs, **toutes les notes de bas de page sont également du SNESup** : si, pour faire court, nous n'avions pas souhaité débattre mais poser le plus de questions, sans commentaires (ou presque) de notre part, nous avons ajouté des notes *a posteriori* pour donner notre mise en perspective syndicale ;
- ⇒ les réponses des listes sont en noir, et présentées dans l'ordre alphabétique. Elles sont à relativiser, eu égard au caractère oral ou écrit des réponses – d'où des différences de style prononcées : AGIR a répondu à presque tout dans le cadre de l'entretien ; ENSEMBLE de même, à l'exception de la question sur le service des enseignants et de celles, spécifiques, pour lesquelles il ne restait plus de temps d'entretien ; IMAGINE ayant faussé les règles en répondant à tout par écrit dans une durée inconnue de nous, nous avons rééquilibré en permettant aux deux autres listes de répondre ou d'étoffer leurs réponses initiales, par écrit, dans un format court (une page) – il s'agit donc des questions des § V. 1 et § VII ; malgré nos relances, IMAGINE n'a pas répondu aux questions spécifiques (§ VII), sauf sous forme de deux brèves remarques ;
- ⇒ après la diffusion du compte rendu initial à la section syndicale, des candidats nous ont encore apporté un rectificatif ou des éléments de réponse supplémentaires ; **nous avons accepté d'intégrer toutes ces modifications en vert (tout comme le rappel syndical de l'annexe 2), pour les distinguer du reste.**
- ⇒ **N. B.** : certaines questions avaient été posées en bloc ; pour faciliter la comparaison point par point, elles ont été fragmentées et renumérotées. Dans le cadre d'une réponse globale, il est arrivé qu'un de nos interlocuteurs ne réponde pas sur tel ou tel aspect : ce n'est pas forcément à interpréter comme un refus de répondre.

Nous remercions pour conclure les collègues qui se sont prêtés à ces entretiens et qui l'ont fait avec loyauté, courtoisie et sans suspicion, et ont accepté, par souci démocratique, que la teneur de ces échanges soit diffusée à tous, comme nous le leur avons demandé.

SNESup Lyon 2

Droit de réponse du bureau de la section, suite aux pratiques de la liste « Imagine Lyon 2 »

Le SNESup Lyon2 compte des adhérents qui, à titre individuel, se reconnaissent dans telle ou telle liste – mais, à chaque élection, le syndicat apporte collectivement, ès qualités, son soutien à la liste la plus conforme à ses revendications et mandats.

Le SNESup a donc proposé, la semaine dernière, à chacune des trois listes (Agir, Ensemble et Imagine), le principe suivant : comme en 2010 et 2012, une délégation formée de syndiqués qui ne sont ni soutiens, ni candidats aux élections, rencontre chaque liste pour un entretien de 1h30, durant lequel sont posées une quinzaine de questions identiques pour toutes les listes à fins de comparaison, et cinq questions spécifiques à chaque liste. Il est précisé aux listes que les comptes rendus sont diffusés ensuite uniquement à la section syndicale, laquelle se réunit pour voter, ou non, son soutien à une liste. Le principe absolu est de neutralité et d'équité.

La liste AGIR a accepté de nous rencontrer (lundi 15/02), tout comme la liste ENSEMBLE (ce vendredi 19/02). La liste IMAGINE a d'abord proposé un créneau avant d'y renoncer, suite à une convocation impromptue de la présidence pour une réunion d'urgence sur la situation de l'occupation possible du campus par le collectif des étudiants étrangers ; elle fait état de « contraintes d'agenda », qui ne lui ont pas permis de trouver d'autre disponibilité durant les quatre autres jours pendant lesquels le SNESup aurait pu la rencontrer ; à noter que les représentants des deux autres listes, pour la plupart doyens ou VP pris par des obligations parfois très contraignantes, ont eux pu se libérer pour trouver un créneau dans l'espace d'une semaine.

C'est dans ce contexte que, unilatéralement, la liste IMAGINE :

- ⇒ a « décidé » (*sic*) de répondre par écrit : rupture dans l'équité par rapport aux listes qui jouent le jeu d'un entretien sans filet ;
- ⇒ a « décidé » (*sic*) de mettre en ligne questionnaire et réponses : rupture du cadre de l'échange, puisque le principe est de diffuser simultanément les réponses de tous et à l'intérieur du syndicat, en vue du vote de la section syndicale ;
- ⇒ a argué que cela permettrait de constater les « convergences » de position avec le syndicat : le SNESup tient à rappeler son opposition à la modulation de services, au suivi de carrière et à la gestion libérale de l'université publique ;
- ⇒ a contesté la neutralité de la délégation syndicale, au motif du « prisme déformant » de la prise de notes par écrit ;
- ⇒ a refusé de surseoir à la mise en ligne ou d'enlever le questionnaire de son site, malgré notre opposition explicite (pour les réponses, la liste IMAGINE pouvait, par exemple, produire un texte d'orientation qui lui soit propre à partir des questions posées).

Une conclusion ironique appartient à la liste IMAGINE, dont nous citons un des engagements mis sur le blog quelques heures avant notre questionnaire : *« nous nous engageons à créer toutes les conditions pour renouer le dialogue avec tous les représentants du corps social de l'université. Au-delà des rendez-vous réguliers, le président recevra les représentants des étudiants, des personnels administratifs et techniques ou des enseignants et enseignants-chercheurs lorsqu'ils le souhaiteront. »*

Le SNESup prend donc acte de la volonté de dialogue, tout en constatant que celle-ci n'a pas pu être traduite dans les faits. L'interprétation finale de la situation appartiendra aux membres de la section.

[*Addendum* : le SNESup Lyon 2 a demandé à la liste IMAGINE, par téléphone et par un commentaire sur son blog (renvoyant au lien <<http://snesuplyon2.free.fr/spip.php?article128>>), de publier la mise au point syndicale ci-dessus ou tout au moins le lien y référant. Cela n'a jamais été fait. Enfin, la liste IMAGINE a demandé comment ceux qui animent la section syndicale, souvent soutiens de la liste AGIR, ne seraient pas « juge et parti ». Rappel : les candidatures au bureau de la section sont libres, ce bureau est élu par la section et, pour le soutien aux listes, il a mis en place un vote à bulletins secrets.]

I. CADRE GÉNÉRAL

1. Quelle différence faites-vous entre la loi LRU de 2007 et la loi ESR de 2013 ?

AGIR : Aucune différence sur les principes, la logique et la mise en œuvre ; la loi ESR de 2013 est le prolongement et l'approfondissement de la loi LRU de 2007.

ENSEMBLE : Un rapide historique pour commencer : Valérie Pécresse avait annoncé une augmentation de 50% du budget de l'ESR pour calmer les grévistes – promesse non tenue, le budget ayant plutôt été chuté¹ – tout comme la sélection à l'entrée a fait place à « l'orientation active ». Geneviève Fioraso avait annoncé une refonte de la LRU mais « l'autonomie », terme vite oublié (nous n'avons jamais été aussi contrôlés et contraints), a fait place à l'orientation. Au fond, pas de différence majeure, pas de changement ou d'innovation, plutôt un renforcement de l'esprit même. La loi ESR de 2013 n'a pas effectué de retour contre la LRU (changement annoncé seulement dans les discours) mais a plutôt pratiqué une avancée dans le même sens. Elle a juste opéré un rééquilibrage des pouvoirs par réduction de l'hyper-présidentialisation : c'est un fait qu'ailleurs qu'à Lyon 2, cette loi a surtout permis une « bascule » d'un grand nombre de décisions au niveau du CAc ; à Lyon 2 en particulier, la CFVU a été un lieu de partage de projets collectifs et non une chambre d'enregistrement (statut qu'on ne souhaite pour aucun conseil et aucune commission), avec un bilan très positif et des dossiers votés à l'unanimité.

IMAGINE : —

2. À quels niveaux pensez-vous pouvoir vider ces lois de leur nocivité libérale pour les personnels ?

AGIR : Pour contrer ces lois, il y a différentes possibilités, telles que (sans exhaustivité) : (i) limiter les pouvoirs du président (de sa voix prépondérante, du droit de veto...) et redonner une place plus grande aux conseils centraux² ; (ii) ne pas appliquer la modulation des services ; (iii) aider les collègues (non publiants) pour accompagner leur retour à l'activité de recherche (*via* des séminaires spécifiques) ; (iv) refuser la logique de concurrence entre établissements et ne pas la favoriser ; (v) ne pas entrer dans une logique de « privatisation » des formations c'est-à-dire des formations exclusivement liées à la logique de marché d'entreprises ou d'institutions où l'université serait uniquement prestataire de service ; refuser la logique de financement des formations par le privé de formations aux contenus dictés par le marché du travail – refus non exclusif, car c'est aussi le rôle de l'université de proposer des formations continues exigeantes ; (vi) préserver les formations non « rentables »

¹ Les personnels syndiqués en grève n'ont jamais été dupes des promesses de la ministre de l'ESR et ont toujours dénoncé une telle baisse budgétaire, dans la logique de la LRU ; c'est entre autres pourquoi ils ont combattu en 2011 le passage aux RCE à Lyon 2, voté entre autres par des élus qui se trouvent aujourd'hui membres de la liste ENSEMBLE.

² La présidence précédente avait mis en place des commissions (finances, RH), véritable contre-pouvoir au pouvoir du président. C'était en particulier le cas de la « commission des finances », qui pouvait s'auto-saisir, avoir accès à tous les documents, entendre toute personne à sa demande, exiger du président une réponse sous deux semaines et voir ses rapports débattus au CA (*Statuts de Lyon 2* votés en 2011, article 21) ; elle a été remplacée par un « comité budgétaire », vidé de tous les pouvoirs précédents (*Statuts de Lyon 2* votés en 2014, article 47). Ce levier plus large de limitation de l'hyper-présidence pourrait être rétabli (merci à André Tiran pour cette remarque).

économiquement ; (vii) rester attaché au statut national des enseignants-chercheurs³ (et donc, entre autres, refuser une logique comme celle qui consiste à dégager des ressources propres à partir du budget de la formation continue pour financer des *contrats* d'enseignants-chercheurs), etc. Les marges de manœuvre sont réelles, à plusieurs niveaux : d'une part distinguer la loi et l'interprétation de la loi (et la loi ne donne lieu à interprétation que si l'on se saisit des outils du dialogue avec le législateur, en l'occurrence la tutelle : AGIR prendra ses responsabilités vis-à-vis du ministère de l'ESR), d'autre part distinguer la loi et l'application de la loi (et peut-être réaccorder du sens au mot « autonomie », employé par antiphrase dans la loi, et qu'il nous incombe de resignifier au niveau des établissements).

ENSEMBLE : Pour ce qui est du « vidage » de la « nocivité libérale », la liste ENSEMBLE affirme clairement vouloir « rester un service public » : les RCE (responsabilités et compétences élargies) constituent le problème principal, avec des responsabilités très importantes qui constituent un poids énorme sur l'établissement (contraintes sur les process, les prises de décisions, la régulation). Alors que nous sommes très « surveillés », « à nous de nous réapproprier le sens du service public, de construire les moyens », ce qui doit être possible en raison de « l'attachement de tous à des valeurs, à cette maison ». Un exemple d'atténuation de la nocivité, c'est par exemple le congrès restreint des trois conseil (CA) et commissions (CR, CFVU) pour l'avancement de carrière des collègues : cela a très bien fonctionné, même avec des gens « aux antipodes » idéologiques, et c'est donc à maintenir. En ce qui concerne le recrutement des collègues, il y aurait des outils à mettre en place, ce qui n'a pas été fait, comme par exemple de « ne pas s'interdire de faire évoluer certains types de postes » : ainsi des postes PAST, qui coûtent cher et qu'on pourrait reprofiler en postes pédagogiques.

IMAGINE : Nous ne pensons pas que l'Université puisse prétendre « vider ces lois de leur nocivité libérale » en revanche nous entendons utiliser toutes les marges de manœuvre disponibles pour en atténuer les effets néfastes. En outre, il existe des instances de dialogue avec le Ministère par lesquels les établissements peuvent faire remonter leurs difficultés et peser pour faire évoluer les textes (CPU, CNU, conférence des doyens⁴...).

II. ENSEIGNEMENT

1. Prévoyez-vous le maintien des disparités budgétaires entre composantes (= respect absolu des contrats d'objectifs et de moyens) ?

AGIR : Non ! Voir à ce sujet le premier texte diffusé par la liste. L'objectif est de rétablir la dotation globale de fonctionnement (DGF) dans chaque UFR et de revenir à une logique de péréquation, solidarité, mutualisations entre composantes – même richement dotées (*cf.* celles qui, actuellement, reconnaissent en interne dégager plus que ce dont elles ont besoin) : les besoins en termes de fonctionnement doivent être prévus sur le long terme, et non être soumis aux aléas des ressources propres. Le fonctionnement actuel de Lyon 2 constitue la pire des situations : des COM mis en œuvre mais inconnus et donc d'autant plus difficiles à respecter ;

³ Un léger flou s'installe chez nos interlocuteurs à propos du décret de 2009, incluant la modulation des services. AGIR n'est pas sûr que ce texte fasse partie de la LRU mais considère que le texte s'inscrit en tout cas dans la logique de la LRU. Le flou vient d'une possible confusion entre le décret statutaire des EC (de 1984) et son décret modificateur (de 2009) : le premier ne relève en rien de la LRU mais le second a bien été pris en application des dispositions introduites par la loi LRU de 2007.

⁴ La défense locale des personnels est donc déléguée au niveau national, où aucune instance proprement syndicale (Comité Technique Ministériel, CNESER...) n'est mentionnée. Est citée en premier la CPU, dont nous n'avons jamais vu depuis 2007 qu'elle ait jamais défendu les intérêts des personnels.

une DGF attribuée à trois composantes et une taxation des UFR non dite à travers la contribution aux « capacités d'autofinancement » (CAF) absolument opaques, des documents budgétaires illisibles ou partiels transmis aux directeurs de composantes comme aux élus au CA. Mais parler des COM, c'est aussi aborder la question des postes attribués aux UFR : il faut une remise à plat totale pour définir enfin une politique en matière de recrutement⁵.

ENSEMBLE : Le HCERES a préconisé l'extension des COM à toutes les composantes. En effet, il faut savoir qu'actuellement, il n'y a qu'un seul COM à Lyon 2, à l'IUT – lequel n'est d'ailleurs pas respecté dans l'absolu ; actuellement à Lyon 2, en fait de COM, il n'y a qu'un système de part fixe et de part modulable. En matière de COM, il faut prendre en compte les ressources propres mais tout dépend de l'engagement de l'État, car c'est avec l'État que se joue le COM principal, COM qui a conduit tout le monde à subir des gels, des réductions, etc. L'idée de COM est « une belle idée » mais un COM doit être entendu largement, conçu dans un esprit plurithématique et un espace de discussion : il faut que le contrat porte sur un engagement sur l'environnement de travail, les ressources, etc. Le problème des COM, face au désengagement de l'État, est de les rendre durables et soutenables. Bref, « il y a COM et COM » : le COM est admissible si on rentre dans un véritable dialogue budgétaire et pédagogique, si c'est « un outil de dialogue, un outil de suivi pour se concerter ». Actuellement, une réunion avec tous les doyens de composantes a lieu chaque semaine, laquelle permet à tous de connaître tous les problèmes et de relativiser les siens propres (rappel est fait d'un soutien en latin, torpillé ensuite par une composante – il faut éviter ce genre d'incapacité à porter des choix collectifs). Il y a la politique générale d'établissement d'une part (p. ex., la politique d'accréditation en langues, les stages de premier cycle, la politique de niveau des étudiants en langues...) et d'autre part les initiatives propres portées par les différentes composantes : la question des moyens se pose relativement à ces projets spécifiques – on ne peut pas tout faire, il faut donc en discuter en CFVU. C'est à l'établissement de donner des moyens pour faire un projet et il faudra donc revenir sur « le mode d'allocation des moyens » (en interne à Lyon 2) : et s'il n'y a pas ou peu d'étudiants, la question sera tout de même à aborder, sans préconçu.

