

Réponse adressée à la lettre ouverte du Groupe Perspectives 2012

J'ai lu attentivement votre texte. Je suis d'accord avec un certain nombre de constats et vous pourriez aussi trouver que certaines mesures que je préconise sont à même de répondre à vos préoccupations.

Je me permets de vous adresser cette réponse un peu longue pour clarifier ma vision.

La LRU avait "la dévolution de pouvoir" pour but. Mais la construction parallèle des PRES sous la pression de la mondialisation avait conduit à une "décentralisation recentralisatrice" (Axel Kahn parle de "centralisation décentralisatrice" à propos de la SPC). Tous ces paradoxes s'inscrivent dans la logique postmoderne du provisoirement perpétuel.

Quand une institution change à la fois du système et des logiciels, un grand effort doit être fait pour rendre fonctionnelle cette transition et instaurer une interopérabilité à tous les niveaux. Il me semble que le temps a manqué à tous les acteurs.

Le transfert de la masse salariale, le basculement au système SYMPA et SIFAC, l'intégration des IUT au sein de l'Université (à présent leur intégration dans le collegium technologique) ont mis à mal la bonne marche des institutions. Une large concertation à la fois locale et nationale était nécessaire pour assurer la viabilité à long terme des nouveaux systèmes et des nouvelles façons de fonctionner. Assommés par des tâches bureaucratiques, nous y avons tous fait face tant bien que mal. Je pense que si nos ressources académiques et scientifiques ont pu être déployées de façon optimale, les ressources administratives ont manqué. D'autre part, une politique de communication transparente et qui prenait en considération les soucis internes a fait défaut, car elle était tournée plutôt à corriger l'image de l'Université à l'extérieur.

Ce diagnostic me permet d'adresser un embryon de réponse à vos desiderata. Originaire du tiers monde qui fait partie aujourd'hui du monde émergent, je suis peut-être politiquement mieux armée pour dire que l'excellence n'est pas incompatible avec la banlieue ou des catégories sociales défavorisées. Je viens de lire un article sur le système finlandais où l'égalité favorise la réussite scolaire. Donc, la formation tout au long de la vie (un projet européen) est tout aussi importante dans le dispositif de formation. Oui, les cours du soir (à condition d'assurer la sécurité dans les locaux et la disponibilité du transport public) et les cours à distance doivent être développés pour favoriser l'insertion sociale de nos étudiants salariés. A ce moment la question des locaux et du personnel se posera de manière plus aigüe. Avec la masse salariale constante (déduction faite des ajustements du GVT et du rattrapage de carrière), comment développer notre action sans assécher le tissu socio-économique vivant de notre communauté ? De même, la question des ressources numériques doit être abordée en ayant à l'esprit la loi sur l'informatique et libertés et le souci de la sécurité informatique. Le piratage du site de la CPU par les hackers turcs a montré que le respect

des normes ISO/CEI 27035:2011 pourrait nous mettre à l'abri de cette agression sur l'espace cyber.

La mobilité internationale de nos étudiants va de pair avec leur apprentissage des langues. J'étais mobilisée sur ces deux fronts et continuerai à être mobilisée. Dans un contexte de déficit public, trouver un financement adéquat (le montage financier que doivent faire nos étudiants est fastidieux) est très difficile. Mais je ne suis pas favorable à une fondation universitaire (le directeur de la London School of Economics était obligé de démissionner pour cause d'investissement non éthique). Pourquoi ne pas songer à un parrainage par les entreprises dans le cadre d'une action de coopération entre le monde économique et le monde universitaire? Le chargé de mission des relations avec les entreprises doit pouvoir œuvrer dans ce sens.

En ce qui concerne la perte d'initiatives des directeurs de composantes, j'avoue que je n'étais pas sensibilisée à cette question. Comme j'avais appris que le Président avait donné une délégation de signature élargie, j'avais compris que les directeurs de composantes disposaient de plus en plus de marge de manœuvre. Une plus grande transparence de la gestion du budget et du pilotage des ressources humaines pourrait redresser un peu la situation. Car il me semble qu'il y a une disparité dans l'allocation des ressources entre sciences dures et sciences humaines et sociales. Par ailleurs, les règles concernant les relations sociales (je compte sur mes collègues juristes spécialistes du droit administratif et du droit social pour m'éclairer) doivent être précisées. J'ai proposé dans ma discussion avec le SNESUP l'établissement d'une charte de bonne conduite énumérant les droits et les obligations des personnes exerçant une responsabilité de direction au sein de l'Université. La fonction de médiateur/médiatrice et la mise en place d'un comité de surveillance non-exécutif que je préconise doivent servir de contre-pouvoir au pouvoir accru du président dans le régime LRU.

Le chantier est vaste, voire Herculéen. Je préfère une logique de coopération à une logique d'affrontement.