

L'UTT : Laboratoire de la LRU

L'Université de Technologie de Troyes est passée, dans le cadre de l'autonomie élargie, sous le coup de la LRU au 1^{er} Janvier 2009. De par son statut dérogatoire d'U.T., cet établissement était déjà structurellement proche de la future autonomie. Durant les quatre années qui ont précédé le passage officiel, la direction a pu procéder à une mise en place anticipée de certains éléments de la réforme mais aussi, en parallèle, à une réorganisation de l'établissement.

A côté du discours officiel, largement véhiculé au travers des médias, voici quelques éléments d'information sur ce qui s'est passé en interne, vu par l'œil des personnels, toutes catégories et statuts confondus. Ce témoignage est destiné à servir d'illustration à ce que pourrait engendrer la réforme qui a conduit la majorité des universités à se mobiliser. L'UTT est un établissement efficace, basé sur des valeurs humanistes dans lequel nous investissons quotidiennement notre énergie. Il nous est particulièrement cher. Nous avons longtemps hésité avant de témoigner, mais il nous faut faire entendre une autre vérité.

Gouvernance et démocratie

Le « Directeur » conduit désormais l'organisation en « Manager » partisan du toujours plus. Régulièrement, il rencontre directement la ministre avec les autres directeurs d'établissements passés à la LRU. Comme ailleurs, c'est le Conseil d'Administration (CA) qui contrôle le directeur mais ici, de par le fonctionnement particulier et dérogatoire des U.T., cet organe est composé d'une majorité de membres extérieurs, non pas élus, mais « cooptés » par le CA lui-même. A l'UTT, la représentation interne est minoritaire. Intervenir en contrepoint d'une décision est de ce fait structurellement délicat pour les personnels élus. Les membres internes élus suivaient jusqu'à récemment « très » souvent l'avis général. Cependant, progressivement et à l'initiative des personnels, cet organe a demandé son bilan au directeur qui jusqu'à ce jour tarde à le fournir, même à l'assemblée censée le contrôler. Un audit des personnels a bien été effectué par un membre du CA, quant à l'état des choses après quatre ans de mandat. Cependant, même le CA n'a pu obtenir le compte rendu écrit de cet audit. Depuis, l'auditeur auquel les personnels avaient largement fait part de leurs points de vue, a intégré la direction de l'UTT comme « directeur adjoint ». Depuis quatre ans, plusieurs directeurs de service « non fonctionnaires » dont le personnel a du mal à déterminer les missions précises ont intégré l'organigramme de l'université. A tel point que certains postes semblent tout simplement avoir été dédoublés : par exemple, jusqu'à récemment, le binôme Agent-comptable/Directeur Financier.

Tout ce qui ressemble à un comité autre que le CA (Conseil Scientifique, Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire...) est devenu de plus en plus « consultatif » et leurs avis sont de moins en moins pris en compte. Les candidatures y sont d'autant moins nombreuses.

Organisation

Dès son arrivée, le directeur a mis en place une organisation « matricielle ». Malgré les nombreuses demandes d'explications du personnel, sur la nécessité de cette nouvelle organisation, décrétée sans bilan préalable de l'existant, aucune justification n'a été donnée. Après quatre ans de

« déploiement » laborieux, sans accompagnement aucun, de comité de pilotage en audit de consultants, de multiples déménagements de bureaux en mutations internes sans concertation, il est tout simplement devenu impossible de décrire le fonctionnement réel de l'université. Si ce n'est peut être qu'elle ressemble désormais étrangement à ce qu'elle était à l'origine, mais avec une multiplication des responsables d'équipes, « patrons » de programmes et de pôles, etc., une complexification des procédures et une grande difficulté à savoir qui est responsable de quoi.

A titre d'exemple, les comités de direction « restreint » (CDR) et « élargi » (CDE), corollaires de la nouvelle organisation, comprennent respectivement plus d'une quinzaine et d'une trentaine de membres (pour 300 personnels). Le CDE, contrairement au règlement intérieur, semble exclusivement consultatif. Cependant, malgré cette organisation illisible, il a fallu continuer à faire fonctionner notre établissement, conduits par l'ambition de contribuer à son rayonnement. Toutefois, le fruit de ces efforts fait croire que, vu de l'extérieur, tout va bien d'où un sentiment de frustration des personnels.