IMAGINE : La question est vaste et peut être un peu vague. Les ressources doivent être mobilisés en fonction de projets de formation et recherche, dans le cadre des priorités politiques de l'établissement. Il y a aura donc des discussions en amont pour évaluer les besoins et ajuster les moyens afin d'atteindre les objectifs fixés en commun.. Nous ne sommes pas favorables à une répartition par saupoudrage sans vision politique. Par ailleurs, la situation des filières n'étant pas homogène à l'égard des financements extérieurs, une certaine dose de mutualisation de ressources doit être envisagée. Cette dernière question fera l'objet d'une réflexion approfondie car il ne faut pas non plus que les collègues qui s'investissent par exemple dans la collecte de la taxe d'apprentissage ou la formation continue ne se démobilisent pas en ayant le sentiment que leurs efforts sont détournés au profit d'autres composantes⁶. Il s'agit donc de définir un équilibre reposant sur un degré minimal de consensus, lequel sera d'autant plus facilement atteint qu'il s'inscrira dans un projet politique fort pour notre établissement.

2. Envisagez-vous des mutualisations ?

AGIR : si on parle de « mutualisations » *des formations*⁷, la réponse est oui mais à la double condition (i) qu'il y ait envie des deux parties de mutualiser et (ii) que le dossier soit suivi jusqu'au bout, afin d'éviter des disparités dans le traitement entre établissements et de mettre

⁵ Voir *infra*, question suivante, fin de la discussion sur les mutualisation.

⁶ La solidarité entre composantes, revendiquée par notre syndicat, serait-elle un « détournement » « au profit » des lésés !?

⁷ NDLR : c'était bien le sens de la question.

en place des « conventions équilibrées ». Pour AGIR, en tout cas, « on ne pourra pas faire l'économie de (ou s'épargner) cette question-là » dès lors qu'il s'agit de traiter des doublons (= formations strictement identiques sur deux établissements, en particulier quand les effectifs sont réduits dans chacun), car il en va « de l'utilisation des fonds publics⁸ ». Le terme de « mutualisation » est un mauvais terme, car il a une connotation budgétaire ; à travers la question de la mutualisation se posent (i) le problème de la préservation de disciplines (pour AGIR, il n'est pas question d'en sacrifier une) ; (ii) le problème de la réaffectation des postes (pour AGIR, la réorientation de postes de BIATOSS peut se faire, mais avec concertation et sans heurts pour les personnels, au bénéfice de composantes en manque criant de personnels administratifs⁹) ; (iii) le problème des recrutements excessifs, par reconduction de l'existant dans des filières où existe déjà un sous-service, autrement dit, dans des disciplines trop étoffées en postes par rapport aux besoins d'enseignement. Sur ce dernier point, AGIR affirme la nécessité de définir les vrais besoins en emplois et d'envisager des redéploiements sur le long terme : les règles sont à discuter sur plusieurs années et les besoins liés au sous-encadrement sont à penser très en amont – l'essentiel est de mettre un terme à la politique cloisonnée actuellement, où tout se négocie entre directeurs d'UFR et présidence, sans jamais de vue globale ni collective¹⁰.

ENSEMBLE : –

IMAGINE : Dans un contexte actuel de contraction des moyens, il serait absurde de refuser la **mutualisation** a priori. Elle doit être abordée de manière pragmatique et être favorisée lorsqu'elle permet de maintenir ou de renforcer des filières menacées sur le site ou bien lorsqu'elle peut améliorer les services rendus. En revanche, elle doit faire l'objet d'une

⁸ Remous syndical quant à cette expression toute libérale et fiorasienne sur la logique de suppression des « doublons ». La logique comptable assimile le budget de la fonction publique à un budget de ménagère, ce que le syndicat refuse : on doit pouvoir accepter dans le public que des formations ne soient pas rentables, sans quoi on met vite le doigt dans l'engrenage qui conduit aussi à éliminer les petites disciplines au prétexte qu'elles coûtent bien cher au contribuable (ce que ne prétend pas AGIR : voir *supra*, § I, point (vi) de la réponse – mais admettre la logique anti-doublons est en soi un risque). De plus, sous prétexte d'élimination de « doublons », ce qui est souvent visé, ce sont des économies d'échelle (selon l'esprit classique des restructurations) : suppressions de formations, de postes (= non renouvellement après départ en retraite), réaffectations (forcées) de personnels, etc. La réticence syndicale est aussi pragmatique : le bon « souci des fonds publics » se solde souvent par une double peine, en revenant à accepter une logique de perdant-perdant, par chantage implicite à notre bonne conscience éthique. En effet, d'un côté, la politique d'austérité ministérielle prive la plupart de moyens matériels et enseignants tandis que la politique d'excellence dote certains de moyens exagérés ; d'un autre côté, le souci de l'argent du contribuable s'impose au « bénéfice » de tous, cependant que la logique libérale de l'ESR s'exerce en réalité au détriment de tous les usagers du service public, en particulier des plus pauvres. C'est suite à notre interruption (moins (bien) développée) que nos interlocuteurs ont poursuivi en précisant leur propos sur la mutualisation, à travers ses aspects disciplinaires, budgétaires et de gestion des personnels. N. B. : exemple récent de ces deux aspects, non cité en réunion, celui du projet d'école d'excellence à Polytechnique (« bachelor ») au sein de la COMUE de Paris-Saclay. 36 millions d'euros déboursés par Macron et Mandon, dont 10 millions pour le seul recrutement d'EC... pour 160 étudiants par an (avec des frais d'inscription de 10-12 000 € / an) – à comparer avec les postes gelés pour des centaines de milliers d'étudiants d'universités, mais toujours au nom sacro-saint de l'impératif moral de la bonne gestion des deniers du contribuable. Si le ministère accordait à Lyon 2 une semblable augmentation de budget pour le recrutement d'EC et à proportion des 30 000 étudiants de notre établissement, cela reviendrait à 1,8 milliard d'euros supplémentaire – soit plus de quinze fois notre masse salariale actuelle...]

⁹ Reste la question de la réaffectation des personnels enseignants : en son temps, un président avait parlé de tâches de secrétariat pour les littéraires qui savent écrire...

¹⁰ En dehors des élections, le syndicat a également un rôle à jouer à ce niveau au Comité Technique : depuis 2009, la FSU n'a cessé de demander aux équipes en place un panorama d'ensemble des emplois, relativement aux besoins. Le bilan social, durement obtenu, est un premier pas, mais qui ne dit rien de la « gestion prévisionnelle des emplois et des carrières » (GPEC) : AGIR défend ici une perspective convergente avec la demande syndicale de GPEC collectivement discutée après une remise à plat des besoins sur le long terme, sans approche corporatiste.

vigilance attentive quant aux conséquences que certaines de ses formes pourraient avoir sur les conditions de travail des personnels administratifs et techniques susceptibles d'être concernés.

3. Quel soutien apporterez-vous aux **petites disciplines** ?

AGIR : Pour les « petites disciplines », il faut en premier lieu voir si et comment les équipes pédagogiques des différents établissements parviennent à s'accorder.

ENSEMBLE : En quoi y aurait-il de « petites disciplines¹¹ » ? En termes d'effectifs réduits localement pour une discipline donnée, de spécialité pointue conduisant à de petits effectifs sur le plan national, de faible production scientifique... ? L'équipe présidentielle actuelle s'est battue pour garder des postes pour les petites disciplines : poste en portugais, en scandinave, etc. Quant à ce dernier poste, il y a eu soutien au niveau du site, avec la volonté de développer un vrai axe stratégique et Lyon 2 se trouve maintenant une des seules universités (avec Bordeaux, Paris et Strasbourg) à proposer cette discipline. Il faut toujours envisager la question des effectifs, mais dès lors qu'il y a, comme dans le cas cité, une équipe pédagogique qui s'investit, des acteurs associés, des projets, qu'il y a « soutenabilité des éléments » dans un vrai modèle économique, nous soutenons ces disciplines. Autre exemple : la création de la licence Humanités, co-accréditée avec Lyon 3, dans un parfait respect des identités de nos deux établissements et de leurs équipes pédagogiques¹² ; la solution est même si aboutie que l'université de Saint-Étienne veut entrer dans le jeu. On pourrait multiplier les exemples avec la préparation à l'agrégation, où il y a une politique de site, un dialogue plus serein avec l'ENS – le chantier est à continuer, il y a des problèmes de service, mais c'est sur la bonne voie.

IMAGINE : Qu'entendez-vous par « petite discipline¹³ » ? L'université est le lieu de préservation et de développement des savoirs et il n'y a pas de petit savoir. S'il s'agit des disciplines à petits effectifs, une politique de mutualisation bien menée et réfléchie peut être un moyen d'assurer leur pérennisation voire leur renforcement sur le site. Toute l'aide devra être apportée à ces disciplines, encore une fois, dans le cadre de choix responsables et concertés.

4. Prévoyez-vous des **diplômes universitaires (DU)** en lieu et place de certaines formations – *i. e.* quelle position avez-vous en termes de **frais d'inscription** ?

AGIR : Pour ce qui est des diplômes universitaires (DU), c'est un « non » net : un DU ne doit pas être instauré à la place de formations existantes. Il y a certes de bons DU, utiles, pour autant qu'il n'y a pas de concurrence avec une formation existante ou que le DU est un complément à une formation initiale, qui ne pourrait faire l'objet d'une formation classique (exemple est donné en faculté d'économie avec un DU de comptabilité à destination de petits artisans ou commerçants en activité). Mais « notre joyau, c'est le diplôme national » et AGIR refuse de s'engager dans le dispositif de formation à deux vitesses, associant des formations de base à des DU qui en seraient les compléments valorisants. Quant aux frais d'inscriptions, enfin, AGIR est opposé à une hausse et critique la disparité des montants exigés en formation

¹¹ Voir note 13 : la notion de « petites disciplines », en usage, semble étrangère à deux listes.

¹² La licence Humanités, à Lyon 3, concerne (traditionnellement) les lettres classiques, tandis que la licence Humanités, à Lyon 2, est conçue dans un esprit pluridisciplinaire (elle associe lettres, linguistique française, histoire, histoire de l'art, géographie) : le but, à Lyon 2, n'est donc pas de préserver de « petites disciplines » comme le grec ou le latin (sans compter que l'intitulé confondant d'« Humanités » peut plutôt porter tort au grec et au latin, en les diluant dans un ensemble plus vaste).

¹³ Un entretien physique aurait permis au SNESup de répondre... La notion est reprise à la CP-CNU qui l'emploie dans l'intitulé de son groupe de travail « Petites Disciplines » – CNU auquel la liste IMAGINE renvoie ci-dessus (§ I. 2) pour contrer les effets de la LRU.

continue, très variables selon les composantes (à l'exception du cas du DAEU, forcément moins élevé) : AGIR sera « attentif et vigilant » sur cette question.

ENSEMBLE : Quant aux DU, il n'est pas question de remplacer une formation existante par un DU¹⁴ et ENSEMBLE réaffirme son attachement aux diplômes nationaux. Mais un DU peut venir en renfort, tel ce DU pour les étudiants de musicologie, inscrits sans prérequis, qui peuvent asseoir leurs bases par un DU ; autre exemple avec le DU d'enseignement à distance en FLE. Le DU peut aussi être un outil pour lever des ressources propres, à condition que le DU soit formé de modules empruntés à des formations existant par ailleurs en tant que telles : un exemple de cela est donné en formation continue, dont les modules sont pris à des formations existantes. Un autre modèle est développé avec le diplôme « Langues et Cultures », actuellement en discussion et dans les tuyaux de la COMUE, diplôme qui sera appuyé par des chaires Langues et Cultures (= postes Fioraso liés à la politique de site), et permettant d'apprendre le chinois, le japonais, le roumain... Ce diplôme, distinct d'un DU, éviterait de créer des EO (enseignements optionnels) qui coûtent cher et comblerait des manques disciplinaires. Enfin, pour les frais d'inscription : « est-il raisonnable de faire croire aux étudiants que l'université va gérer avec des frais d'inscription gelés, et alors que la politique de soutien de l'Éducation Nationale / de l'État diminue ? ». La liste ENSEMBLE poserait volontiers autant la question à l'État qu'aux syndicats¹⁵... Si l'État ne nous supporte pas davantage, ce modèle d'inscriptions n'est pas soutenable. Dans l'université Lyon 2, il y a 40% d'étudiants boursiers, ce qui constitue 1,3 million d'euros manquants dans les caisses de Lyon 2 : ce n'est pas à l'université de soutenir cette question sociale¹⁶.

IMAGINE : Nous pensons qu'une diversification de nos formations est souhaitable afin :

- a) d'accroître l'éventail des débouchés professionnels pour nos étudiants et les DU peuvent être un outil utile ;
- b) de répondre à des demandes d'acteurs des mondes économique, social ou culturel avec lesquels nous devons renforcer les liens. ;
- c) d'accroître les ressources financières par des partenariats.

Les DU sont des instruments adaptés pour répondre à certains besoins de formation. Mais, nous n'envisageons pas de remplacer des formations délivrant des diplômes nationaux par des DU, si c'est le sens de la question¹⁷. Nous ne voulons pas d'augmentation des droits d'inscription mais nous souhaitons déployer des formations en partenariat avec des partenaires socio-économiques ou culturels afin de collecter des ressources complémentaires (taxes d'apprentissage, crédit impôt, chaires,...) dont les retombées bénéficieront à l'ensemble de la communauté.

5. Voir question spécifique sur les maquettes de L1 (*infra*, § VII).

¹⁴ Omission : la préparation à l'agrégation n'est certes pas un diplôme mais la présidence actuelle a fortement travaillé, il y a un mois, sur la mise en place d'un DU pour toutes les agrégations, malgré les avis négatifs des responsables – avant de reculer, la situation complexe (du fait de mutualisations inter-établissements) ne le permettant pas. Des responsables de préparations à l'agrégation considéraient que le but de l'opération était clairement de dégager des « ressources propres » par des frais d'inscription élevés...

¹⁵ Du point de vue syndical (SNESup), il y a de l'argent (voir le CIR et tout le budget dévolu à « l'excellence », dont les IDEX), l'État se désengage et c'est contre ce désengagement que nous continuons, nous, à lutter. Nous refusons une co-gestion fataliste qui consiste à prendre acte du désengagement comme d'une donnée irréversible, à laquelle on remédierait par la hausse des frais d'inscriptions.

¹⁶ Le problème avait aussi été, en son temps, celui du GVT (glissement vieillesse technicité) que l'État se refusait à assumer, après qu'il l'avait escamoté de la masse salariale transférée au moment des RCE. Aurait-il fallu alors augmenter les frais d'inscription plutôt que d'exiger de l'État ce qui nous était dû ? Si les vivres sont coupés, dénonçons-le et exigeons une solidarité nationale – mais ne reportons pas les frais sur les usagers, voilà la logique syndicale. Posons donc, comme le dit la liste ENSEMBLE, la question à l'État...

¹⁷ NDLR : c'était bien cela, en effet. Un entretien physique aurait permis, etc.

III. RECHERCHE

1. Quelle est votre position quant à l'évaluation par le HCERES ?

AGIR : l'évaluation n'est pas la bonne porte d'entrée pour parler des questions de la Recherche, il vaudrait mieux parler des conditions matérielles des enseignants-chercheurs pour assurer leurs missions (voir la première lettre d'AGIR sur ce point). Cette question – demander simplement aux gens de quoi ils ont besoin et non pas prédéfinir cinq grands axes dans lesquels s'engager, comme actuellement – n'est jamais posée et en postes comme en moyens, c'est toujours la simple reconduction des moyens précédents qui l'emporte, autrement dit, la reconduction des inégalités. Sur l'évaluation proprement dite du HCERES, c'est une procédure chronophage pour les équipes, qui pose souvent un double problème : (i) de légitimité de l'évaluateur (exemples sont donnés de décision d'évaluation déjà prise avant même la visite des évaluateurs ou de visites éclair qui ne permettent pas aux évaluateurs de se rendre vraiment compte de la réalité et de la complexité du fonctionnement des laboratoires) ; (ii) d'usage de l'évaluation : le piège est en effet de voir dans une évaluation une « feuille de route » pour les établissements, une forme « d'oukase » pour la politique d'enseignement et de recherche. Le seul intérêt qu'on peut trouver à une évaluation HCERES, c'est le regard extérieur posé sur une formation ou une équipe¹⁸ mais cela peut être fait tout autrement que par le HCERES. Il faut changer de politique de recherche. Il y a d'autres dispositifs qui fonctionnent ailleurs comme la Maison de la Recherche à Clermont-Ferrand (cellules d'aide au montage de projets : colloques, JE, mais aussi réponse à appels à projets nationaux ou européens).

