

PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE COMMUN DE SORBONNE UNIVERSITE

SEANCE DU 19 JUIN 2017

Madame PAULIAT Hélène : Administratrice provisoire de Sorbonne Université

Représentants de l'administration :

Monsieur CHAMBAZ Jean : Président de l'UPMC

Monsieur JOBERT Barthélémy : Président de Paris-Sorbonne

Monsieur COMBAZ Hervé : Directeur général des services de l'UPMC

Représentants des personnels :

CGT

Madame GAUDARD, Monsieur ROHRBACH – Titulaires CGT

Monsieur CHIBBARO – Suppléant CGT

FERC SUP CGT

Madame DARMON, Monsieur CROUILLEBOIS- Titulaires FERC SUP CGT

Madame FONTAINE-VOILMY – Suppléante FERC SUP CGT

FSU-SOLIDAIRES FP

Mesdames LARROUTUROU et WOLF- Titulaires FSU-Solidaires FP

Messieurs AUBRY et GANÇARSKI- Suppléants FSU-Solidaires FP

FSU

Monsieur BOLDINI- Titulaire FSU

Monsieur LEFEVRE- Suppléant FSU

SGEN-CFDT

Mesdames DUTHEILLET et LIENHARD - Titulaires SGEN-CFDT

UNSA-SNPTEs

Mesdames LE BERRE et CHASTEL, Monsieur GARRIGUE - Titulaires UNSA-SNPTEs

Madame BESSEDIK, Monsieur MOKHTARI- Suppléants UNSA-SNPTEs

FNEC FP FO

Monsieur SIDERIS- Titulaire FNEC FP FO

Invités

Monsieur CHAUVIER, Vice-Président RH de Paris-Sorbonne

Madame FERRAT, représentant le DRH de Paris-Sorbonne

Madame CHRISTIEN, DGSA de l'UPMC

Monsieur FROMENT, coordonnateur de l'équipe projet Sorbonne Université

Madame TIEGES, DRH de l'UPMC

Madame WICKER, Directrice générale des services de Paris-Sorbonne

Madame COUFFIGNAL : directrice des affaires juridiques et institutionnelles, Paris Sorbonne

Madame KHELLAF : directrice des affaires générales, UPMC

ORDRE DU JOUR :

Le quorum étant atteint, Mme PAULIAT ouvre la séance à 14 heures 05

1. Désignation du secrétaire adjoint de séance

Monsieur SIDERIS (FO) est désigné secrétaire adjoint de séance.

Mme CHASTEL donne lecture de la déclaration suivante au nom de l'UNSA-SNPTES :

« Madame l'Administratrice de Sorbonne Université,

Mesdames et Messieurs les membres du Comité technique commun (CTC),

Il y aura bientôt deux ans que les présidents CHAMBAZ et JOBERT ont annoncé la fusion des universités Paris-Sorbonne et Pierre et Marie Curie.

L'enthousiasme pour le projet, si tant est qu'il y ait eu de l'enthousiasme chez les BIATSS, a fait place à l'appréhension.

Le CTC de ce jour va se prononcer sur les grandes lignes d'une organisation dont beaucoup ont le sentiment d'avoir été exclus lors des réflexions originelles. A ce jour, nous n'avons pas de vision précise de ce qui sera au niveau central et au niveau facultaire.

Et plus l'échéance approche, plus il faudra travailler dans l'urgence. Les décisions tomberont sans aucune concertation et cela ne sera pas sans conséquences sur les collègues et sur le fonctionnement des services.

Concernant la première phase, de ce que vous appelez la phase de préfiguration, vous mentionnez que "les directeurs sont sollicités dans le cadre d'une procédure spécifique qui précède la campagne de mobilité ouverte à l'ensemble des agents." Cette campagne de mobilité est-elle vraiment ouverte à tous, alors que certains directeurs désignés officiellement constituent déjà leurs équipes ? Pour un certain nombre de postes, les jeux sont déjà faits, la campagne de mobilité n'est donc pas ouverte à l'ensemble des agents.

Nous ne pouvons adhérer à une politique qui consisterait à jouer la montre et à attendre 2018 en espérant que les choses seront plus faciles à ce moment-là. Nous aurions dû avoir le document de présentation de l'organisation de Sorbonne Université il y a deux mois. En effet, un temps d'adaptation devrait être laissé aux personnels, adaptation à un nouvel environnement professionnel, un nouveau challenge, une nouvelle équipe, un nouveau travail. Nous sommes en retard !!!!

