

Note complémentaire à la profession de foi de Yves BERNARD

La date limite de dépôt de la profession de foi pour candidater à la présidence de l'Université Paris-Saclay était le 14 février 2024. Depuis cette date, le processus électoral a suivi son cours, notamment avec la prise de fonction de notre administrateur provisoire, Camille Galap, que je remercie pour sa transparence et son équité. La communauté Paris-Saclay peut maintenant se féliciter de disposer d'un conseil d'administration complet avec ses élus et ses nommés résultant d'un processus collégial.

Dans la même période, des discussions ont été menées sur la base des professions de foi et l'occasion a été donnée aux candidats de rédiger une note complémentaire de quatre pages. Je remercie l'ensemble des personnes avec qui j'ai pu échanger. Ces rencontres et discussions ont renforcé le constat des attentes fortes autour d'un nouveau projet pour notre université et m'ont permis de préciser certaines parties de ma profession de foi qui nécessitaient des éclaircissements ou étaient de nature à créer des inquiétudes.

Je voudrais commencer par réaffirmer mon attachement à l'Université Paris-Saclay qui est devenue en peu de temps un des fleurons de l'enseignement supérieur et de la recherche en France. Réussir à faire collaborer des universités, des écoles et des organismes de recherche au sein d'une même structure était un défi d'ampleur. Il y a eu une direction forte pour mettre en place le projet et les instances, il faut maintenant du dialogue, de la diplomatie et de la collégialité pour que tous y adhèrent et que chacun s'y sente bien.

Le temps est venu de sécuriser l'Université Paris-Saclay dans son fonctionnement à venir. Les statuts qui seront adoptés doivent avoir été mûrement réfléchis, et tenir compte des évolutions du projet initial. C'est aussi dans cette deuxième phase qu'il faut affirmer les valeurs de notre Université, lui donner une âme.

Une modification des statuts actuels est nécessaire.

Le passage de notre statut actuel d'établissement expérimental (EPE) vers celui de grand établissement (GE) doit s'opérer avant 2028. Ce n'est pas un objectif d'attendre cette date limite mais une conséquence probable du travail préalable nécessaire qu'il va falloir mener. Il faut se laisser le temps de la réflexion et de la concertation pour ne pas risquer d'entériner une situation déséquilibrée entre les parties prenantes. J'ai utilisé le terme de « fédéral » comme objectif affiché pour la future organisation de l'Université Paris-Saclay. Il a été mal interprété. Ce qu'il faut corriger principalement, c'est l'absence de « symétrie d'ingérence » : une composante, une université intégrée ou un établissement composante n'a de légitimité à intervenir dans le pilotage d'une (ou un) autre sur un sujet donné que si elle (ou il) laisse la réciproque s'opérer.

Un bilan partagé des quatre années d'expérimentation, s'appuyant sur le travail d'auto-évaluation HCERES vague E, permettra à chacun de réfléchir au meilleur positionnement institutionnel et statutaire, sur le modèle de ce que font les facultés des Sciences d'Orsay et de Jean Monnet. Il faudra aussi décliner le futur contenu des conventions d'intégration des Universités de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) et d'Evry – Val d'Essonne (UEVE) dans les statuts de l'Université.

L'objectif du report de la sortie d'expérimentation est d'aboutir à des statuts corrigés, en phase avec les valeurs que nous voulons porter. La première étape du travail sur les statuts consistera à discuter avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et avec

chaque membre du Comité de direction (Codir) pour identifier les lignes rouges de chacun. La deuxième étape sera la co-construction des nouveaux statuts. Si certaines pistes de rééquilibrage des rapports entre les sous-parties de l'Université Paris-Saclay devaient être écartées, il faudrait pouvoir l'expliquer à tous et établir qui en assume la responsabilité.

L'université Paris-Saclay doit affirmer ses valeurs.