Ressources Humaines

Il faut malheureusement reconnaître que le sentiment qui prime parmi les personnels est la crainte. Avec 50% de contractuels qui sont donc de fait sous la menace tacite de perdre leur emploi, détail qui, pour certains, leur est épisodiquement et « oralement » rappelé, le terrain est désormais « fertile » à un développement d'une forme de management plus « directive » clairement revendiquée par le directeur. Le soutien des contractuels aux actions du personnel est réel mais nombre d'entre eux expliquent qu'ils ne peuvent décemment pas s'exprimer.

Au niveau managérial, les recrutements sont sans contrôle aucun. La nouvelle organisation a entraîné une captation des postes obtenus à ce niveau, avec un fort déséquilibre au détriment de postes opérationnels, comme ceux d'enseignement et de recherche. Nous sommes là très loin de l'organisation des concours du public tant critiqués. L'obtention de postes de catégorie B et C n'a plus cours. A fonctions équivalentes, les statuts peuvent être différents, entraînant de fait une inégalité de traitement et les tensions qui l'accompagnent. Certaines « nominations » sont faites à l'opposé des propositions des responsables, de l'intéressé, voire de scrutins d'équipes dégageant une forte majorité. La commission de spécialistes a été dissoute, mais aucun comité de recrutement n'a encore été constitué. Aucune information n'a été transmise aux enseignants-chercheurs sur les règles de fonctionnement de ces recrutements. Ainsi, on peut craindre, comme l'ensemble de la communauté universitaire en France, que le caractère collégial et le principe du recrutement par les pairs soient totalement abandonnés. Les profils de poste sont maintenant définis prioritairement par rapport à leur adéquation avec la « stratégie de l'établissement ». Cette stratégie est peu claire et résulte de décisions uniquement prises par la direction de l'établissement sans concertation préalable. Par exemple, la stratégie de recherche de l'établissement est basée sur une thématique (sécurité et gestion des risques) qui ne fédère pas toutes les équipes et tous les enseignants chercheurs. Afin de régler les problèmes, un « chantier ressources humaines » a été lancé il y a plus de deux ans et n'est toujours pas opérationnel.

Corollaire logique, les départs de personnels compétents ont été nombreux, les projets de départs le sont aussi. Le nombre de bonnes volontés est en baisse. En conséquence, il devient difficile de trouver des volontaires pour tout ce qui n'est pas directement rémunérateur, que ce soit financièrement ou en termes de carrière, comme un jury de suivi des études par exemple. Du fait de cette politique, l'heure n'est plus au collectif.

Finances

Comme nulle part ailleurs dans les universités, sous prétexte de la mise en place de la LOLF, un projet de comptabilité analytique est en cours depuis quatre ans. Ce dernier a nécessité la présence d'un « directeur financier » aux côtés de l'agent comptable. Le personnel chargé de toutes les affaires financières a dû être renforcé. Les budgets ne semblent plus contrôlés au regard de missions de service public, mais en vertu d'une recherche de rentabilité érigée en principe. Pour prendre une illustration, un « bon » projet de recherche permettrait à l'université de « faire de la marge », de rapporter bien davantage que ce qu'il coûte, cela étant calculé à l'aide du coût environné journalier par chercheur et par temps alloué au projet. Plus de 90% des fonds de l'université viennent du public, et ce que nous « produisons » (des publications et des diplômes) ne se vend pas. Nous nous demandons toujours quelle péréquation débit/crédit on peut opérer dans ce cadre, quelle que soit la finesse de la comptabilité employée. Après quatre ans d'expérimentation de cette nouvelle comptabilité, le budget est plus illisible que jamais et tarde à être ficelé.

Aucune des procédures financières n'a été simplifiée et leurs délais d'exécution se sont allongés. De là découle une réactivité globale amoindrie. L'application de la loi va dans le sens d'une multiplication de coûts fonctionnels (et de recrutements, comme aujourd'hui, en RH, finance...). Un prestataire externe est envisagé pour la gestion des salaires des personnels, alors que les tarifs de la Trésorerie Générale sont imbattables et sa probité incontestable...

Conclusion

Dans l'esprit des nouvelles réformes, notre université est désormais gérée comme une entreprise. Ses finalités deviennent : recherche de rentabilité et marge. En appliquant chez nous des recettes qui ont prouvé leur inefficacité, le directeur peut désormais manager seul, sans contre-pouvoir, une organisation qui n'a de publique que ... plus de 90% de son budget.

Après quatre ans d'expérimentation et en l'absence d'élément attestant de l'efficacité tant annoncée des réformes en cours (LRU et autonomie), nous nous associons aux motions déposées par la coordination nationale des universités.

Compte rendu de l'assemblée des personnels de l'UTT réunie le 5 Février 2009 (32 personnes, tous services et statuts confondus)