A 6 mois de la création de la nouvelle université, des questions primordiales demeurent : Quand allons-nous entrer dans l'opérationnel ? Quand chaque agent pourra-t-il véritablement se positionner ? Quelles sont précisément les fonctions qui seront aux niveaux central et facultaires ?

Toutes ces questions sont de plus en plus anxiogènes pour nos collègues et nous ne voyons malheureusement pas de réponse concrète dans les documents présentés ce jour.

Merci de votre attention »

M. ROHRBACH souhaite que le rapport d'expertise soit présenté avant que l'instance donne son avis sur l'organisation, afin d'éclairer les débats.

Mme PAULIAT accepte cette proposition.

Elle présente les invités : Monsieur Froment est le coordonnateur de l'équipe projet Sorbonne Université, Madame Christien est la DGSA et Madame Tièges, la DRH de l'UPMC, Madame Wicker est la DGSA et Madame Ferrat est l'adjointe du DRH de Paris-Sorbonne. Monsieur Chauvier est le Vice-Président ressources et moyens de Paris-Sorbonne.

Les documents envoyés ne sont pas des organigrammes opérationnels. Le débat portera sur le schéma d'organisation générale. Les organigrammes spécifiques feront l'objet d'une autre réunion.

3. Information sur les expertises extérieures menées par les deux universités relatives à l'évaluation des risques et à la proposition de mesures d'accompagnement

Mme WICKER indique que l'expertise a été demandée en octobre par les membres du CHSCT et acceptée par le Président fin novembre. Il a été procédé à l'élaboration d'un cahier des charges. La mission a été menée par le cabinet Catéis, qui a été retenu dans le cadre de la réglementation sur les marchés publics. Cette mission s'est déroulée de fin mars à mi-mai. La restitution en a été faite le 15 juin lors d'une séance spécifique du CHSCT.

Les élus ont été destinataires du résultat présenté en CHSCT. Celui-ci a estimé qu'il était opportun dans la deuxième phase de la mission du cabinet d'élaborer un plan d'action pour prévenir les risques ciblés dans le rapport en disposant des schémas d'organisation en première intention. Ce travail sera mené en collaboration étroite avec l'UPMC. Le plan d'action et le plan de prévention seront en effet communs aux deux universités.

Mme CHASTEL s'enquiert de la réflexion sur les renforts technico-fonctionnels.

Mme WICKER répond que certains secteurs ont été ciblés pour un renforcement. Certains recrutements ont déjà pu être menés. Des moyens financiers ont été dégagés et les recrutements des moyens de renfort, notamment des cadres, sont achevés ou en cours. La réponse à la problématique de la charge de travail sera réajustée pour chaque cadre ou directeur, car le recrutement n'est pas la seule réponse à apporter.

Mme CHASTEL évoque la charge de travail de la direction générale des services et s'enquiert de l'origine du financement des recrutements.

M. JOBERT répond que le financement de ces recrutements est extrait de l'enveloppe générale du coût de la fusion.

M. CHAMBAZ ajoute que 6,5 millions d'euros provenant de la dotation IDEX sont consacrés à l'accompagnement du processus de fusion.

M. SIDERIS souligne l'importance des différences de culture entre les deux universités. Or, le rapport du cabinet ne concerne que Paris IV. Il demande à la Direction comment elle entend prendre en compte ces différences et les actions qu'elle envisage pour les pallier.

M. JOBERT rappelle que dans le cadre de l'organisation générale de la structure, la Direction est consciente de l'existence de cultures et organisations différentes. Il n'existe pas de correspondance exacte des organisations entre les deux universités. Dans certains cas, la Direction a privilégié une position d'attente pour que les deux organisations puissent discuter de certains points particuliers.