ENSEMBLE : L'évaluation est nécessaire, ce n'est pas un gros mot. On peut défendre l'évaluation et d'ailleurs, elle a déjà cours pour les collègues en matière de carrière, d'avancement... Il faut rappeler que ces évaluations ne donnent plus lieu à notation²⁰. L'important est surtout ce qu'on fait de l'évaluation.

IMAGINE : Le principe de l'évaluation externe est bon, il est toujours intéressant pour une institution de bénéficier d'un regard extérieur sur son fonctionnement, mais les modalités et les formats sont sûrement perfectibles. La note globale n'est pas la bonne option et elle a d'ailleurs été abandonnée par le HCERES. Il n'y a plus de classement¹⁹ et cela nous convient.

2. Quelle sera votre politique vis-à-vis des petites équipes (celles classées B, les Équipes d'accueil, etc.) ?

AGIR : Il n'y a pas de réponse univoque sur les petites équipes. La politique menée ne peut en tous cas pas être fonction de l'évaluation HCERES. Il n'est pas question de faire disparaître des pans entiers de la recherche / de domaines de recherche au nom d'une prétendue

¹⁸ Chaque liste admet à un titre ou un autre le principe d'évaluation – sans doute aussi dans la perspective de bien gérer les fonds du contribuable (cf. *supra*, note 8). Le problème de cette évaluation est en effet ce qu'on en fait (comme le dit ENSEMBLE), mais syndicalement, nous savons bien que son exploitation dans le cadre libéral conduit à des effets de concurrence et d'inégalité – et relève d'un climat de suspicion généralisée (voir *infra*, note 30). L'admission implicite (et modérée) de la justesse de l'évaluation n'est pas éloignée de la position sur l'« évaluation-formation » qui clive le syndicat en interne. La question reste de savoir si on n'a jamais fait, jusqu'alors, de la mauvaise recherche ou du mauvais enseignement, faute d'évaluation externe. Ici encore, à admettre rationnellement la pertinence de l'évaluation, on risque toujours de mettre le doigt dans l'engrenage : toute concession au libéralisme se retourne vite contre nous...

¹⁹ La remarque des deux listes pointe une erreur de notre part dans la formulation de la question suivante (due à une copier-coller d'une question posée aux précédentes élections sur l'AERES – qui pratiquait la notation). Dont acte.

« rationalisation ». La question qui se pose doit en premier lieu être celle de la vie des équipes, de leurs liens éventuels avec d'autres équipes du site, de leurs moyens, etc. De là, on ne peut pas exclure que, dans certains cas, le regroupement avec des UMR soit cohérent et permette de renforcer les moyens des équipes. Mais dans d'autres cas, ces regroupements peuvent ne pas être justifiés et ne rien apporter. Pour pallier le manque de moyens, mais aussi pour répondre à des besoins qui concernent toutes les équipes, il est impératif de mettre en place et de renforcer des structures qui permettent la mutualisation des moyens (matériel, personnel d'accompagnement, support pour le développement de projets, traduction...) type MSH (il est indispensable que l'ISH retrouve ce statut). Il est indispensable aussi de prévoir pour les petites unités des moyens propres (minimum de locaux, de financement par l'établissement...). Il importe donc de stopper la logique selon laquelle on ne prête qu'aux riches (labex, ANR...).

ENSEMBLE : Les petites équipes (liste est donnée de la plupart des équipes non labellisées CNRS) ont une grande valeur ajoutée, mais pourquoi ne pas les évaluer ? Il faut reconnaître les points faibles et les points forts de chacun.

IMAGINE : Notre but est d'aider toutes les équipes qui le souhaitent à progresser. Nous ne voulons pas de la compétition entre les équipes mais de la synergie, de la coopération, de la mixité, en cohérence avec une politique scientifique ouverte sur l'international. Nous voulons faire de l'excellence un but accessible à tous les laboratoires qui le souhaitent et non un test pour évaluer et couper ensuite.

3. Que pensez-vous de l'IDEX lyonnais (PALSE) ?

AGIR : Au-delà de l'IDEX lyonnais, AGIR est opposé, de manière générale, aux **IDEX** et refuse la logique de la concentration de moyens, d'équipes et d'excellence, ainsi que la logique de fonctionnement sur projets. En outre, le projet d'IDEX lyonnais, comme c'est le plus souvent le cas, n'accorde qu'une place mineure aux ALL-SHS, d'autant qu'il a été mal préparé, avec des ALL-SHS perdantes car exclues par les thématiques retenues²⁰ (cf. l'organisation calamiteuse des collèges académiques, à l'exception de Droit-Économie-Gestion).

ENSEMBLE : Pour l'IDEX, on en est acteurs : il n'y a eu aucun rejet massif des directeurs de laboratoire ou d'UFR, tous l'ont soutenu. C'est un outil qui permet de décroiser les établissements qui ont tendance à se fermer sur eux-mêmes. Le problème, si Lyon n'obtient pas l'IDEX, est d'une part celui du devenir des équipes bien évaluées, avec le risque d'une perte de moyens pour faire vivre l'excellence scientifique ; d'autre part celui des thématiques qui ne rentrent pas dans l'IDEX : ces thématiques devront-elles disparaître ? Il y a des pépites communes, à soutenir durablement. L'IDEX est le lieu d'une dynamique collective²¹. Si la première candidature a été retoquée, pour des problèmes de gouvernance, aujourd'hui, en revanche, il y a 12 programmes issus d'une mobilisation collective du site et Lyon 2 est au cœur de ce projet avec les programmes sur la ville, les risques environnementaux, les humanités numériques et la santé. L'IDEX actuel est « une belle candidature » qui met en valeur les différences des différentes écoles ; c'est l'occasion de relever le dialogue entre sciences dures et sciences sociales. Si on n'obtient pas l'IDEX, ce sera grave pour Lyon. Il faut travailler pour l'obtenir, il y a à cet égard une nécessité d'association avec les grandes écoles (dont l'ENS).

²⁰ Si l'IDEX avait été mieux préparé, intégrant les ALL-SHS, il n'en aurait pas moins posé tous les autres problèmes de non-démocratie et de concentration de moyens, ici dénoncés par AGIR.

²¹ Voir note 23.

IMAGINE : Ce sont deux choses différentes²². Le PALSE était un lot de compensation à l'échec de la candidature lyonnaise à l'Idex1. Cette aide non négligeable a apporté des moyens aux unités de recherche et aux ED en favorisant leur ouverture internationale. Dans le nouveau contexte régional, l'obtention de l'Idex2 est un enjeu crucial pour hisser notre site parmi les grands pôles universitaires européens. L'Idex est aussi une volonté publique de structurer, au moins partiellement l'effort, de formation et de la recherche publique. Cependant, dans l'hypothèse d'un succès de la candidature Idex, les modalités et les critères d'attribution des crédits devront être clairs et transparents²³.

IV. GESTION DE L'UNIVERSITÉ ET DES PERSONNELS

1. Êtes-vous pour ou contre la fusion avec Lyon 3 ?

AGIR : Une fusion, mais pour quel projet, dans quel but ? La scission Lyon 2 / Lyon 3 repose à l'origine sur des divergences politiques les plus grandes disparités sont à présent économiques (Lyon 2 aurait des difficultés budgétaires à s'aligner sur le mode de fonctionnement de Lyon 3 ; pour le dire autrement, il est à craindre que Lyon 3 soit réticente à s'aligner sur les conditions de travail de Lyon 2). Une fusion présenterait beaucoup d'inconvénient et semblerait dangereuse pour les personnels BIATSS, pour la diversité des formations, pour la qualité du service rendu et par l'éloignement des centres de décisions que créerait une structure aussi vaste.

ENSEMBLE : Pour la DGESIP, le CNRS, le réseau des MSH et « l'équipe actuelle et future²⁴ », l'essentiel, c'est de structurer les SHS au niveau du site. La fusion avec Lyon 3 ne serait qu'un outil secondaire, une étape ultime par rapport à cette restructuration des SHS. Une question pendante est celle des collègues académiques : qu'en faire ? Il faut de l'intelligence collective pour clarifier tout cela, pour co-construire des projets, établir des convergences. La restructuration n'est pas le présage d'une structure administrative telle que la fusion avec Lyon 3 : cette fusion, pas même à envisager dans les 5 ans à venir, est « secondaire » au sens où ce n'est pas l'enjeu. L'essentiel, ce sont des rapprochements ou des projets inter-établissements, des accords internationaux, la mutualisation de l'agrégation, la MILC, etc. La fusion apporterait trop de problèmes, en l'état (problèmes organisationnels, de RH, etc.). Si la fusion venait à être imposée par le ministère, il faudrait la précéder localement d'une étude de faisabilité ; de toute façon, la fusion ne devrait pas donner lieu à des économies de personnels ou de budget.

IMAGINE : Les deux universités se sont séparées dans un contexte politique qui est daté. De nombreuses collaborations existent aujourd'hui entre les deux établissements dans les domaines de la formation et de la recherche. Les collègues de Lyon 2 et Lyon 3 appartiennent souvent aux mêmes laboratoires de recherche. Le rapprochement entre les deux établissements, qui pourrait déboucher sur une fusion, ne doit cependant pas se réaliser à la hussarde, mais faire l'objet d'un processus maîtrisé au cours duquel devront être mis à plat et

²² La question était formulée de manière compacte : un entretien physique aurait permis, etc. – mais la correction est juste, dont acte.

²³ Les recours déposés par les sections SNESup (Lyon 1, Lyon 2, Lyon 3, ENS...) soulignent l'absence totale de clarté et de transparence en matière de budget, de concertation, de contournement du collectif et des instances décisionnaires (contournement avoué à la presse par un ancien responsable du PRES), etc. Voir aussi la note 69, sur le CA de la COMUE, digne héritière du PRES. Des protestations sur le souci du collectif peuvent-elles suffire ?

²⁴ Si la liste ENSEMBLE est élue...

discutés tous les dossiers difficiles, notamment celle de l'harmonisation des conditions de travail des personnels (il serait inconcevable qu'elle aille dans le sens d'une dégradation), des pratiques administratives ou de comptabilisation des services. Sur le principe, une fusion, si elle a lieu, doit se traduire par une harmonisation par le haut. Elle ne pourra toutefois intervenir qu'après la remise en ordre de marche de notre établissement afin qu'il puisse faire valoir ses nombreux atouts dans les meilleures conditions. Un tel processus devra privilégier l'intérêt général à l'intérêt particulier.

2. Avez-vous déjà une idée de la **composition de la future équipe présidentielle** et qui envisagez-vous comme VP Finances et VP RH ?

AGIR : Nous ne sommes pas encore au niveau de ces attentes ! La question discutée dans la liste porte encore sur les périmètres, la définition d'une équipe large (plus collégiale ?) ou resserrée (plus efficace ?). Une équipe large, en particulier, a deux avantages : permettre à des VP de ne pas être VP à temps plein et de rester EC ; éviter de personnaliser les débats et de donner lieu à des chocs frontaux comme cela se produit actuellement. Une chose est claire en tout cas : pour AGIR, le VP-CA doit être distinct du VP-Finances, afin que celui-ci reste au service du projet collectif de notre établissement. L'idée forte est que l'organigramme de l'exécutif affiche des choix politiques : cela se traduit d'abord par la hiérarchisation des vice-présidences, leurs attributions, leur statut (vice-présidences plutôt que chargés de mission, VP en activité au sein des composantes plutôt que VP « à temps plein »...).

ENSEMBLE : Oui, nous en avons une idée mais nous ne la rendrons pas encore publique. [SNESup : pourquoi pas maintenant ?] C'est que la discussion ne porte pas sur les noms mais sur les champs, la question des périmètres faisant encore débat. La liste ENSEMBLE affirme le rôle extrêmement politique de l'exécutif que constituent les VP : si les chefs de service sont là pour mettre en application les décisions politiques, ils ont aussi le rôle de conseil et de veille technique pour l'exécutif. Pourquoi une interrogation sur ces deux primitifs (VP Finances et VP RH) ? [Réponse SNESup : parce qu'en régime RCE, ce sont les deux piliers de l'administration de l'établissement.] La liste ENSEMBLE considère qu'il ne faut pas des VP « techniciens » mais politiques. Les RH, c'est un ensemble vaste et complexe qui comprend les RH au sens strict mais aussi l'action sociale, le recrutement des personnels (« la force vive de l'établissement »)... : les RH nécessitent d'être plusieurs pour être portées « en bonne synergie ». Du point de vue de la gestion des personnels, il importe de faire le tour de l'enseignement et de la recherche, pour rétablir de bonnes conditions pour l'accomplissement de ces deux missions ; il y a par ailleurs trop de clivages entre BIATSS et EC. Quant aux deux VP mentionnés (Finances et RH), leur travail doit être étroit puisqu'ils ont, à eux deux, 70% du budget de l'université à gérer. La liste ENSEMBLE revient d'un mot bref sur le problème de rupture / de crise rencontré en cours de mandature par l'équipe actuelle [= démission de la VP-RH], situation à éviter car particulièrement « dommageable » : il faut pouvoir « travailler dans la stabilité », « dans une ambiance sereine de travail et de confiance ». Quant aux RH assurées par un retraité chargé de mission : cela pose problème mais cela a permis d'éviter 3 VP, ce qui aurait fait beaucoup de VP en 4 ans et posé des problèmes de « tuilage ».

IMAGINE : La désignation aux postes et responsabilités sera effectuée sur la base des trois critères que nous avons mis en avant : compétence, intégrité et engagement. Comme nous l'avons annoncé dès le départ, notre démarche a donné la priorité au programme et aux idées. Nous avons voulu que l'élaboration de notre projet témoigne du mode de gouvernance que nous désirons mettre en place. Nos candidats aux différentes fonctions (conseils et équipe présidentielle), dont la désignation suit le processus que nous avons fixé, seront issus du groupe qui a soutenu la démarche d'Imagine Lyon 2 et qui s'est impliqué dans le travail de réflexion et d'élaboration de nos propositions.

3. Quelle est votre position sur l'**externalisation** des services d'entretien ? L'avez-vous votée ?

AGIR : Nous ne l'avons pas votée²⁵ et n'y voyons pas d'intérêt (mais nous n'en avons pas discuté). S'il s'agit de dégager des crédits de fonctionnement, pour être dans la dépendance de boîtes privées, et avec des personnels ne connaissant pas les locaux, à quoi bon ?

ENSEMBLE : L'externalisation avait déjà été envisagée par l'équipe précédente, qui avait simplement procédé à une reculade politique²⁶. Il y a par ailleurs des fonctions qui sont déjà externalisées : peinture, électricité – alors que nous avons des peintres et des électriciens. Pour les services d'entretien, il s'agit de 120-130 personnes, qui sont actuellement mal encadrées, au sens où, pour un tel volume de personnel et pour des agents souvent sans qualifications ou qui sont recrutés sur des « emplois aidés » (= personnes en difficulté à réinsérer, utilisées sur les « chantiers-écoles »), il faudrait des cadres *intermédiaires* pour assurer la formation et le suivi du travail, ce qui n'est pas le cas. Alors, pourquoi pratiquer l'externalisation ? Pour assurer une nouvelle quantité de surface à nettoyer qui n'avait pas été envisagée dans le parc immobilier précédent : bâtiment I et IUT 3 sur le campus Porte des Alpes. Quelle solution à l'avenir ? La reconduction de recrutements pour les « chantiers écoles » ne pourra plus se faire et l'alternative est la suivante : soit l'embauche d'une quinzaine de personnes (non prévues sur la masse salariale), voire plutôt une vingtaine d'emplois pour tout assurer (nécessité d'une brigade volante pour effectuer les remplacements) ; soit poursuivre l'externalisation via l'UGAP²⁷. En ce qui concerne l'UGAP, qui joue le rôle d'intermédiaire dans les négociations, une évaluation est en cours : l'UGAP a clairement sous-dimensionné les moyens à mettre en place (d'où des plaintes récurrentes concernant le ménage), l'externalisation est loin d'avoir été un succès, « on a ce qu'on mérite²⁸ ».