Les missions phares de l'Université Paris-Saclay sont la recherche, dans sa dimension tant théorique qu'appliquée, et la transmission du savoir dans tous les domaines, allant des humanités aux sciences exactes. Ces deux missions doivent systématiquement prendre la priorité sur toutes les autres initiatives et s'opérer dans le plus grand respect des valeurs du service public. Afin de mener à bien ces tâches, les composantes universitaires doivent être réarmées en compétences et en emplois. Le pilotage central n'est pas toujours le plus pertinent notamment en termes de recrutement.

Le respect et la reconnaissance doivent être des priorités de l'Université.

Le respect des personnes et des personnels est une valeur cardinale. C'est ainsi que plusieurs postes seront créés au sein de l'équipe présidence, notamment une vice-présidence en charge de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations, une vice-présidence adjointe en charge du dialogue social et de la qualité de vie au travail. Il n'est pas acceptable de laisser un agent en souffrance dans un service. La rapidité et la radicalité des changements opérés ces dernières années (pointées par le rapport DEGEST) doivent laisser place à une administration soucieuse de ses personnels, organisant un accompagnement fort. La phase expérimentale de notre Université a été et reste toujours perturbante pour beaucoup.

Plus particulièrement, et s'agissant **du respect des étudiants**, il amène à ne pas les considérer comme de simples « usagers » des services publics. Ils sont des citoyens et des membres à part entière du monde académique. Ils contribuent à l'Université Paris-Saclay à divers niveaux. Celle-ci doit leur permettre de prendre cette place d'acteurs et la reconnaître pleinement par des aménagements, dont les modalités figurent dans un contrat pédagogique uniformisé à l'échelle de l'Université. L'engagement étudiant est une richesse pour l'Université Paris-Saclay. Le respect de cet engagement passe par la prise en compte de la parole étudiante dans la gouvernance, et l'octroi à des étudiants de missions clés, comme la présidence des commissions « contribution de vie étudiante et de campus » (CVEC) et « fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes » (FSDIE).

Le respect du travail d'autrui doit conduire à établir des procédures claires et simples, accompagnées de notes de service, dans et entre les directions centrales, les composantes et les *Graduate Schools*. Dans une structure de la taille de l'Université Paris-Saclay, avec un fort éloignement entre les centres de décision et les personnes qui les appliquent, un projet de clarification est impératif et sera mené. Il passera par une approche qualité qui sera le premier pas vers l'amélioration continue. Cela impose des postes à responsabilité sur l'amélioration continue, la simplification administrative, le développement de méthodes de travail communes et une meilleure intégration des systèmes d'information. Ce respect passe aussi par la prise en compte des avis des conseils locaux et des commissions dans la décision finale adoptée par les conseils statutaires.

Le respect du temps de travail nécessite une cartographie des emplois qui permette un suivi fin au niveau de la direction des ressources humaines sur le pilotage des postes distinguant les

statuts de titulaires et de contractuels. Une réflexion sur le rôle des appels à projet (AAP) destinés à obtenir des financements complémentaires doit être menée, car ils sont chronophages, lors de la phase de réponse, et dans leur gestion quand ils sont obtenus. Ils détournent parfois des personnels de leurs missions principales. Ils ne doivent être saisis que sur des chantiers d'envergure et prioritaires pour l'Université, et ne doivent pas piloter son orientation.

Le respect des compétences de chacun doit permettre de proposer un plan de carrière aux agents. L'université dispose d'encore beaucoup trop d'agents de catégorie C au regard de l'évolution des besoins et de la technicité des postes. Des « repyramidages » avec un accompagnement au changement s'imposent.

Le respect de notre environnement requiert la formation des personnels aux enjeux écologiques, l'intégration de ces enjeux dans les cursus, la transition énergétique du campus. Il convient de créer un campus exemplaire harmonisant les actions et adoptant des chartes communes sur tous les sites. Il faut mobiliser et s'appuyer sur les étudiants déjà très sensibles à ce sujet.