La manière de penser l'organisation est une réponse possible à cette question. Le rôle de la direction centrale est le point essentiel. En effet, l'organisation générale proposée résulte de discussions antérieures, mais aussi d'un projet de nouvelle université. Le niveau universitaire de l'organisation n'est pas supérieur aux deux universités, mais connexe aux trois facultés, dont l'écosystème doit être respecté. Le niveau universitaire doit en effet être un niveau de support situé au même niveau que les facultés et non un niveau de direction qui les dominerait. Par exemple, la fonction bibliothèque entre dans les services rattachés au président, mais les fonctions de pilotage, d'appui et de réflexion stratégique sont au service de la présidence, mais aussi de chacune des facultés. Le changement de mentalité n'est pas l'emprise de la culture d'une université sur l'autre, mais la création d'une nouvelle culture correspondant à un nouveau type d'organisation qui diverge des organisations précédentes dans les deux universités. D'un point de vue hiérarchique, les personnels relèvent du DGS de la faculté pour chaque faculté et non du DGS central. Chaque faculté a donc une organisation autonome.

Par ailleurs, il n'existe pas de correspondance totale entre les niveaux facultaires et universitaire. Chaque fonction est organisée de façon différente, ce qui signifie qu'il n'existe pas de mode d'organisation commun

systématiquement appliqué à chaque fonction. De surcroît, la stratégie et le pilotage existent aussi au niveau de chaque faculté. Un budget d'heures complémentaires nécessite par exemple que la faculté trouve un nombre d'heures complémentaires dans son budget propre. Cette réflexion intervient à chaque fin de semestre, l'année universitaire étant à cheval sur deux années budgétaires. Le président de Paris IV essaie de suivre de près l'exécution de la masse salariale des heures complémentaires pour éviter des dépassements et le doyen d'une faculté suivra un raisonnement identique. La fonction pilotage a été remontée au niveau universitaire pour que, dans chaque faculté, chaque doyen et le président aient le même niveau d'information et de ressources pour fonctionner de manière autonome et éviter les dérapages.

La Direction pense que la construction de l'université issue des propositions d'organisation générale n'est pas l'emprise d'une culture sur l'autre, mais une nouvelle culture. Les personnes issues des deux universités auront à créer cette nouvelle culture et ce nouveau fonctionnement.

M. ROHRBACH estime que l'expert a souligné deux points importants. En premier lieu, le processus évoque peu le travail, ce qui est problématique, car il s'agit de l'ossature du projet. Les élus ont attiré l'attention du président de Paris VI sur ce point à plusieurs reprises.

En second lieu, la problématique de l'encadrement doit être prise en compte. En effet, un nombre élevé de directeurs sera nécessaire compte tenu de la multiplication des structures. La surcharge de travail sera importante sur certains services, en particulier pour les services informatiques. La nomination automatique d'un agent sur son poste actuel n'est pas évidente. Le rapport de l'expert souligne les risques liés à l'aspect anxiogène lié à l'absence de certitude des agents sur leur place dans l'organigramme. Enfin, le dernier problème est lié à l'idée de déclassement, dans la mesure où l'opérationnel reviendra à la faculté et l'intellectuel à l'université. Des personnes qui font partie d'un collectif de travail craignent de se retrouver seuls et de perdre le travail collectif et le rapport aux collègues.

M. CHAMBAZ convient que le rapport d'expertise souligne les dimensions à prendre en charge dans le cadre du projet et les risques potentiels. Il est complémentaire au rapport listant les risques psychosociaux éventuels. Il faut en prendre la pleine dimension.

La répartition des missions aux niveaux facultaires et universitaire doit être entreprise avec les personnels pour parvenir à une organisation fine, un organigramme précis et à la répartition des fonctions. Le déclassement et la surcharge de travail sont des risques à maîtriser.

Les explications sur la répartition des éléments entre les niveaux universitaire et facultaires n'ont peut-être pas été suffisamment claires. La stratégie de pilotage reviendrait au niveau universitaire, et la mise en œuvre aux facultés selon l'organisation, mais l'université dispose de plus de 100 millions d'euros pour effectuer la révision de l'effectif et l'allocation des moyens, ce qui démontre une forte dimension stratégique. Le niveau facultaire contribue à l'élaboration de la stratégie par l'intermédiaire du contrat d'objectifs et de moyens, en programmant et mettant en œuvre la stratégie au quotidien. En revanche, la dimension opérationnelle sera de nature différente au niveau universitaire et le changement sera plus important pour le travail des services centraux universitaires que pour les services centraux facultaires. Il s'agit d'une alerte complémentaire au rapport de l'expert émanant de la note d'analyse remise à l'UPMC.