IMAGINE : Nous sommes contre toutes les formes de précarisation. En revanche, l'Université ne doit pas perdre de vue ses missions : formation et recherche. Nous créerons les conditions optimales pour que ces missions soient accomplies au mieux. Les fonctions de support, qui sont essentielles à leur réalisation doivent s'appuyer sur des compétences ancrées dans l'université. Nous veillerons à ce que le personnel soit valorisé et impliqué au mieux selon ses compétences. Jamais une mission pouvant être pleinement accomplie par du personnel interne

²⁵ NDLR : en tant qu'élus PAU.

²⁶ Devant l'action conjuguée des élus PAU et PERSPECTIVES, ainsi que des syndicats CGT et FSU.

²⁷ « L'UGAP est un établissement public industriel et commercial créé en 1985 et placé sous la double tutelle du ministre des Finances et des Comptes publics, d'une part, et du ministre chargé de l'éducation nationale, d'autre part. Elle est aujourd'hui la seule centrale d'achat public « généraliste » française et constitue un acteur spécifique de l'achat public, dont le rôle et les modalités d'intervention sont définis par le Code des marchés publics et l'ordonnance du 6 juin 2005, ces deux textes ayant transposé les dispositions des directives communautaires. Le recours à la centrale d'achat, elle-même soumise au Code des marchés publics pour toutes ses procédures, dispense ses clients de toute mise en concurrence et publicité préalables » (extrait du site de l'UGAP).

²⁸ À noter que l'UGAP est un lieu spécial en ce qui concerne les relations avec les syndicats – ce dont témoigne ce communiqué de la CGT dénonçant en février 2015 « la Direction de l'UGAP [qui] poursuit son acharnement, déjà dénoncé par la Fédération, contre des militants syndicaux malgré des condamnations multiples (licenciements abusifs, entrave au Comité d'entreprise...) et les rappels à ses obligations par l'Inspection du travail. La direction de cet établissement, via son secrétaire général, cherche à intimider et à entraver l'action de la section CGT de l'UGAP en lui déniait le droit d'apposer une affiche CGT sur la porte de son local syndical [...et] pousse le zèle jusqu'à assigner, demain mardi 17 février, nos camarades délégués syndicaux et le syndicat CGT de l'administration centrale en référé devant le président du tribunal de grande instance de Paris, avec une astreinte de 150 €/jour [...] ». Devoir s'en remettre à un tel établissement pour trouver des prestataires de service d'entretien peut donner des inquiétudes sur l'attention portée au respect du droit du travail dans les entreprises sélectionnées. Les données du problème, précisement avancées par la liste ENSEMBLE, posent parfaitement le problème : externalisation (avec un partenaire tel que l'UGAP) ou prélèvement conséquent sur la masse salariale. Tel est le type de dilemme légué par les RCE, que les présidents et élus qui les ont votées en 2011 viennent aujourd'hui nous expliquer, alors que nous les avons avertis de telles conséquences.

ne sera externalisée si c'est l'objet de la question. Tout ce qui concerne l'emploi de nos ressources humaines sera discuté préalablement dans les instances ad hoc²⁹.

4. Et sur la future **gestion des services de documentation** (missions, réaffectation de personnels...)?

AGIR : Pour les services communs de documentation (SCD), pris dans la reconfiguration de leurs missions (moindre fréquentation des bibliothèques, poids du numérique) et de la mutualisation au niveau de la COMUE, leurs missions sont à redéfinir avec les personnels concernés ; AGIR n'a pas encore d'identification des besoins ou des dispositifs à mettre en œuvre et n'a donc pas de position prédéfinie : c'est à voir avec les personnels du SCD, en définissant les usages et les transformations souhaitées. Il importera en tout cas, avant de traiter le cas spécifique de Lyon 2, de revoir la carte documentaire sur l'ensemble de l'académie de Lyon. Du point de vue politique, c'est typiquement le genre de question qui ne doit pas être traité, comme actuellement, par le VP Finances mais par le VP de la commission recherche.

ENSEMBLE : Pour le SCD, la liste ENSEMBLE critique l'affichage sans moyens : le plan « bibliothèques ouvertes » à 72h / semaine, soit, mais où sont les moyens ? On ne peut même pas fonctionner à 60h / semaine actuellement... Dans le cadre de la COMUE, il est clair que si le travail sera mis en commun, on gardera les personnels et les compétences dans les établissements. Du point de vue de la place du numérique dans les bibliothèques, ces nouvelles missions impliquent du personnel et des compétences pour pouvoir être assurées (p. ex., le « learning center » sur le campus de Bron, ouvert 24h / 24, nécessitera des moyens) : « les emplois doivent rester ». Sur l'importance accordée aux SCD, voir les nouvelles maquettes avec le module de formation en méthodologie universitaire, qui portera sur la production de savoir-faire des personnels de documentation. En somme, il est possible de repositionner les moyens sur des types d'actions différents de ceux du passé.

IMAGINE : [Voir réponse précédente ?].

5. Comment envisagez-vous de lutter contre le **poids de l'administration**, devenu pesant dans la vie des enseignants³⁰ ? (Exemples actuels : gestion des RH par de purs administratifs (au mieux, un EC retraité avec lettre de mission en guise de VP), surveillance administrative non réglementaire (fiche de reprise de service après congé à remplir), avis de CSAF pour l'ouverture ou la fermeture d'un enseignement, paperasse à n'en plus finir pour les projets de manifestations ou déplacements – sans parler de la SIPUNisation de la pédagogie.)

AGIR : Les personnels administratifs sont laissés à eux-mêmes et cela ne fait que contribuer à susciter des tensions entre catégories de personnels. Les personnels administratifs sont

²⁹ Pas de réponse sur le vote passé de l'externalisation des services d'entretien, alors que de nombreux soutiens (et futurs candidats) de la liste IMAGINE siégeaient au CA.

³⁰ Toutes les listes interrogées ont éprouvé le besoin de souligner les mérites des personnels administratifs. Pour le SNESup, qui milite conjointement avec le SNASUB dans la FSU, la question ne consistait pas à critiquer les personnels mais bien le poids procédural administratif dans la vie des enseignants, indépendamment des individus (agents). Cette critique est résumée par André Tiran, dans une note de 2014 diffusée dans notre section : « Les enseignants, chercheurs se trouvent aujourd'hui de plus en plus écrasés sous des procédures de plus en plus lourdes, rigides, formalistes, absurdes et décourageantes, instaurées au nom de *l'accountability* : le devoir de « rendre des comptes » sur les ressources qui passent par nos mains. Or les collaborations productives entre tous les membres de la communauté universitaire doivent reposer sur des fondamentaux comme la confiance, qui disparaît des lors qu'on les soumet à une suspicion inquisitoriale et il en va sans doute de même dans l'entreprise. La transparence et la publicité fortement revendiquées sont éminemment ambivalentes, elles répondent à une revendication démocratique et participative mais elles constituent aussi un mode gouvernemental de contrôle et d'impulsion de la politique ».

dévoués et compétents mais leur problème, actuellement, est de devoir remplir les vides politiques, de devoir décider, faute de directions données aux services. Le problème du poids administratif ne leur incombe donc pas : « plus le politique est léger, plus l'administratif est pesant », il faut réintroduire du politique dans l'administratif, favoriser les instances électives en amont, pour pouvoir choisir. Il ne faut pas remettre tout entre les mains de l'administration mais donner des orientations au personnel d'administration. Un exemple de ce qu'AGIR refuse est la direction d'un conseil des directeurs de composantes par le DGS, comme cela a eu lieu récemment. Du point de vue de la charge administrative qui pèse de plus en plus sur les enseignants, il n'est par exemple pas du « boulot » des EC de faire des réservations d'hôtels, etc., lors de la préparation d'un colloque.

ENSEMBLE : La simplification administrative n'est pas à l'ordre du jour au niveau national, semble-t-il ! De toute façon, ce qui est réglementaire doit s'appliquer. On a besoin d'une administration efficace : la simplification permettra de travailler plus efficacement. En matière de marchés publics, il est impossible d'inventer un autre code pour faire des économies ; on nous conseille de regarder comment le CNRS fait les choses « plus simplement », mais il n'est pas sûr que ce soit plus « simple » ; en tout cas, tout ce qui peut être simplifié est important et le sera. Mais il n'est pas possible de faire sans une administration compétente et efficiente : les personnels administratifs sont nécessaires ! Il faut seulement trouver parfois un moyen d'alerte sur tel ou tel sujet (p. ex. la réservation de billets de train pour les missions). Il faudra aussi nécessairement homogénéiser les pratiques administratives entre composantes. On fait part de grosses inquiétudes concernant le service de rentrée – mais il faut savoir que parfois, des maquettes n'ont toujours pas été rendues ! En Licence 1, le but est d'associer EC et CSAF ; il faut renouer le dialogue entre les services et entre collègues. Il est possible de simplifier mais il faut aussi voir que face à la nécessité des contraintes qui s'imposent à nous, nous avons besoin des personnels administratifs qui sont de plus en plus professionnels. Dans tout cela, le DGS a un rôle à jouer ; c'est aussi un problème d'outils, de procédures efficaces : il faut des résultats adaptés aux besoins. Un bon exemple est celui du centre d'inscriptions, une « belle réalisation », avec une nette amélioration de l'accueil des étudiants et de très bons retours. Dans la suite de la question n° 2 ci-dessus, il faut revenir sur la place du politique par rapport au technique. Quant à la plate-forme de gestion, elle a donné lieu à de gros conflits : toute la question, sur des procédures administratives comme celle-là, est de mettre en place « un accompagnement du changement ».

IMAGINE : Notre ligne directrice est de replacer l'exercice des deux fonctions fondamentales de l'université, formation et recherche, au centre des préoccupations des services administratifs. Il s'agit donc d'en faciliter l'exercice de ces missions et non pas de l'entraver. L'une de nos priorités est de parvenir rapidement à réduire les lourdeurs bureaucratiques. Quant au recrutement d'un chargé de mission EC retraité en guise de VP, il s'inscrit hélas dans les conséquences d'une crise de gouvernance majeure dont nous proposons de sortir. Mais comme le sujet est essentiel, nous vous renvoyons à nos propositions qui paraîtront dans les prochaines lettres d'information d'Imagine Lyon2.

6. **Quelle protection réelle envisagez-vous pour les agents en cas de harcèlement, discrimination, etc. ? Comment envisagez-vous d'améliorer les conditions de travail des personnels ?**

AGIR : Pour la protection en cas de harcèlement et discrimination, il faut veiller à l'application des textes en vigueur et des dispositifs qui les accompagnent : c'est là le minimum (les textes de loi existent, il faut veiller à les faire appliquer). Mais cela ne saurait suffire : un travail de formation auprès de tous les personnels est à conduire (car trop souvent, les gens ignorent que leurs paroles ou leurs actes peuvent constituer du harcèlement ou de la discrimination). Cela fait partie des points sur lesquels nous menons notre discussion. En ce qui concerne les conditions de travail des personnels, il faut répartir les personnels autrement, car on manque

de moyens pour fonctionner : il faut là encore réinstaurer du politique et distinguer entre organisation du travail et conditions de travail.

ENSEMBLE : Les conditions de travail constituent un « chantier prioritaire » et s'inscriront dans un plan de programmation. À mettre au compte de l'équipe actuelle : la mise en place d'une cellule de veille³¹, la création d'un service d'action sociale³², la création du CHSCT (réglementaire mais dont la mise en place a été faite par l'équipe actuelle³³), avec lequel l'équipe présidentielle travaille en étroite collaboration grâce à des dispositifs novateurs (réunions régulières avec les organisations syndicales (OS), réunion régulière du DGS et du DRH avec la secrétaire du CHSCT, désignation d'un ingénieur santé / sécurité...), mise en place d'un service de prévention, d'un schéma directeur pluri-annuel sur les « risques psychosociaux » (RPS), élaboré par les trois OS (CGT, FSU, UNSA) et attentif tout particulièrement aux enseignants-chercheurs, qui sera finalisé en mars et soumis au vote du CHSCT en avril ; à cela, il faut ajouter que de nombreux personnels se saisissent des outils : registre de sécurité, cellule de veille³⁴. Enfin, il faudra mettre en place des relais avec les composantes (surtout pour les EC), envisager des réunions sous forme de retour d'expérience, un travail de régulation, avoir un schéma directeur avec des moyens et des personnes dédiées³⁵...

IMAGINE : Une attention, plus grande écoute et un processus d'évaluation du bien être au travail. Des expériences ont clairement montré que cela marche. Renforcer le sentiment d'appartenance et rapprocher la direction de l'université des usagers, mettre en place les modalités de collaboration, de travail en équipe des différentes catégories de personnel, en instaurer le mode de gestion par projet. Il est certain qu'un bilan doit être fait sur la cellule de veille et médiation. Tous les acteurs et notamment le CHSCT devront participer à cet audit et à la définition des axes prioritaires.

7. Régime indemnitaire : quelle position sur les primes, en particulier pour les BIATOSS où l'inégalité d'attribution est criante, et pour les VP et le président (quelles limites) ?

AGIR : Il faut des critères objectifs. Il existe des disparités entre les services, avec des chefs de service qui s'autorisent à procéder à des modulations importantes. Il faut privilégier l'égalité

³¹ Mise en place à la demande syndicale et à l'initiative de la VP-RH – seule VP dont le syndicat était très satisfait – qui a ensuite démissionné et est critiquée à ce titre (cf. *supra*, § IV. 2). La cellule de veille, dans les faits, s'est caractérisée par des blocages nombreux / étouffement de dossiers dénoncés par les organisations syndicales...

³² Nouvelle compétence des universités, suite au passage aux RCE. Comme l'avait dit la FSU, lors de l'opposition au passage aux RCE (juin 2011), « l'action sociale représente une augmentation budgétaire considérable, non compensée par le MESR, de l'ordre de 1 à 4 millions d'euros selon la taille des universités » – de ce fait, les universités ont mis en place un service commun d'action sociale. La mesure n'est donc pas propre à Lyon 2 – et surtout ne revient pas à l'équipe actuelle : service mis en place bien avant le début de mandat de l'équipe présidentielle le **9 avril** 2012 (cf. discussion en CT le **9 février** 2012 et avis donné le 9 mars de la même année).

³³ Les nouveaux CHSCT ayant été créés durant la mandature de l'équipe (décret du 24 avril 2012), aucune équipe antérieure ne pouvait par définition les mettre en place.

³⁴ La recrudescence de plaintes et de dossiers de tensions entre personnels peut-elle être la preuve d'une attention portée aux conditions de travail, alors que c'est la dégradation de ces dernières qui est la cause de la saisie du CHSCT et de la cellule de veille ?

³⁵ Catalogue de mesures qui relève de ce qui est dénoncé par les syndicats : empilement de commissions, comités, cellules et réunions à n'en plus finir, de sorte que les collègues ne s'y retrouvent plus et que les syndicalistes n'ont plus assez de militants pour s'y investir – et dont il ressort le chaos actuel : désespoir des collègues, mutations, nombre jamais atteint de candidatures aux concours externes chez les BIATSS, etc. Plutôt qu'une énumération de mesures réglementaires, certes formellement respectées, on aurait aimé un bilan de l'inefficacité de ces dispositifs, en raison d'une inertie et d'une mauvaise volonté patentes durant quatre ans. Seule vraie avancée récente du côté CHSCT, où les choses semblent s'améliorer durant les réunions en effet régulières avec le DGS et le DRH.

des primes entre agents, quelle que soit la catégorie. Nous réfléchissons sur les primes pour les VP et pour le président. Nous sommes contre le cumul des primes. Nous souhaitons qu'il n'y ait pas de demande de promotions pendant l'exercice des mandats.

ENSEMBLE : Le SNESup doit bien sûr être opposé au régime indemnitaire pour les BIATSS (le « RIFSEEP ») mais celui-ci s'impose (légalement) et il n'est pas scandaleux de rémunérer selon les fonctions et les responsabilités³⁶. Il ne faut toutefois pas pousser à l'extrême l'individualisation « libérale » et la liste ENSEMBLE dit clairement non au principe « à métier inégal, primes inégales ». Il faut constituer un groupe de travail³⁷, avec toutes les sensibilités, en amont des instances – car on les respecte – avant la présentation de toute mesure sur ces sujets.

IMAGINE : Nous avons publié dans notre charte un principe concernant les primes. Pour le personnel, nous travaillerons avec les représentants du personnel afin de définir des critères objectifs et clairs pour tous. Dans ce domaine également nous privilégierons la transparence et la concertation.

V. PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

1. **Service et conditions de travail** : êtes-vous pour ou contre la **modulation des services**, autrement dit (i) envisagez-vous des moyens budgétaires réels pour que le « **référentiel des tâches** » donne lieu dans toutes les UFR à des heures intégrées réellement au service statutaire (non versées en HC et tout au moins reportables sur le service de l'année ultérieure) ? (ii) envisagez-vous une rémunération digne, définie collégalement et la même pour tous, pour les heures d'enseignement à distance ? (iii) débloquentes-vous des moyens budgétaires pour que les heures prévues en CM par les maquettes soient bien payées en CM, quelle que soit la composante ? (iv) quelle politique de recrutement avez-vous prévue, budgétairement, pour réduire le sous-encadrement qui conduit les collègues à faire des HC parfois en grand nombre (plus de 150 dans certaines disciplines) ? (v) en effectifs d'étudiants, quels quotas, seuils d'ouverture / fermeture, prévoyez-vous pour les TD et CM ? (vi) comment atténuez-vous pour ces personnels l'effet des nouvelles maquettes, qui contraignent à prendre des TD supplémentaires (du fait de TD passant de 21h à 17,5h) et à assurer parfois leur service dans d'autres composantes (et donc hors qualification disciplinaire) pour pouvoir le compléter – risque patent pour les PRAG / PRCE devant trouver 4 TD de plus ?

AGIR :

- (I) Nous avons dit au début notre souhait de ne pas appliquer la modulation des services mais d'en rester au service statutaire. Une des pistes de réflexion est : comment faire pour que des collègues prennent des responsabilités sans que cela mette en péril l'activité de recherche ? Cette question est d'autant plus prégnante que ces responsabilités ne sont pas ou sont mal reconnues dans la carrière des EC. L'enjeu est d'améliorer le cadre administratif pour donner envie de s'impliquer. Nous sommes favorables à une baisse et à une simplification de l'enveloppe du « référentiel des tâches ». Ces évolutions devront être débattues dans les conseils.
- (II) Pourquoi se préoccuper de développer l'enseignement à distance si nous n'avons pas les moyens de faire cours au quotidien ? Il faut réaliser que l'on ne fait pas d'économie par l'enseignement à distance. L'enseignement à distance peut être intéressant dans certains cas

³⁶ Le SNESup est ici aligné sur les positions du SNASUB-FSU, qui est opposé à ce régime indemnitaire (mais qui participe à l'actuel groupe de travail pour limiter la casse dans l'application).

³⁷ Dont acte, il est effectif (voir note précédente).

(formation continue (FC), étudiants / stagiaires de la FC qui n'ont pas la possibilité de se rendre à l'université), mais ce n'est certainement pas en licence que cela fait le plus de sens.

- (III) Il va falloir un gros travail de réexamen des maquettes. Il ne s'agit pas de remettre en cause le travail sur le fond mené par les équipes pédagogiques et les équipes administratives des services centraux mais de reprendre le canevas et les règles d'ensemble. Avant de garantir que les heures CM seront effectivement payées en CM, il faut s'accorder sur des règles communes, qui valent pour l'ensemble des composantes, afin d'éviter les inégalités. Une des difficultés tient aujourd'hui à la confusion (liée à l'usage d'un même vocable : CM / TD) entre la nature des enseignements et le mode de rémunération.
- (IV) Il faut une remise à plat des recrutements, pas une politique de reconduite systématique, pas une politique sur la base d'indicateurs qui ne sont pas communiqués et qui ne sont pas toujours fiables. Il importe de préserver les petites disciplines. Il faut des discussions collectives dans les conseils et entre les composantes pour parvenir, dans l'intérêt de l'établissement, à rééquilibrer la répartition des postes. Cela ne se fait pas du jour au lendemain mais sur plusieurs campagnes. Il faut se donner les moyens de conduire les campagnes de manière pluriannuelle.
- (V) C'est un grand chantier qu'il va falloir mener en repassant au niveau des composantes. Les questions ne se posent pas de la même manière pour les filières à faibles effectifs et pour celles qui comptent beaucoup d'étudiants, pour les langues et pour les TD disciplinaires... Un gros travail de mise en place d'outils d'anticipation s'impose aussi afin d'éviter d'avoir à ouvrir ou fermer des TD (recruter ou « remercier » des collègues) en dernière minute et parfois après même le début des enseignements. Ce travail ne peut se faire qu'avec les composantes et les services de la DFVE (Direction de la Formation et de la Vie des Études).
- (VI) Ce qui est accrédité, ce sont les mentions et non pas les parcours. Le passage des TD de 21h à 17,5h, ce n'est pas gravé dans le marbre. Il entraîne une dégradation des conditions de travail, pose des problèmes pédagogiques en amputant un semestre déjà très resserré de 2 séances, et engendre au passage une sous-exploitation de nos locaux.

ENSEMBLE : c'est une question vraiment essentielle. **Modulation des services** : Nous avons répondu dans le cadre de ce mandat : **NON au sur service**³⁸. La réponse est clairement « non ».

- (I) 200 000 € de plus ont été mis en place et bientôt la hausse atteindra 300 000 € – mais il faut aussi tenir compte du « principe de réalité budgétaire ». **C'est nous qui l'avons mis en place**³⁹... + 200 000 euros par rapport à ce qui existait et les choses doivent pouvoir évoluer car le référentiel doit être un outil « vivant », qui évoluera en fonction des tâches...
- (II) Du point de vue de la méthode, il faut souligner que la construction s'est faite à l'unanimité en CFVU ; Lyon 2 est un des premiers établissements à avoir voté un tel cadre d'orientation et la qualité du processus engagé est remarquable. Quant au SIPUN (voir *supra*, § IV. 5), ce n'est en rien un service technologique⁴⁰, ce sont des collègues qui ont été embauchés et qui réfléchissent sur le métier, avec pour objectif de valoriser les compétences des EC. **Un protocole vient d'être voté à l'unanimité par la CFVU. Référentiel unique, les experts du ministère sont intéressés par notre réflexion...**

³⁸ Voir cependant les cas de composantes, étranglées en termes de moyens, où le syndicat a dû intervenir pour que les heures du référentiel soient intégrées au service ou tout au moins reportables sur le service de l'année suivante et non pas payées en heures complémentaires – situation justifiant notre question. N. B. : les ajouts de la liste ENSEMBLE, tout comme ceux d'IMAGINE ci-dessous, ont été copiés-collés tels quels.

³⁹ Rappel n° 1 : ceux qui ont en effet mis en place le référentiel en 2012 ont pour beaucoup voté les RCE en 2011 (voir *supra*, note 1), malgré l'avertissement de la FSU qui avait alors demandé de ne pas passer aux RCE **avant** de disposer de l'enveloppe budgétaire versée par le ministère et permettant de financer le référentiel, afin d'éviter entre autres les risques évoqués à la note précédente. Rappel n° 2 : la mise en place du référentiel s'est d'abord faite dans un groupe de travail excluant les élus syndicaux du CT et c'est la FSU qui avait insisté en 2012, en Congrès, passant outre les insultes du président, pour que l'instance consultative soit bien consultée ; seule la VP-RH (qui démissionna ensuite de l'équipe présidentielle) avait reconnu notre interprétation du droit.

⁴⁰ Cf. la réunion du 18 décembre 2014, où il était dit à propos du numérique : « la technique, c'est l'humain » ?

- (III) Les composantes ont-elles toutes jouées le jeu de la limitation des maquettes, volume horaire, options, parcours, multiples, etc. On veut tout, toujours plus, alors qu'on sait que nous n'en avons pas les moyens... C'est un sujet, dommage que notre ministère de tutelle laisse les tribunaux une fois de plus tranché. Cela arrange peut être l'Etat qui devrait ensuite mettre en conformité ses actes, ses définitions avec les moyens alloués. Mais il est de notre responsabilité (RCE ?) de faire avec nos moyens. Nous ne sommes pas obligés d'ouvrir les diplômes pour lesquels nous sommes accrédités⁴¹...
- (IV) Elle sera en adéquation avec les dotations Etat pour les titulaires. Sans doute qu'il faut aussi approfondir encore le système d'approche des taux d'encadrement et envisager des redéploiements... Sujet non consensuel !!! Tout le monde veut le faire mais quand on est concerné pour libérer un poste c'est autre chose... C'est aussi à prendre dans l'autre sens.. Est-il raisonnable de proposer une offre de formation surdimensionnée quand on est en sous-effectif ? Pour les HC, certains sont volontaires (ex, le dernier prag de langue engagé en Anglais...) Le snesup est-il pour empêcher les collègues de faire des heures suppl.⁴² ? Les autres listes ?
- (V) De façon pragmatique les seuils actuels sont un équilibre entre enjeux pédagogiques, capacités de financement et capacité d'accueil dans les locaux. Ceux qui prétendent faire mieux en mettant tout à plat qu'ils disent comment vont-ils faire ?
- (VI) « L' effet des nouvelles maquettes » évoqué dans cette question reste à démontrer ! Quand on sait combien de recrutements de vacataires sont nécessaires, nous trouvons la remarque assez déplacé car non justifiée⁴³.

IMAGINE :

- (I) Le référentiel sera rediscuté avec tous les acteurs après en avoir dressé le bilan.
- Toutes les modalités visant à aider les collègues à mieux travailler, à progresser dans leur carrière seront étudiées.
 - Nous sommes favorable à la modulation de service⁴⁴ mais elle doit d'abord être négociée à l'intérieur des composantes afin de ne pas nuire à leur bon fonctionnement.
- (II) Qui peut prétendre développer l'enseignement à distance si cette condition n'est pas respectée ? Comment pourrait-on élaborer des contenus ? Cette question renvoie à un problème plus général qui est celui de l'usage des outils numériques dans les formations. Une réflexion approfondie doit être menée qui ne parte pas du postulat simpliste qu'il s'agit seulement d'une source d'économies.
- (III) Toutes les composantes doivent être traitées de manière symétrique et s'il y a des aménagements, ils seront d'abord discutés au sein des instances compétentes⁴⁵.

⁴¹ Chaque ligne écrite ici appellerait vigilance et commentaire syndicaux – nous nous contentons de renvoyer aux *Statuts* de notre syndicat (art. 1).

⁴² Le SNESup est opposé en principe à toute flexibilité permettant à l'employeur de pérenniser une situation de sous-encadrement, l'accord d'un agent à son exploitation n'étant pas à ses yeux un argument recevable. Relèvent de cette flexibilité les HC mais aussi le report des HC d'une année sur l'autre, car ce report, quoique pratiqué par commodité par de nombreux collègues, fait partie des mesures qui ont longtemps permis à l'État de ne pas recruter. À noter que le report est d'autant plus admis pragmatiquement que le régime RCE ne permet plus de nouveaux recrutements et que ne pas faire des HC revient, dans les petites disciplines, à ne pas pouvoir assurer des enseignements et, *in fine*, à mettre en péril des formations. Le SNESup ne peut pas « empêcher » les collègues de faire des HC : mais il peut dénoncer la logique perverse de telles heures – l'accomplissement d'HC, payées 4,2 fois moins que les heures statutaires, se faisant par ailleurs nécessairement au détriment de la recherche, donc de la carrière des collègues (comme la liste IMAGINE le reconnaît plus loin).

⁴³ La question porte sur le service des titulaires et non pas sur le sous-encadrement qui induit le recours aux vacataires : pour 192h de service, il faut 9 TD de 21h – mais avec des TD de 17,5h, il en faut 11. La question posée au SNESup par des collègues est de savoir quoi faire contre une augmentation évidente du nombre de cours à assurer (en hausse régulière : il ne fallait que 8 TD pour un service de 192h avant le LMD...).

⁴⁴ Rappel : depuis 2009, le syndicat est opposé à la modulation des services, y compris celle que constitue la prise en compte des heures du référentiel des tâches au seul titre d'heures supplémentaires.

⁴⁵ Donc aucun engagement sur le paiement des heures en CM, ce qui se comprend, en l'absence de réel partage des ressources (*cf.* toute première question).

- (IV) Il y a ce que souhaitent les collègues, et nous ne souhaitons pas empêcher ceux qui souhaitent faire des HC de les faire, tant que cela est librement consenti⁴⁶. Ce sera peut être au détriment de leur recherche mais c'est à eux avant tout de définir leur stratégie de carrière. Il faut aussi remarquer que face à la nouvelle offre de formation, dans un certain nombre de disciplines, le souci actuel des collègues est plutôt de savoir s'ils pourront effectuer un service complet l'an prochain. Pour ce qui est de la politique de recrutement, elle reposera sur les projets de chaque composante et s'inscrira dans la politique générale de l'établissement. Elle répondra à une logique prospective et les arbitrages seront soumis aux instances compétentes de l'université qui en débattront.
- (V) Il faut un seuil, c'est évident, mais celui-ci sera fonction des contraintes budgétaires, de la lisibilité, de la soutenabilité de l'offre de formation ainsi que des choix stratégiques de l'établissement (notamment à l'égard de certaines filières à effectifs réduits)⁴⁷.
- (VI) L'offre de formation telle qu'actuellement envisagée ne nous paraît pas soutenable, nous n'allons pas prendre la direction d'un véhicule dont la tenue de route est défaillante. Il faudra d'abord opérer un ajustement, dans des conditions qui ne seront pas faciles, le calendrier sera extrêmement contraint, en raison, notamment, de la façon dont ce dossier a été géré par l'équipe sortante. Il faut souligner qu'assurer des cours en dehors de sa composante de rattachement n'implique par forcément⁴⁸ de le faire «hors qualification disciplinaire» (des linguistes interviennent dans des masters hors faculté des langues, des gestionnaires hors de l'UFR de sciences économiques et gestion, ...).

2. En tant que président(e) d'université, pèserez-vous, au niveau national, contre le « suivi de carrière » ? Avez-vous individuellement signé la pétition en cours contre cette mesure ?

AGIR : Nous sommes contre le « suivi de carrière ». Certains d'entre nous ont déjà signé la pétition contre cette mesure.

ENSEMBLE : La signature des pétitions relève de l'engagement des uns et des autres, sphère privée (on n'a pas de nom à donner), les signataires sont connus...

IMAGINE : Non⁴⁹, mais nous agissons dans l'intérêt des personnels et de l'université. Au titre de leurs candidatures à promotions nationales (dans le grade ou pour accéder au grade supérieur), de leurs candidatures à des primes (PEDR), à des CRCT, au titre de mutations, les EC font de toutes façons l'objet d'évaluations régulières au cours de leurs carrières. S'agissant d'emplois dont la sécurité est assurée sur toute une vie active, il est normal que dans un contexte où plus de 3 millions de personnes sont touchées par le chômage, dont une grande proportion de nos jeunes générations de moins de 25 ans, nous fassions preuve de transparence dans l'exécution de nos missions envers la société. C'est la première marque de solidarité que de démontrer l'efficacité de nos missions de service public, et de fait la légitimité de notre statut de fonctionnaire.

3. Quelle est votre position sur le recrutement des enseignants-chercheurs contractuels ? Lyon 2 a mis en place des contrats d'enseignants à 900 euros mensuels, y auriez-vous recours ?

AGIR : Nous sommes contre le recrutement des enseignants-chercheurs contractuels. Nous sommes contre la mise en place de contrats d'enseignants à 900 euros mensuels.

⁴⁶ Cf. *supra*, note 42.

⁴⁷ Cf. *supra* les réponses de la liste ENSEMBLE, §§ II. 1 & II. 3.

⁴⁸ Certes, mais la question est posée pour ceux que la situation conduit à travailler hors champ disciplinaire et qui ont saisi le syndicat à ce sujet.

⁴⁹ Est-ce un « non » à la signature de la pétition ou un « non » à l'opposition au suivi de carrière ? Dans ce dernier cas – qui semble validé par la suite du paragraphe –, voir *supra*, notes 18 et 30, en remarque à la liste AGIR.

ENSEMBLE : Il y a exactement 8 CDD, dont 3 à mi-temps qui touchent en net 887,20 euros ; des cas particuliers, liés à des situations particulières. C'est clair, il ne faut pas développer ce type de contrats⁵⁰...

IMAGINE : Nous sommes opposés à la précarisation des des EC et à la dévalorisation de leur statut. Pour les contractuels, nous n'accepterons pas la mise en place de charges d'enseignement identiques pour des rémunérations différentes.