La collégialité doit animer notre mode de fonctionnement. Dans le cadre de la refonte des statuts, il conviendra de revoir les équilibres au sein du conseil d'administration entre membres élus et nommés. Par ailleurs, le nombre de sièges accordés aux étudiants au conseil d'administration est faible au regard des effectifs de ce collège.

La transparence doit guider nos actions. Les processus d'attribution des primes doivent être transparents et compréhensibles par tous. Il n'est pas non plus nécessaire de demander de nombreux avis sur un dossier, dès lors qu'on demande d'explicitier les défauts que présente une candidature à une évolution professionnelle. Il faut redonner de la confiance aux personnels et respecter le temps passé à une action professionnelle.

L'équité se décline à différents niveaux.

Pour les étudiants, un travail sur l'Ecole Universitaire de Premier Cycle (EUPC) est indispensable. En effet, celle-ci doit se repositionner sur sa fonction coordinatrice et de soutien à l'expérimentation pédagogique. Elle doit abandonner sa fonction d'accréditation pour proposer un diplôme unique "Université Paris-Saclay". Dans sa fonction de coordination, l'EUPC devra, en particulier, travailler à la construction de passerelles entre les différentes formations de premier cycle ainsi qu'à sa professionnalisation. Des formations hybrides doivent assurer la formation initiale classique, celle en alternance et la formation continue. Les masters et le doctorat sont, pour la plupart, déjà mis en commun, cet acquis ne sera pas remis en cause.

Pour les personnels administratifs et techniques, le régime indemnitaire (RIFSEEP) est incompréhensible pour les agents titulaires qui ne se reconnaissent pas dans leur groupe de fonction, par rapport à leur corps et grade. Il devra être repensé. Enfin, il faut au maximum s'appuyer sur des postes de fonctionnaires et minimiser le recours aux personnels contractuels.

Pour les enseignants, la différence de reconnaissance entre l'investissement administratif d'un enseignant et d'un enseignant-chercheur est un non-sens. Elle devra être corrigée localement tant que cela n'est pas fait à l'échelle nationale.

Pour les enseignants-chercheurs, les chaires de professeur junior (CPJ) créent un climat délétère et il est impératif d'en faire un bilan dès 2024. Une augmentation du budget recherche

fléché vers les équipements scientifiques partagés est nécessaire. La politique de développement du mécénat par le biais de la fondation doit être réorientée vers le développement de chaires d'enseignement, de recherche et de vulgarisation, moins vers celles d'innovation.

Le dialogue et l'écoute permettent la construction d'un environnement de travail confortable pour tous. Un véritable dialogue social doit être instauré. Un médiateur universitaire doit avoir pour objectif de relayer les décisions de l'administration auprès des usagers et personnels. Le rôle des dix-sept *Graduate Schools* (GS) doit être clarifié, et leur coordination avec les dix-neuf Objets Interdisciplinaires (OI) lors des réponses aux appels à projet doit être renforcé. Les GS sont le point de contact entre les six organismes nationaux de recherche et l'Université Paris-Saclay. Elles doivent être rapprochées des laboratoires de recherche.

Pour conclure, je voudrais réaffirmer ma volonté de construire, avec la communauté Paris-Saclay que je remercie pour son soutien marqué, une Université dont tout le monde sera fier. La gouvernance sera au service du personnel, le personnel au service des étudiants et de la recherche. Je veux redonner du sens au travail de chacun afin qu'il retrouve l'envie de continuer à œuvrer dans une structure dont il adhère aux valeurs. Nous allons, pour cela, proposer et affirmer des valeurs repères et des métarègles.

La recherche du bien-être au travail doit aussi nous animer. Il y a trop de mépris ressenti par les personnels notamment administratifs et techniques dans notre milieu professionnel.

Notre université doit se recentrer, dans un premier temps, sur ses missions premières de création et transmission de la connaissance. Elle doit respecter son personnel et ses étudiants dans leur diversité. Dans un budget contraint, elle doit choisir des priorités soutenables.

Pour une Université Humaniste Démocratique et Ecologique

Yves BERNARD

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.