Le collectif de travail est essentiel et l'expertise est collective et non individuelle. Le maintien des collectifs d'expertise regroupés dans des services universitaires ou facultaires est donc encouragé. Pour les directions, des mécanismes de contrôle du cadre réglementaire sont nécessaires pour s'assurer que l'organisation définie par les services centraux fonctionne de manière harmonieuse. Toutefois, les services centraux des facultés sont de même niveau que les services centraux universitaires, avec des responsabilités différentes, mais complémentaires. La charge d'une enveloppe budgétaire de 100 millions d'euros qui revient à un service financier facultaire et la responsabilité de la construction et du suivi du budget au niveau de l'université sont des charges équivalentes, différentes, mais complémentaires.

S'agissant du positionnement des collègues, il convient de ne pas demander aux personnes de postuler sur leur propre emploi, comme l'ont fait d'autres universités. Certaines personnes seront réaffectées rapidement, l'activité

n'évoluant pas, mais pour d'autres, il faudra concentrer les efforts sur leur positionnement, car l'activité change. Les postes seront certes ouverts à la mobilité interne, mais il semble légitime de se concerter avec les directeurs qui exercent des responsabilités dans les deux universités pour savoir s'ils veulent exercer leur activité dans les services centraux facultaires ou universitaires. Ils sont actuellement consultés à ce sujet.

Au sujet de la fusion, effectivement, des cultures différentes existent, mais les services centraux de l'UPMC seront également confrontés à un changement de culture. La direction centrale de l'université devra effectivement intégrer des éléments de Paris-Sorbonne et des directions universitaires et des collègues constitueront les directions et les services de la faculté des Sciences et de la faculté de Médecine.

Mme CHASTEL rappelle que la critique formulée dans la déclaration liminaire de l'UNSA ne portait pas sur la consultation des directeurs, mais sur leur désignation officieuse et le fait qu'ils organisent leurs équipes sans qu'aucune information officielle ne filtre. Les collègues seront informés de leur affectation par e-mail ; elle demande s'il leur sera possible de refuser une affectation s'ils veulent changer de poste.

M. CHAMBAZ rappelle que tous les postes sont ouverts à la mobilité interne, et le chef du service initial d'un agent n'a pas son mot à dire. Un collègue qui souhaite profiter de cette opportunité pour évoluer dans sa carrière en a toute latitude. Une discussion aura lieu avec les chefs de service et les personnels et les directeurs. Les deux DGS portent ce processus d'organisation jusqu'à la fin de l'année.

En outre, il n'existe pas de directeur officieusement prépositionné. Lorsque les DGS auront achevé leur consultation, il faudra discuter avec les directeurs et rendre publiques les décisions.

Mme CHASTEL observe que certains chefs de service ne réunissent pas leurs collaborateurs pour discuter.

M. JOBERT enjoint les élus à se méfier des rumeurs. A l'heure actuelle, aucun directeur n'est prépositionné ni nommé.

Mme CHASTEL affirme que le directeur des Ressources Humaines a réuni sa direction pour discuter de la fusion.

M. JOBERT et M. CHAMBAZ estiment que cette réunion de discussion est normale.

M. SIDERIS considère que l'organisation se construit de manière « top-down », allant du haut vers le bas. Dans cette perspective, il serait légitime qu'un directeur nommé à un nouveau poste souhaite partir avec son équipe ; il demande si cela se passera ainsi ou si le directeur devra prendre en charge une autre équipe, et selon quelles modalités.

Par ailleurs, un véritable plan de formation à tous les niveaux est nécessaire. A ce titre, il s'enquiert des principes de cette formation et des moyens qui lui seront attribués. Un CT commun est l'endroit privilégié où se discutent les conditions de travail. Or, la direction a refusé que trois comités techniques soient créés : les conditions de travail feront donc l'objet de discussions uniquement au niveau universitaire, ce qui aura des conséquences.

Mme PAULIAT suggère que les deux notes d'évaluation de l'impact sur les personnels soient présentées avant d'évoquer les conséquences.

M. JOBERT souligne que la question de l'équilibre de la répartition entre les deux administrations ne cesse de se poser. On ignore actuellement de quelle faculté sera issue la future présidence de l'université et cette question se pose également pour les fonctions de direction. Par ailleurs, des directeurs sont susceptibles de venir d'entités extérieures à Sorbonne Université. Afin de favoriser la construction d'une culture commune, les équipes doivent être mixtes.