VI. DIALOGUE SOCIAL

1. Respecterez-vous toujours l'avis des personnels donné dans les **instances consultatives** : département, composante (faculté / institut), CT, conseils centraux (CFVU, CR), CHSCT, CPE ?

AGIR : Durant les années passées, il n'y a eu aucun respect des conseils centraux comme des conseils de composantes, du CHSCT, du CT... Il faut organiser la consultation des personnels et des instances, respecter les compétences des différentes instances, refuser de céder à une urgence qui autoriserait à passer par dessus l'avis des instances, redonner un rôle plein et entier au débat et à la collégialité. Il n'est pas toujours possible de respecter l'avis de chacun des conseils : par exemple, la discussion à l'échelle de l'établissement en conseil central peut aller à l'encontre d'avis émis dans tel ou tel conseil de composante. Il faut alors imaginer des va-et-vient entre les conseils et les instances consultatives des départements, composantes (UFR / institut) pour parvenir à des positions concertées.

ENSEMBLE : Toujours veut-il dire « comme jusqu'ici⁵¹ », ou « à chaque fois », « sans faute » ? Tout dépendra de l'angle sectaire ou non dont les questions seront traitées dans ces instances, et si un vrai débat contradictoire peut être engagé sur chacun des points abordés. La manière dont certaines questions sont posées dans ce questionnaire laisse à penser que les attitudes sectaires⁵² seront difficiles à éviter. L'équipe ne sera pas dogmatique, elle sera pragmatique et sera constituée de personnes dotées d'une déontologie professionnelle. A titre d'exemple, la Commission de la Recherche a rendu la plupart du temps des avis consensuels, toutes listes confondues, parce la parole était libre et l'élaboration des décisions progressive. Le VP prenait conseil auprès de son conseil... en tout cas les rares fois où le quorum a pu être atteint et que les élus ont fait preuve... Gouverner c'est respecter les délais prescrits⁵³ Il faut informer en amont, dialoguer en amont, prendre des précautions sur les délais pour permettre un éventuel retour en instance consultative si avis défavorable⁵⁴... 100 postes dans la campagne d'emploi

⁵⁰ Voir *infra*, question VII. 1 posée à la liste ENSEMBLE.

⁵¹ Surtout pas : voir *infra*, question VII. 1 posée à la liste ENSEMBLE.

⁵² *Sectaire* (adj.) : « Qui fait preuve d'intolérance plus ou moins agressive et d'étroitesse d'esprit à l'égard des opinions religieuses, philosophiques ou politiques d'autrui » (*TLF*). *SNESup* : « Le Syndicat National de l'Enseignement Supérieur s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard des gouvernements, du patronat, des partis politiques et des organisations philosophiques ou religieuses ou autres groupements extérieurs. Il se réserve le droit de répondre favorablement ou négativement aux appels qui lui seraient adressés par d'autres groupements en vue d'une action déterminée. Il se réserve également le droit de prendre l'initiative de ses collaborations momentanées, estimant que sa neutralité à l'égard des partis politiques ne saurait impliquer son indifférence à l'égard des dangers qui menaceraient les libertés publiques, les réformes acquises ou à conquérir » (*Statuts du SNESup*, art. 3 – nous soulignons).

⁵³ Le syndicat prend acte de ce qu'avec ENSEMBLE, les élus des instances ne recevraient pas les documents le jour même ou la veille de la séance.

⁵⁴ Le décret de février 2011 relatif aux CT ne parle pas de « permettre un éventuel retour en instance consultative » – il **l'impose** : « Lorsqu'un projet de texte recueille un vote défavorable unanime, le projet fait

cette année à Lyon 2. Que faire si cette campagne est bloquée par le Comité Technique (CT) ? On ne la fait pas ? Il y a là une problématique de gouvernance : il faut préparer une telle question en amont, pour éviter un tel blocage. Il ne s'agit pas de contourner l'instance consultative mais de discuter. Nous sommes pour que les dossiers apportés dans les instances aient été travaillés et pour remettre chaque instance à sa place dans le processus. Le CT n'a pas qu'un avis consultatif : il est regrettable que les membres du CT ne soient pas aussi convoqués comme groupe de travail – l'idée d'associer les membres d'une instance consultative pouvant aussi s'appliquer à ceux du CHSCT.

IMAGINE : Ca sera la règle générale. Le rétablissement d'un véritable dialogue social constitue un de nos objectifs prioritaires (voir nos thématiques d'atelier). La transparence et le débat démocratique constituent deux principes fondamentaux qui guident notre démarche depuis le début de la campagne et qui guideront notre action si une majorité de nos collègues nous accordent leur confiance.

VII. QUESTIONS PROPRES À CHAQUE LISTE

⇒ « AGIR » (PAU)

1. En 2012, la liste « PAU » (Pour une Autre Université) écrivait : « *Si nous restons **fidèles** à notre nom, c'est parce que nous n'avons pas à rougir de notre bilan de ces quatre dernières années ni à nous dissimuler sous un changement d'appellation qui ne trompe personne [...] Si nous restons **fidèles** à notre nom, c'est parce que nous proposons une **autre** direction pour notre université dans un contexte rendu difficile par l'avalanche de mesures gouvernementales, toutes plus iniques les unes que les autres, mais aussi par l'indifférence, voire la connivence de ceux qui ont gouverné notre université depuis ces dernières années. [...] Si nous restons **fidèles** à notre nom, enfin, c'est parce ce nom contient en lui les éléments forts du programme que nous souhaitons présenter à vos suffrages* ». La **redénomination** « AGIR », en 2016, vise-t-elle à faire oublier le « collectif des personnels mobilisés » (contre le CPE en 2006, la LRU en 2007, la mastérisation en 2009, etc.) et ses revendications idéologiques ? Ou est-ce une façon pragmatique d'obtempérer à l'injonction libérale de mettre les mains dans le cambouis plutôt que de protester contre ce qui est « inique » – cf. la liste ENSEMBLE qui écrit que « *Hors de tout dénigrement stérile et de toute utopie, il appartient à chaque liste d'apporter les preuves de sa capacité à assumer de manière éthique et responsable les tâches multiformes d'un exécutif universitaire* » ?

AGIR : Nous revendiquons fermement les positions et luttes qui sont à l'origine du collectif « Pour une Autre Université ». Nous restons fermement opposés aux principes des lois de 2007, 2009, etc. (voir réponse § I. 1). Nous défendons aussi collectivement le bilan des élus PAU siégeant dans les différents conseils depuis 2012 (voir le message officiel n° 3) et exerçant des responsabilités variées (direction de laboratoire, direction de composantes). Toutefois, nous avons constaté que de nombreux collègues, non-membres du collectif PAU, nous rejoignaient sur de nombreux positionnements et principes (et entre autres sur la critique des lois venues saper, depuis 10 ans, le service public de l'ESR). Pour partie, ces collègues ne se sont pas retrouvés dans les modalités d'action de PAU en 2007. Pour une autre partie, ces collègues sont arrivés après 2007 à Lyon 2 et ce collectif ne signifie pas grand-chose pour eux. Nous avons voulu ouvrir nos listes à ces collègues. Cette ouverture s'est faite sur la base d'un projet auquel les uns et les autres adhèrent. Il ne s'agit donc pas d'un rassemblement informe mais d'adhésion à des orientations communes.

l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours » (art. 48).

2. La liste PAU dénonçait en 2012 « *la connivence de ceux qui ont gouverné notre université depuis ces dernières années* » ainsi que les alliances électoralistes d'anciens de RED et Perspectives regroupés en une liste Choisir Ensemble-Confluences. En 2016, AGIR compte parmi ses soutiens un VP-CEVU qu'elle a combattu sur les maquettes MEEF (l'opposition portait alors sur l'opacité de constitution des groupes de travail, l'obéissance aux directives du ministère alors que les textes n'avaient pas été publiés au Journal Officiel, la concurrence entre établissements et disciplines (différences de rémunération), etc.). Le fonctionnement hors cadre réglementaire, dans une perspective de concurrence, est-il dans le programme AGIR ? Quel bilan AGIR tire-t-il du fonctionnement actuel de l'ESPE ? C'est au même VP-CEVU qu'on doit l'introduction de « **personnalités extérieures** » dans les jurys, conformément aux attentes du ministère : AGIR reviendra-t-il sur cette composition des jurys ?

AGIR : la critique du VP-CEVU porte-t-elle sur la décision prise en tant que VP ou sur l'intégration par le collectif d'un VP-CEVU qui a porté d'autres positions que celles de PAU à l'époque ? [Réponse du SNESup : problème de l'intégration du VP laissant penser à un changement idéologique de PAU-AGIR]. L'ex VP-CEVU tient d'abord à rappeler qu'à l'occasion du vote des maquettes MEEF par un CEVU inter-établissements en juillet 2013, il avait fait en sorte que le collectif PAU puisse faire une intervention et marquer son désaccord devant les élus (car il avait le sentiment que le traitement de ce dossier, dont il prend toute sa part de responsabilité, n'avait pas suffisamment laissé de place à l'expression des différentes sensibilités au sein de l'université). S'agissant de la question de la composition des jurys, il tient aussi à rappeler qu'il avait rencontré le 15 novembre 2012 le SNESup⁵⁵ pour, précisément, tenter de définir des principes de constitution qui ne soient pas une simple application aveugle des textes – qui exigent, de fait, la présence de « personnalités extérieures⁵⁶ ». Il en est ressorti des règles de composition qui ne mentionnent aucunement la présence de ces personnalités « extérieures » mais de « personnalités qualifiées » qui peuvent être des « chargés de cours vacataires » ou bien des administratifs. Il a, de ce point de vue, le sentiment d'avoir, au contraire, refusé une application aveugle de la loi. Plus généralement, l'ex VP-CEVU souhaite indiquer que sa démission s'est faite « qui s'est faite « par loyauté vis-à-vis de l'établissement, par distance d'avec la manière dont les dossiers étaient conduits par la présidence », et notamment parce qu'il ne se reconnaissait pas dans la méthode consistant à privilégier l'application des directives au mépris de ce qui fait l'identité de notre université ; il reconnaît être resté discret sur les motifs de sa démission, de ce fait ignorés du

⁵⁵ Dont acte : l'ex-VP-CEVU a effectivement plusieurs fois ouvert sa porte au syndicat : lors de la rencontre avec la présidence le 15 novembre 2012, puis à nouveau le 29 novembre (à propos des jurys), puis encore le 1^{er} février 2013 – et c'est lui qui avait transmis et rendu effective la tenue d'un Congrès au sujet des maquettes MEEF et de la loi ESR.

⁵⁶ Rigoureusement faux. Rappel des textes : « Leur composition [des jurys] comprend au moins une moitié d'enseignants-chercheurs, d'enseignants ou de chercheurs participant à la formation parmi lesquels le président du jury est nommé, ainsi que des personnalités qualifiées ayant contribué aux enseignements, ou choisies, en raison de leurs compétences, sur proposition des personnels chargés de l'enseignement. » (*Arrêté Licence*, 11 août 2011, art. 18). La *Note d'information Lyon 2*, datée du 9 octobre 2012, avait introduit l'équivalence abusive entre « personnes qualifiées » et « personnes extérieures qualifiées », dont elle précisait ensuite qu'elles pouvaient être des « professionnels » (tant pour le jury de Licence que pour celui de Master). Nos deux réunions syndicales de novembre 2012 aboutissent à une impasse : si le VP-CEVU « souligne par ailleurs qu'il n'envisageait pas des "extérieurs" à l'établissement » [il est pourtant question dans la circulaire du VP de "professionnels" !], cependant « quant au terme "extérieures", il est difficile de le supprimer cette année mais le VP se dit d'accord pour examiner l'an prochain sa suppression » (CR de la réunion, diffusé à la section syndicale). Qu'est devenue cette promesse (*) ? L'interprétation du texte avait heurté le SNESup national, qui n'avait pas vu cela se mettre en place ailleurs qu'à Lyon 2... université qui sur ce point devançait alors bien les attentes du ministère – comme le dénonce la liste AGIR par ailleurs. (*) N. B. : l'ex-VP-CEVU nous a fait parvenir la Note de composition des jurys de 2013-2014, qui ne mentionne plus que des « personnalités qualifiées » : le terme de « professionnels » est encore employé mais dont acte quant à la promesse tenue (il reste regrettable que la note originelle ait parfois encore circulé dans des composantes...).

syndicat. Au-delà du cas de ce VP, quant aux autres soutiens apportés à AGIR qui ne soutenaient pas PAU à l'origine, il s'agit de collègues qui ont beaucoup bougé ou d'autres collègues qui sont revenus des promesses faites par la présidence actuelle durant sa campagne en 2012 et qui, à l'expérience et à l'usage, ont pu apprécier ce que les élus PAU ont pu faire dans les composantes (direction d'UFR par exemple). Le problème de la ligne politique actuelle du président est l'absence de cadre collectif et le fait que l'équipe présidentielle ne se contente pas de suivre les consignes du ministère mais qu'il les devance : ainsi, sur les PPP ou l'entrepreneuriat, la présidence est allée au devant des attentes du MENESR, ce qui porte préjudice aux formations. Pour en revenir à la question, la réponse est bien sûr « non » au travail hors textes réglementaires et « non » à la concurrence entre établissements. [Intervention du SNESup : dans les faits, si se représentait la situation d'une 3^e mastérisation et que Lyon1, Lyon3, l'ENS et Saint-Étienne soient en train de préparer leurs propres maquettes, que feriez-vous ? La question sur l'ex-VP-CEVU porte justement sur le fait que pour le MEEF, un travail hors cadre réglementaire a été fait et qu'il a abouti à des situations de concurrence, avec rémunération différentielle selon les établissements pour un même cours, ce qu'AGIR prétend éviter – voir *supra* à propos des mutualisations (§ II. 2)]. Dans un cadre comme celui des maquettes MEEF, AGIR ne ferait que dans le cadre légal mais en s'efforçant de réduire la portée des injonctions ministérielles⁵⁷.

3. En 2008 et 2012, votre profession de foi refusait « l'assujettissement à l'AERES », « la course au gigantisme », « la mise en concurrence » entre autres celle des personnels par les primes : votre profession de foi de 2016 ne dit pas un mot de l'indemnitaire, parle de la COMUE sans la remettre en cause et omet l'évaluation par le HCERES... La résistance, avec en ligne de mire l'abrogation de lois et d'instances injustes, est-elle encore à l'ordre du jour ? Que s'est-il passé récemment d'important au CA de la COMUE, qui ne pouvait qu'interpeller PAU (AGIR) ?

AGIR : Cf. réponses plus haut sur le HCERES, les primes et la fusion avec Lyon 3. Quant à ce qui s'est passé d'important au CA de la COMUE qui ne pouvait qu'interpeller PAU (AGIR), soyons honnête : qui sait ce qui se passe au sein de la COMUE ? Nous souffrons tous d'un manque d'information manifeste sur ce qui se décide à ce niveau-là : les CR ne sont pas diffusés, la présidence actuelle ne communique aucune information, ni sur les questions débattues, ni sur la feuille de route de cette instance, ni *a fortiori* sur les décisions qui sont prises. Pour être interpellé, il faut être informé, et AGIR s'engage à établir de la visibilité et les conditions du débat sur le rôle que Lyon 2 peut et doit jouer dans cette instance.

4. On n'a pas entendu PAU sur la question des **maquettes de L1 du prochain quinquennal** et la déroute que celles-ci constituent pour les étudiants (réduction des heures en présentiel et du disciplinaire, auto-formation, stages, PPP, entrepreneuriat), pour les enseignants (part du numérique et place du SIPUN, sous-rémunération des personnels) et pour les BIATOSS (gigantesque bordel administratif à venir pour l'établissement des services et l'attribution des salles). Si AGIR remporte les élections, qu'envisagez-vous pour limiter les dégâts à la rentrée ? Les étudiants de Licence 1 restent-ils toujours une priorité pour votre liste ?

AGIR : Cf. réponses plus haut sur les maquettes (§ V. 1). AGIR ne pense pas « qu'il faille jouer les bons élèves » (ex. : PPP, entrepreneuriat, SIPUN...) : cela porte préjudice à nos formations et à nos activités d'EC.

⁵⁷ Pas de bilan sur l'ÉSPÉ, donc, qui est le lieu de nombreux problèmes pour les personnels administratifs et enseignants (et étudiants : voir le recours des étudiants auprès de la CoCoE, après les dernières élections au Conseil d'École).