Le processus progresse, et les instructions nécessaires sont communiquées à mesure de son avancement.

M. COMBAZ indique que l'UPMC souhaitait initialement répondre à la demande d'expertise du CHSCT. Il n'a pas été possible de mettre en œuvre cette idée dans le cadre prévu, en raison de l'opposition du CHSCT à la procédure menée, qui était pourtant identique à celle de Paris IV. Le président de l'université a donc décidé de diligenter une étude sur les conditions de travail. Celle-ci suit une approche stratégique pour analyser la nature et les modalités du travail dans la nouvelle université. L'étude a été menée dans la deuxième quinzaine de mai.

L'organisation de la future université a été analysée afin de repérer les causes potentielles de risques susceptibles d'apparaître du fait de l'organisation. Dans le cadre de la volonté de créer de nouvelles formes de services centraux, l'étude a interrogé les directeurs des services centraux actuels qui ont exprimé leur vision de la nouvelle organisation. Les deux principaux éléments sont d'une part, la nouvelle organisation et la nouvelle manière de fonctionner auxquelles les agents devront s'adapter pour que l'université fonctionne de manière harmonieuse, et d'autre part, la diversité des origines des agents qui composeront les services facultaires et universitaires. La note propose un plan de prévention portant sur les volets primaires (préconisations d'organisation), secondaires (accompagnement à titre préventif et accroissement des compétences des agents pour qu'ils s'inscrivent dans l'organisation) et tertiaires (formalisation d'une cellule d'écoute pour recevoir les signes de difficultés et de risques psychosociaux et assurer un traitement de ceux-ci).

M. ROHRBACH rappelle que le CHSCT n'a pas refusé l'expert. Il invoque en revanche un manque de concertation. L'expert est chargé de conseiller les représentants du personnel au CHSCT, mais ces derniers ont considéré que le cahier des charges correspondait davantage à une demande de conseil pour l'université qu'à une expertise du CHSCT.

Le principal risque identifié dans la note est la différence de cultures et la potentielle surcharge de travail. Les services informatiques auront nécessairement une surcharge de travail. Il s'enquiert également du budget et du personnel dédié à la formation d'adaptation aux nouveaux postes dans ces domaines. En effet, les systèmes de messagerie suivent des fonctionnements et des philosophies différentes.

M. CHAMBAZ constate qu'il existe un désaccord sur la vision des difficultés de fonctionnement entre l'administration et le CHSCT. La note souligne l'importance de la formation, notamment des cadres. Un plan de formation important a été décidé pour les accompagner. Des risques ont été identifiés par l'administration et constituent des points de vigilance. Dans les deux universités, des chantiers en cours et prévus ont été suspendus pour que les services puissent accomplir leur travail. Par ailleurs, de nombreuses propositions intéressantes sont remontées des groupes de travail. Il s'agit de mettre en place une organisation qui fonctionne le 1^{er} janvier 2018 et non de réformer l'université. Les idées avancées doivent cependant être prises en compte dans le schéma directeur des nouvelles fonctions et programmées dans le temps. Leur rythme de mise en place dépend des ressources en personnel et des moyens financiers disponibles.

Certes les systèmes d'information sont différents entre les deux établissements. Ils sont en retard, ce qui pénalise le fonctionnement de l'université et des services. En effet, il n'a pas été possible d'investir suffisamment dans ces domaines au cours des années précédentes. Le projet d'organisation et de nouveau fonctionnement nécessite par ailleurs de dégager une enveloppe suffisante pour améliorer les systèmes d'information dans une optique d'optimisation. Les présidents souhaitent qu'une partie du financement de l'Idex serve à la réforme de ces systèmes d'information.

Les systèmes d'information concernent tous les autres métiers, car ils sont un des moteurs de l'université. La fusion et la priorité d'investissement sont mises à profit pour alléger et améliorer le travail des universités.

M. JOBERT rappelle que les crédits Idex ne sont fléchés que jusqu'au 1^{er} juillet 2018. L'université demandera de la souplesse dans l'utilisation de ces crédits, dont une partie sera fléchée jusqu'en 2019. L'Idex est un accompagnement à l'université pluridisciplinaire. Les partenaires de l'association Sorbonne Universités (ex-COMUE)

devront comprendre que la création de cette université solidifie toutes les coopérations et n'est pas contraire à l'obtention de nouveaux crédits, notamment européens.

Mme DARMON déplore la surcharge de travail et la souffrance des collègues qui travaillent sur le projet depuis des mois, souvent avec des doubles missions (chef de service et mission de fusion), dont le travail n'a de surcroît pas été pris en compte. Elle demande si cela sera pris en compte dans le plan d'accompagnement des personnels.

M. AUBRY demande si une partie du budget de 6,5 millions d'euros pourrait être consacrée à l'outil DSI.

M. CHAMBAZ précise que l'investissement sur la DSI est de l'ordre de 20 millions d'euros sur cinq ans et n'entre pas dans ce cadre.

M. AUBRY estime qu'il serait utile de procéder à une présentation de l'emploi du budget de 6,5 millions d'euros.

M. CHAMBAZ et M. JOBERT en conviennent.

M. AUBRY rappelle que Monsieur CHAMBAZ considérait que des risques pourraient se concrétiser si ces rapports n'étaient pas pris en compte et demande un bilan de la prise en compte des alertes et préconisations des rapports.

Mme PAULIAT confirme qu'il était prévu un suivi sur les alertes.

Mme WICKER indique que le dispositif d'accompagnement est multiple, et pas encore précis en matière de public ciblé et d'action à mener. Malgré le manque de précision de l'organisation au moment où l'expertise a été entreprise, il apparaît clairement que le plan de formation est un des leviers principaux, notamment pour la modification de la compétence et du métier attendus pour l'ensemble des personnels, cadres ou non. Par exemple, pour la finance, une formation métier est utile. Les directeurs devront définir la précision de ces formations métiers. Par ailleurs, au sujet de la différence de culture, les équipes ne travaillent pas encore ensemble et il convient de réfléchir à la manière de travailler dans un collectif de travail sur des modalités nouvelles. Cet axe de formation n'existe pas encore dans les plans de formation actuels et devra être conçu de manière ad hoc. L'accompagnement en termes de management concerne tous les chefs et directeurs pour accompagner le changement que représente la fusion.

M. COMBAZ confirme que les trois volets seront pris en compte dans les plans de formation. Le niveau universitaire devra jouer un rôle d'organisation et de coordination tout en étant positionné en dehors des facultés. Cela doit se construire collectivement, car chacun doit comprendre son rôle dans ce nouveau mode de relation, innovant dans les universités en France. Un séminaire des cadres est donc prévu pour définir le positionnement facultaire et universitaire. Les formations métiers sont également indispensables, car la nouvelle organisation entraîne la création de nouveaux métiers. Les équipes seront transférées avec les mêmes fonctions au niveau universitaire ou facultaire, les activités et postes seront les mêmes, mais certaines personnes changeront de métier et de nouveaux métiers apparaîtront. La formation management apprend par ailleurs aux chefs à accompagner leurs équipes dans le cadre du changement et de la prévention des risques psychosociaux.

Mme LE BERRE estime que la réponse sur le plan de formation est creuse. Les mobilités commenceront à l'automne et des personnes prendront des postes à cette période.

M. COMBAZ précise qu'au contraire, les équipes exerceront les mêmes fonctions que celles qu'elles exercent actuellement, mais au niveau facultaire ou universitaire. La campagne de mobilité ne portera que sur des postes résiduels, qui ne seront pas entrés dans le transfert d'équipes. Il n'est aucunement prévu d'organiser une campagne de mobilité sur l'ensemble des postes. Les agents seront en poste au 1^{er} janvier. Le plan de formation commencera en septembre et montera en puissance. Il se poursuivra après le 1^{er} janvier 2018.

Mme CHASTEL estime que cette réponse est inquiétante, car la paie sera mise en œuvre en décembre.

M. SIDERIS demande la référence managériale sur laquelle l'administration s'appuie. Il existe en effet plusieurs possibilités de formations managériales et organisationnelles, et selon la référence choisie par l'administration, l'organisation du travail et le rapport des personnes au travail subiront des effets différents. Les modèles ont été théorisés et ne sont pas très nombreux. Il en existe trois, qui sont appliqués dans les grandes universités.