⇒ **LISTE « ENSEMBLE »**

1. CEC a été exemplaire par son **mépris du dialogue social** : violation du local syndical (la réparation *a posteriori* valant absolution aux yeux du TA) et non-conformité au droit du local actuel (accessible à 3 personnes tout au plus et nécessitant de réserver pour toute réunion syndicale), mépris des avis des représentants des personnels (CT, délégations au CA, cellule de veille...), long bras de fer sur les revendications des vacataires, passage en force (contre l'argumentation syndicale) sur la rémunération d'enseignants à moins de 900 € / mois... Que pouvez-vous dire à notre syndicat pour établir votre attachement sincère à la démocratie et à la fonction publique ?

ENSEMBLE : De quel mépris parle-t-on ? De quel dialogue social parle-t-on ? Négociations directes avec le président, dans son bureau, en toute opacité⁵⁸ ? Est-ce cela le dialogue social ? Nous sommes engagés dans le respect du rôle des instances et dans le travail collectif via des groupes de travail représentatifs des sensibilités... Violation du local syndical ? Erreur des ateliers lors du démantèlement du bâtiment K avant travaux ! Depuis, nous avons fait appliquer les textes réglementant la mise à disposition des locaux⁵⁹ ! Jamais ils n'avaient été appliqués à Lyon 2 ! « Long bras de fer sur les revendications des vacataires » : effectivement plusieurs semaines de conflits, heureusement⁶⁰ achevées par la mise en place d'un groupe de travail proposée par la présidence aboutissant à une charte... « Passage en force (contre l'argumentation syndicale) sur la rémunération d'enseignants à moins de 900 € / mois » : ces contrats ont été mis en place pour répondre à des situations complexes, héritées. Il y a exactement 8 CDD, dont 3 à mi-temps⁶¹, qui touchent en net 887,20 euros. Nous sommes contre la paupérisation de l'enseignement supérieur ; d'autres dispositifs le permettraient, comme les poste d'Ater ½ temps payés 60 %... CEC a dit non alors que d'autres sensibilités le souhaitaient.

2. **Réquisition des forces de l'ordre** : que pensez-vous de votre méthode de dialogue dans les situations de tension avec les étudiants ?

ENSEMBLE : Le dialogue ne peut être possible que si les « situations de tension » ne s'accompagnent pas de violence physique, de dégradations matérielles, de vols, d'atteinte à la sécurité des personnels, en violation des règlement de l'université, et en privant celle-ci des

⁵⁸ La question du mépris des avis des élus au CT et dans d'autres instances n'est pas traitée. Au-delà de cela, le problème du « dialogue social » consistait en ce que, pour la première fois dans une université française, le président avait refusé de recevoir le SNESup pendant trois mois sur des sujets qui n'étaient pas des « négociations directes » « en toute opacité » – nous joignons à la fin de ce document un des courriers envoyés au président, qui montre les sujets sur lesquels nous voulions le rencontrer (*cf.* annexe n° 1). Rappelons que CGT et UNSA qui, elles, avaient été reçues par la présidence, s'étaient aussi émues de ce traitement différentiel...

⁵⁹ Nonobstant la bonne volonté affichée par l'équipe actuelle, la mise à disposition d'un local qui ne peut au plus recevoir que trois personnes (avis de la commission de sécurité) nous contraint à devoir systématiquement passer par le service du planning dès lors que nous voulons nous réunir : d'une part, cela nous rend dépendants des horaires d'ouverture du planning et ne permet pas de nous réunir de manière impromptue (*cf.* une réunion de novembre où nous avons perdu un quart d'heure et quelques présents, après une transmission de réservation mal effectuée auprès du service de sécurité) ; d'autre part, cela revient à déranger régulièrement le planning, ce qui n'est guère conforme aux textes (art. 7 du décret de 1982 relatif à l'exercice du droit syndical). Enfin, récemment, un changement de clé fait que nous ne pouvons pas avoir accès aux locaux où nous voudrions entreposer du matériel. Simples « erreurs », probablement, mais nous ne disposons plus d'un local comme auparavant et les textes s'avèrent donc moins bien respectés en principe et en pratique.

⁶⁰ « Heureusement », c'est-à-dire lorsque les grévistes décidèrent de camper devant la présidence et obtinrent des négociations du VP-RH.

⁶¹ Ceux dont nous parlons sont des mi-temps d'enseignement pur, ce qui représente 192h de cours par an, pour le salaire de misère évoqué ci-dessus.

débats, conférences, et autres formes d'échanges démocratiques, sans parler bien entendu de l'expulsion des enseignants de leurs salles de cours, de l'intimidation à l'égard des agents⁶² qui pourraient porter plainte pour violence aggravée, blessures. L'équipe en place n'a jamais eu recours à la réquisition de la force publique par excès de zèle ; elle ne l'a fait que lorsque l'évaluation de la situation montrait une escalade de la violence, physique et verbale⁶³, alors même que des accords étaient parfois passés (comme dernièrement) pour mettre en place des réunions de conciliation ou de travail sur des sujets particulièrement sensible comme la situation des sans-papiers. Nous avons écrit : « *Hors de tout dénigrement stérile et de toute utopie, il appartient à chaque liste d'apporter les preuves de sa capacité à assumer de manière éthique et responsable les tâches multiformes d'un exécutif universitaire* ». Alors que doyens, directeurs, responsables de labo étaient réunis lundi soir dernier, aucun chef de file des listes, autre que ENSEMBLE pour l'Université, ne s'est prononcé sur la réquisition de la force publique ! Nous les y avons pourtant invités. Il est facile d'éviter le sujet mais gouverner, c'est aussi devoir faire face aux situations de dérapages violents ! La négociation n'est pas le fort de certains mouvements, collectifs, qui ne sont pas enclins au compromis. Il suffit de suivre certains réseaux sociaux pour s'en convaincre. Nous avons, en 2014, dû gérer des situations d'occupations de locaux sans avoir recours à la force publique. En 2015, nous avons géré des conflits liés aux personnels vacataires sans avoir recours à la force publique, oui nous savons gérer les conflits mais nous ne sommes pas volontaires pour accepter violence physique, insultes, vols, ni dégradations volontaires des locaux de l'Université !

3. **Postes enseignants** : CEC, fidèle à sa ministre de tutelle, a critiqué le SNESup lorsque celui-ci dénonçait le jeu de dupes des créations de « postes Fioraso ». Qu'en est-il du gel des postes ? Pouvez-vous faire un bilan qui établisse un nombre réel de postes d'enseignants supplémentaires (= ouverts en plus de ceux remis au concours après départ à la retraite, mutation, décès...) ? Dans quelles disciplines se trouve le plus fort taux de sous-encadrement et pourquoi l'avez-vous laissé en l'état ?

ENSEMBLE : S'agit-il d'un questionnement sur le bilan ou sur le projet de l'équipe ENSEMBLE pour l'Université ? Ici on parle du bilan ! Oui, il y a eu des gels de postes dans un contexte de réduction budgétaire au début du mandat. Par la suite, les postes « Fioraso » ont été intégralement déployés la première année, puis on s'est effectivement rendu compte que la masse salariale versée ne permettait pas de couvrir l'intégralité des coûts de postes⁶⁴. Il y a eu donc une utilisation raisonnée de cette masse salariale. Le bilan est positif en solde d'emplois. Pour un bilan précis, il faut nous donner plus de temps qu'un WE en période de vacances pour répondre⁶⁵... Le sous-encadrement correspond à une ouverture non contrôlée d'une offre de formation pléthorique et non évaluée lors de l'instruction (en 2010-2011) du contrat qui s'achève. Cette situation était déjà chronique⁶⁶ et ne pourra se résorber que progressivement,

⁶² Le SNESup, contacté par des enseignants et des étudiants, a eu des échos contradictoires quant à la réalité de ces faits. La question a aussi été posée relativement à un épisode du passé de Lyon 2, géré tout autrement : au début des années 1980, une trentaine d'étudiants étrangers ont occupé deux amphithéâtres du campus des Quais pendant plus de deux semaines et y ont fait une longue grève de la faim, avec AG quotidiennes, avant d'obtenir les inscriptions voulues, grâce à l'intercession de la présidence avec la préfecture – le président d'alors avait tout fait pour ne jamais faire intervenir les forces de l'ordre dans l'enceinte de l'établissement, malgré les tensions.

⁶³ Cf. la position de la section syndicale, suite à certains « incidents » (annexe n° 2).

⁶⁴ Problème soulevé par les élus FSU mais nié par la présidence, qui vantait alors les mérites des postes Fioraso et critiquait le SNESup de critiquer des promesses d'emplois en trompe-l'œil.

⁶⁵ La question a été soumise lors de l'entretien du vendredi 19 février. La réponse était demandée pour le dimanche soir 21 février mais un délai a été donné jusqu'au mardi 23 février au soir – le syndicat est aussi attentif au droit à congé... Le SNESup espérait seulement qu'une liste revendiquant la suite de l'équipe actuelle, disposerait au moins d'un bilan approximatif et d'une vision réelle de la gestion à venir des emplois.

⁶⁶ Il ne fait pas de doute que le sous-encadrement se soit accru avec le quinquennal mais ce sous-encadrement était déjà considérable avant les RCE (en 2011), faisant de Lyon 2 une des cinq universités les moins bien encadrées de France (encadrement à 70% vs Paris VI à 16%) : d'où le risque considérable pris lors du vote de

dans la durée, et si nos collègues dans les composantes s'efforcent de limiter également l'offre en se souciant de sa soutenabilité... Le travail en cours pour le prochain contrat tente effectivement de prendre en compte la réalité de notre taux d'encadrement. Tout le monde parle des taux d'encadrement, du sous encadrement, mais combien de composantes, département, labos, sont-ils prêts à céder leurs postes sans conflits ?

4. **Élaboration des portails en L1** : calendrier incompréhensible, absence de redescende des informations, urgences régulières injustifiées, confiscation des maquettes (accessibles aux seuls doyens), cadrage prédéfini non modifiable (dont une part importante d'enseignement à distance, non imposée par les arrêtés), université numérique illettrée et inconsistante disciplinairement, chaos de la rentrée, absence de communication sur la réduction d'un tiers des effectifs en L1... Un commentaire, au-delà de l'auto-satisfaction affichée dans votre profession de foi ?

ENSEMBLE : L'élaboration des portails et plus largement de la réforme de la licence a fait l'objet d'un travail de concertation très important engagé en juillet 2014 : réunions générales ouvertes à tous pour présenter les ambitions, mise en place de plusieurs groupes de travail ouverts à l'ensemble de la communauté universitaire, associant pleinement tous les responsables de licence, sous l'autorité de la CFVU, mise en place d'un comité de suivi hebdomadaire avec les doyens dès janvier 2015. La concertation a permis de donner un cadre de référence licence, une typologie des portails négociée avec chacune des filières. Le cadre licence générale restait assez souple et de nombreux aménagements ont de fait été proposés en fonction de la spécificité des formations. D'ailleurs, quand on regarde en détail les maquettes, on voit bien que les spécificités disciplinaires, même dans le cadre des portails, ont été prises en compte (parcours spécifique dans le portail Humanités, TD fléchés par discipline dans le portail Arts, portails de configurations très différentes). Certains parcours ont été ouverts dès la L2 pour pouvoir conserver des alliances disciplinaires très demandées par les étudiants et compenser certaines réductions de mentions de licences (ex. mention Lettres). Les responsables de filières ont pu travailler en interaction avec les services de la DFVE pour caler les propositions de maquettes et vérifier que le volume des heures restait dans un cadre fixé globalement au niveau de l'établissement et validé par la CFVU et le CA⁶⁷. De nombreuses réunions et rencontres ont eu lieu avec le VP et la personne chargée de mission sur la licence pour accompagner les équipes pédagogiques dans la construction des maquettes. Peut-on associer l'université numérique à l'illettrisme ? Difficile en quelques lignes d'engager un débat contradictoire. On pourra donner un seul exemple (mais il y a en aurait beaucoup d'autres) : la volonté d'intégrer dans toutes les licences la validation d'un module de formation de qualité en ligne construit par le SCD sur les problématiques de recherches documentaires. Une expérimentation a été engagée lors de la rentrée 2015 avec un bilan particulièrement positif. De nombreuses propositions portées par les composantes et plusieurs de nos collègues vont enrichir significativement les formations. Ces innovations seront évaluées. Certaines ont déjà été mises en œuvre (Informatique). Il n'y a pas eu de réduction de 30% des effectifs !? La réduction des effectifs sur la L1 (décision souhaitée quasi unanimement par les doyens) a été engagée l'année dernière pour passer de 5600 à 5300 étudiants⁶⁸. Nous ne revenons là qu'aux effectifs que nous avions il y a quelques années. Cette volonté de soulager les licences (locaux, nombre de TD, etc.) a été largement discutée en comité de suivi, puis votée en CFVU

l'autonomie budgétaire (RCE), qui ne faisait que pérenniser la situation sans donner de vrais moyens d'y remédier. Voir *supra* note 1.

⁶⁷ Dans sa question, le syndicat faisait référence à la coupe claire de milliers d'heures, durant l'automne 2015, à propos de laquelle plusieurs collègues ont alerté le SNESup.

⁶⁸ Ce dont le SNESup a été informé, suite à divers conseils de composantes, c'est de la réduction de 8% des effectifs, demandée par la rectrice, et occasionnant une baisse de 7 500 à 5 000 étudiants en L1. Une réunion de « soutenabilité des maquettes » en date du 2 juin 2015 précisait que « en L1, l'équipe présidentielle souhaite un effectif total maximum de 5 300 étudiants (contre plus de 7 000 cette année) ». Dont acte, la réduction de 30% n'aura pas lieu l'an prochain – elle a déjà eu lieu en grande partie (passage de « plus de 7 000 » en 2014-2015 à 5 600 en 2015-2016) !

(chaque CFVU a fait l'objet d'un CR de l'avancement du travail sur l'accréditation). Il n'y a aucune autosatisfaction de notre part mais la volonté de décliner les textes réglementaires du ministère, de mettre l'étudiant au centre d'une proposition pédagogique renouvelée avec des ambitions clairement affichées en matière de progressivité dans les formations, d'orientation, de professionnalisation. Il est clair que tout n'est pas parfait, mais nous avons pris les moyens de nous prémunir du chaos en favorisant une forte articulation entre les responsables de formations et les services centraux et particulièrement la DFVE (régime de transition, travail sur les locaux, travail sur les secrétariats de scolarité, etc.).

⇒ LISTE « IMAGINE LYON 2 »

1. [A] « Dissidents » de CEC, vous avez voté la COMUE, nonobstant le sondage mis en place par vos soins vous demandant majoritairement de voter contre. [B] Quelle garantie pouvez-vous donner que vous respecterez le mandat de vos électeurs et [C], en pratique, que ferez-vous pour défendre les personnels dans cette COMUE (i) en matière de transfert de compétences et de personnels et (ii) pour éviter aux enseignants en sous-service d'enseigner dans les différents établissements membres ? [D] Une **convention d'association avec l'Institut Catholique** a été votée : quel fut le vote de la personne qui fait partie de votre liste et qui siégeait alors au CA de la COMUE ? [E] Les élections des élus au CA ont été annulées par le Tribunal Administratif pour le collège des enseignants : savez-vous pourquoi⁶⁹ ?

IMAGINE : Le collectif Imagine Lyon 2 ne se reconnaît pas dans l'appellation « dissidents de CEC ». Ce collectif dispose d'une base qui dépasse de très loin les lignes de décembre 2013 (refus du vote du budget par le CA). Les résultats du sondage, auquel vous faites allusion, n'ont jamais laissé apparaître une majorité de collègues défavorables à la COMUE⁷⁰.

[A] Cette question mérite d'être actualisée car il serait très réducteur de ramener le collectif Imagine aux 4 ou 5 collègues qui ont quitté CEC⁷¹ il y a plus de trois ans déjà. Imagine regroupe un collectif large comportant, certes quelques anciens de CEC, mais aussi d'anciens de Lyon 2 demain et une majorité de non affiliés aux anciennes listes. Le collectif Imagine considère donc que cette question n'est pas pertinente et devrait être adressée directement aux quelques personnes concernées⁷² et non au collectif.

⁶⁹ Faute de réponses sur tous ces points (et pourtant, il y a à craindre, entre autres en matière de transfert des personnels dans la COMUE – cf. question IV. 4), une précision syndicale sur l'annulation des élections : dans le collège 4-A du CA de la COMUE, il y a eu 26 votes pour 24 inscrits (!), point soulevé par le rapporteur public du TA ; s'y ajoutent de nombreuses irrégularités (membres du CA de la COMUE également membres du CA de leur établissement, en infraction au *Code de l'Éducation*, art. L. 719-1 ; exclusion du CNRS au titre des « grands électeurs » ; contournement des CT et CA d'établissements pour le vote des *Statuts* précédant l'élection du CA de la COMUE, etc., etc.). On comparera ces pratiques malhonnêtes au communiqué de la COMUE, diffusé dans la lettre aux personnels : « Le juge a relevé une incertitude, dans notre règlement intérieur, sur le nombre de grands électeurs dans chaque sous-catégorie (4A et 4B) pour certains établissements et donc une représentation partielle de ces derniers, qui ne disposaient que d'un seul grand électeur pour l'ensemble de la catégorie 4. Les autres nombreux arguments soulevés par la partie adverse, concernant nos statuts et l'élection elle-même, ont été rejetés. Cette décision n'invalide pas les délibérations prises par le conseil d'administration. D'autre part, le conseil pourra valablement se réunir au premier semestre 2016, en l'absence des membres dont l'élection est annulée ». Pendant les tripatouillages électoraux, la démocratie est assurée ?

⁷⁰ Dont acte – cette information n'ayant jamais été corrigée depuis juillet 2013 et le résultat du sondage n'ayant d'ailleurs jamais été publié à notre connaissance de participants à ladite consultation. **Mais la réponse d'IMAGINE, mise sur son blog, ne conteste plus notre information sur le sens du sondage : qu'en déduire... ?**

⁷¹ Les reconfigurations électorales et changements de noms des listes doivent-ils conduire le syndicat à se mettre à jour ? Force est de constater que les interlocuteurs têtes de listes varient peu, si on compare avec les noms des anciens élus au CA ou autres conseils centraux. En l'occurrence, pour la liste IMAGINE, le seul interlocuteur du SNESup aura été un élu ex-CEC au CA (et, en copie des échanges, un autre élu du CA, présenté par les élus ex-CEC). La question nous semble donc posée ici avec pertinence.

⁷² Sur la distinction élu / personne, voir *infra* note 77.

- [B] La manière avec laquelle nous travaillons⁷³, basée sur l'écoute et la transparence, notre charte éthique et nos premiers engagements sur de nombreux sujets démontrent déjà que nous nous sommes inscrit dans une logique de rupture par rapport aux pratiques archaïques que connaît encore l'université. En se donnant les moyens d'associer le plus d'acteurs à nos choix et à nos décisions, nous créons un réel espace d'expression et de démocratie participative.
- [C] (i) Le personnel de Lyon 2 ne sera jamais contraint de migrer à la COMUE. S'il y a décision collective entre les partenaires de la COMUE de mutualiser des services⁷⁴, voire de les faire coordonner au sein de la COMUE, les instances de l'université doivent se prononcer et en cas de validation, les personnels qui seraient affectés le seraient sur la base du volontariat⁷⁵ et sur une période fixe afin de laisser le choix à ceux qui veulent revenir à leur ancienne structure de pouvoir le faire.
- [C] (ii) Les collègues sont rattachés à un établissement et doivent donc faire leur service dans l'établissement. Il ne seront jamais contraint d'aller faire une partie de leur service ailleurs que dans leur établissement d'affectation sauf si c'est eux mêmes qui le demandent⁷⁶. Nous pensons qu'il faut accroître la capillarité entre nos établissements pour assurer de meilleures collaborations. Dans ce cas, les relations en matière de service d'enseignement devraient être symétrisées par une reconnaissance de service réciproque avec chaque établissement du site. Nous sommes donc pour reconnaître le service fait dans un autre établissement dès lors qu'une convention de réciprocité existe entre les établissements et que le service fait à l'extérieur de Lyon 2 ne gêne pas le fonctionnement.
- [D] Le collectif Imagine n'a pas à répondre sur une question liée à la position d'une personne⁷⁷. Nous nous sommes réunis sur la base d'un projet⁷⁸ et nous souhaitons rester sur ce qui nous rassemble pour l'avenir de Lyon 2.
- [E] Cet événement a été largement commenté dans la presse comme dans nos réseaux professionnels et syndicaux et que nous n'avons rien de plus à rajouter. Nous attendons avec intérêt les prochaines élections que nous espérons mieux⁷⁹ organisées.

2. Un de vos membres fut rapporteur officiel pour la région Rhône-Alpes des « Assises de l'Enseignement Supérieur », dont la synthèse n'était pas encore publiée que la ministre de l'ESR diffusait son pré-projet de loi ESR (« LRU 2 »). Quelle ligne de conduite politique fermez-vous de ce camouflet pour vos **relations avec le ministère**, si vous dirigez l'université Lyon 2 ? Plutôt tendance président de la CPU / président actuel de Lyon 2 ou présidente de Montpellier 3 ?

⁷³ Voir page 2 de notre document.

⁷⁴ Attention au loup, derrière l'apparente hypothèse « collective » : du fait du suffrage indirect et du mode de composition du CA de la COMUE, les personnels, sous-représentés et toujours minoritaires en voix (12 !), n'auront jamais la possibilité de faire entendre leur opposition à une mutualisation, si celle-ci est décidée par les chefs d'établissements. Le président de Lyon 2, avec un autre membre de l'université désigné par lui, siège au CA de la COMUE au sein des 17 « représentants des établissements membres » (lesquels participent à la « désignation » des 10 administrateurs siégeant au titre de « personnalités qualifiées » et « représentants des entreprises et collectivités territoriales »). On attendait donc ici un engagement ferme d'une liste qui, si elle était élue, aurait automatiquement 2 élus de grand poids au CA de la COMUE.

⁷⁵ La ficelle du « volontariat » est un leurre, vieux comme les luttes sociales qui s'y sont opposées, dans le public comme dans le privé. « L'accord de l'agent » fut illusoirement brandi par la ministre de l'ESR, en 2009, pour apaiser les inquiétudes des EC relatives à la « modulation des services » (voir *supra*, note 44).

⁷⁶ Quel enseignant, en sous-service, ne serait pas volontaire pour faire son service dans la COMUE, plutôt que de voir son salaire amputé d'autant que d'heures non faites ? Le volontariat, dans un cadre contraignant, n'est jamais du volontariat, c'est un « choix » imposé et subi : voir la note précédente.

⁷⁷ Le SNESup reste attaché au fait qu'un élu n'est pas élu comme personne mais comme représentant de ses mandants, auxquels il doit rendre compte. La question concerne ici directement un élu. Sur le flou jeté par les redénominations de liste, voir *supra*, note 71.

⁷⁸ La question portait implicitement sur la défense d'un enseignement laïque et public, que grève la convention signée par la COMUE : cette défense fait-elle partie du projet d'IMAGINE ?

⁷⁹ Pour le SNESup et l'association DTUL (« Démocratie et Transparence à l'Université de Lyon »), qui ont porté de nombreux recours au TA, il ne s'agit pas seulement de « mieux » : il s'agit tout simplement du respect des lois, sans bourrage des urnes ni contournement des textes réglementaires (voir note 69).

IMAGINE : Nous écartons d'emblé le côté spécifique et personnel de cette question⁸⁰ qui demeure néanmoins, dans son fond très intéressante puisqu'elle renvoie à notre façon de négocier avec les tutelles et les partenaires. Notre méthode pour gérer nos relations avec le ministère comme les autres institutions et partenaires est l'anticipation des difficultés, le dialogue ferme et responsable, l'information de la communauté. S'inscrire dans une logique de confrontation et/ou de défiance ne résoudra rien et ne fera pas plus avancer les choses. Nous n'avons pas de réelle maîtrise sur les décisions de nos tutelles et nous travaillerons à construire une relation de confiance et de loyauté suffisante pour éviter les possibles camouflés. Mais nous ne souhaitons pas nous inscrire dans la logique du bon petit soldat de l'administration. L'université doit soutenir les actions qui font sens pour ses missions, et résister dans toute la mesure de ses moyens⁸¹. Il ne s'agit pas d'imiter tel ou tel responsable mais de soutenir toute initiative qui nous paraît conforme aux intérêts de l'université. Nous comptons prendre à chaque fois que cela est nécessaire l'avis de notre communauté afin de donner à nos positions le poids et la légitimité qui les rendraient efficaces.

3. On n'a pas entendu Imagine sur la question des **maquettes de L1 du prochain quinquennal** et la déroute que celles-ci constituent pour les étudiants (réduction des heures en présentiel et du disciplinaire, auto-formation, stages, PPP, entrepreneuriat), pour les enseignants (part du numérique et place du SIPUN, sous-rémunération des personnels) et pour les BIATOSS (gigantesque bordel administratif à venir pour l'établissement des services et l'attribution des salles). Si Imagine remporte les élections, qu'envisagez-vous pour limiter les dégâts à la rentrée ?

IMAGINE : Nous avons dit que si les innovations pédagogiques sont des atouts pour améliorer nos formations et l'employabilité de nos étudiants, il convient en revanche de ne pas considérer cela comme la panacée et surtout d'avancer prudemment. Car de telles transformations, mal conduites, pourraient aboutir à des échecs bien plus graves que le statu quo. Si nous sommes élus, nous aiderons, composante par composante, pour tester, évaluer et corriger afin que la montée en charge se fasse de manière progressive et par capitalisation d'expertise. Ce projet doit s'étaler sur la mandature car un échec serait très difficile à remonter.

4. Avez-vous pensé à des moyens de limiter les **hyper-pouvoirs du président** ? Plusieurs de vos membres ont démissionné de l'actuelle équipe – au bout de deux ans et demi, mais sans réussir à pousser à la démission du président et à la convocation de nouvelles élections. Avez-vous prévu entre vous un délai plus rapide et un moyen plus efficace pour mettre un terme à l'autoritarisme d'un seul ?

IMAGINE : L'expérience de la dernière mandature montre que certaines règles doivent être édictées avant et juste après les élections, avec les élus et avec l'équipe :

- Une charte éthique a déjà été publiée, elle sera suivie d'un second document sur les principes de gouvernance ;
- Un organigramme fonctionnel clair qui délimite les champs de compétence de chaque acteur ;
- Nous proposerons à tout VP ou chargé de mission une feuille de route avec lettre de mission fixée à l'avance et au moins une évaluation à mi-parcours ;
- Une enquête évaluation annuelle par tous les usagers de l'action de l'université.

⁸⁰ Sur la différence élu / personne, voir *supra*, note 77.

⁸¹ Le problème est que la COMUE, votée en « bon petit soldat », risque de siphonner lesdits moyens.

ANNEXE n° 1 : copie de courrier syndical (voir *supra*, note 58)

Le bureau du SNESup Lyon 2
 au siège du SNES-FSU
 16, rue d'Aguesseau 69007 LYON
 Courriel : snesuplyon2@free.fr

à
 Monsieur Jean-Luc MAYAUD, président de l'université Lyon 2

Lyon, le 5 mai 2014

Monsieur le président,

suite à notre courrier en recommandé du 26 mars dernier, toujours sans réponse de votre part, nous vous renouvelons notre demande de rendez-vous, formulée désormais depuis plus de trois mois.

Comme nous vous l'avons écrit en février, si nous vous avons contacté directement, c'est parce que les vice-présidents, auxquels vous nous renvoyez, subordonnent généralement leur réponse définitive à l'examen du dossier par vous-même ou ne répondent pas à nos courriers (ainsi, le vice-président aux Finances, sollicité pour le problème des frais de mission CNU en décembre, n'a jamais répondu à nos messages) et que les questions posées sont le plus souvent d'ordre général et nécessitent une réponse directement de votre part – bien entendu, en présence des vice-présidents concernés. Pour ce qui est de l'Institut Camõens par exemple, vous nous avez d'ailleurs vous-même indiqué en comité technique (du 17 septembre 2013...) que la question devait être traitée directement avec vous. Par ailleurs, dans la plupart des cas, les questions que nous soulevons ne peuvent pas être traitées dans le cadre du CT.

Nous vous redonnons nos disponibilités : du lundi au vendredi, de 8h à 20h, et vous rappelons ci-dessous les dossiers pour lesquels nous désirons vous rencontrer (le détail figure dans les courriers précédents).

- **« Coopération et regroupement des établissements »**
 1. **Information des personnels.**
 2. **Consultation des personnels.**
 3. **Délai de vote des Statuts de la COMUE.**
 4. **Vote des Statuts de la COMUE par le CA de notre établissement.**
- **Institution Lyon 2**
 5. **Statuts de Lyon 2.**
 6. **Contrats d'objectifs et de moyens (COM).**
 7. **Formations « doublons » à Lyon.**
 8. **Maison Internationale des Langues et des Cultures (MILC).**
- **Personnels**
 9. **Commissions des finances et commission consultative des doctorants contractuels.**
 10. **Convention avec l'Institut Camõens.**
 11. **Congés maladie.**
 12. **Conflits et harcèlements (voire discrimination syndicale).**
 13. **Vacataires.**
 14. **Missions des agents.**
 15. **Conditions de travail.**
- **Syndicats**
 16. **Heures complémentaires.**
 17. **Locaux.**

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le président, nos salutations syndicales les meilleures.

Pour le bureau du SNESup-FSU Lyon 2,
 Philippe SELOSSE et Isabelle GARCIN-MARROU

ANNEXE n° 2 : position syndicale après les « évènements » du congrès de novembre 2013

Chers collègues,

Le congrès élargi n'a pu, comme le savez, se dérouler. Après l'entrée massive d'étudiants d'abord dans le Grand amphithéâtre puis dans l'escalier montant à la présidence, le Président et ses quatre VP ont fait appel à la police, qui a investi tous les étages du bâtiment Erato. **Nous dénonçons l'intervention des CRS au sein de notre établissement**, et ceci d'autant plus qu'au même moment des collègues du SNASUB, du SNESup et du collectif PAU avaient réussi à faire baisser la tension et qu'une évacuation pacifique des lieux était imminente. **Nous tenons aussi à remercier les collègues du service sécurité incendie pour leur sang-froid, et dans le même temps à dénoncer le rôle qu'on a fait tenir à ces collègues**, qui restaient le seul interlocuteur entre présidence et étudiants, l'équipe présidentielle ayant refusé toute rencontre avec les étudiants.

Soucieux de notre mission de défense du droit syndical et des libertés démocratiques, **nous condamnons de même l'expulsion musclée des étudiants, l'arrestation arbitraire de militants, de toute évidence repérés à l'avance par les forces de l'ordre, et la criminalisation du mouvement étudiant**. Nous regrettons aussi vivement le soutien public que la ministre de l'enseignement supérieur a apporté au Président, sans connaissance précise du déroulement des événements.

Le Snesup condamne la situation de violence et les dégradations mais, contrairement à la ministre, refuse de qualifier de « responsable » la gestion de la crise à Lyon 2 par le président Jean-Luc Mayaud. **Comment ne pas se scandaliser devant l'hypocrisie des propos de la ministre, alors qu'on connaît la politique universitaire du gouvernement actuel ?** Comment ne pas se scandaliser de voir la ministre nous appeler à « retrouver la sérénité et la collégialité, valeurs fondatrices de la démocratie universitaire » alors que la loi dont elle est l'auteur prévoit, précisément, une restructuration à marche forcée de l'ESR lyonnais conduisant, entre autres, à une sous-représentation des personnels dans le CA de la future CUE (communauté d'universités et d'établissements) ?

Au-delà des événements de la semaine dernière, nous souhaitons pour finir rappeler que ces faits ne doivent pas masquer l'essentiel, à savoir la situation dramatique de notre université et du monde universitaire en général. Les universités françaises sont confrontées à une politique de rigueur sans précédent imposée par la nouvelle loi sur l'ESR, dans la continuité de la LRU. **« De quoi le président et ses VP sont-ils le nom ? ». De choix nationaux et européens d'austérité qu'ils soutiennent et promeuvent avec une particulière vigueur**, comme le montrent par exemple les coupes claires dans les budgets de certaines de nos composantes.

Au regard de la situation, la présidence doit convoquer sans délai la tenue d'une AG réunissant les personnels et les étudiants.

La section SNESup Lyon 2, réunie ce lundi 25 novembre 2013