M. ROHRBACH demande la définition d'une équipe selon la Direction, dans la mesure où le texte annonce que toutes les équipes seront repositionnées au même niveau.

M. COMBAZ considère qu'une équipe est un ensemble de personnes qui ont des interactions fortes pour exercer un ensemble de fonctions communes. Les équipes seront placées soit au niveau facultaire soit au niveau universitaire. La DRH est une direction, qui regroupe un ensemble d'équipes.

M. ROHRBACH exprime des incompréhensions au sujet de l'organisation présentée.

M. JOBERT ajoute que la définition précise des fonctions de chaque équipe n'est pas encore établie. Elle le sera lorsque des directeurs de fonctions seront pressentis. Les équipes et les organisations actuelles de l'UPMC et de Paris-Sorbonne continueront à fonctionner jusqu'en décembre 2017.

Les directeurs de la nouvelle organisation sont des préfigurateurs qui n'ont pas d'ordre à donner aux équipes actuelles dans leur configuration actuelle. Le processus sera progressif avec une réflexion sur l'organisation et les différentes étapes. Aucun retard n'est observé par rapport au schéma global prévoyant que l'organisation soit opérationnelle le 1^{er} janvier 2018. Lorsque les directeurs seront en mesure de préciser le nombre d'ETP qui rejoindront le niveau facultaire ou universitaire pour exercer les fonctions qui auront été définies, pour chaque fonction de l'organisation, il sera possible de passer à l'étape suivante.

Mme BESSEDDIK s'enquiert du devenir des personnels dont les fonctions disparaîtront.

M. COMBAZ indique qu'il faudra réfléchir avec chaque personne sur ses possibilités d'évolution et lui proposer des emplois dans la nouvelle université qui correspondent à ses responsabilités et compétences.

Mme BESSEDDIK souligne que certains métiers ne sont pas encore formalisés.

M. COMBAZ confirme qu'un travail sera conduit pour cela.

M. MOKHTARI demande si une réflexion a été conduite au sujet des locaux.

M. CHAMBAZ souligne que ces sujets pourront être traités lorsque des organigrammes finalisés permettront de constater les éventuels problèmes de regroupement de services. La règle appliquée exige de se montrer le plus conservatoire possible et de ne pas déplacer un service si ce n'est pas nécessaire. Pour les rapprochements des équipes de Paris IV et Paris VI, les locaux disponibles sont ceux de Paris IV et Paris VI. Il n'est pas envisagé de louer des locaux pour héberger une administration hors sol. L'attribution de locaux hors de Paris-Sorbonne a certes été demandée, mais le recteur n'est pas favorable à la proposition concernant les locaux de l'Ecole des Chartes. L'organisation mise en place est une redistribution des services centraux entre les niveaux facultaires et universitaire. Des questions se poseront au sujet du regroupement des services, comme l'agence comptable, et l'organisation la plus rationnelle sera recherchée. Il faut pour cela disposer d'organigrammes précis notamment en termes d'effectifs.

Mme LARROUTUROU constate un décalage entre le discours général de la Direction et les demandes de réponses concrètes des élus. L'avis sur le document remis est une étape préalable importante aux étapes suivantes. Or, elle n'entend pas les motifs qui ont présidé aux orientations retenues. Les états des lieux ne donnent aucune donnée

quantitative ou qualitative sur les effectifs des services. Il manque également les hypothèses retenues et les motifs des champs alors que les groupes miroirs avaient évoqué différentes hypothèses. Les documents ne permettent pas de comprendre les choix et les organigrammes n'expliquent pas l'articulation de ces deux niveaux.

Mme PAULIAT souligne que l'inversion de l'ordre du jour ajoute à cette incompréhension.

M. GANÇARSKI demande des précisions sur les dates des actions évoquées par l'administration. Par ailleurs, il s'enquiert de l'origine du montant de 6,5 millions d'euros.

M. JOBERT indique que les 6,5 millions d'euros sont extraits du budget de l'Idex. Le coût supplémentaire d'une fusion a été extrapolé des autres fusions, en sélectionnant le haut de la fourchette ainsi obtenue. Des dates ont été communiquées sans être précises. La rédaction des documents et des organigrammes a pris plus de temps que prévu. Le schéma d'organisation devait effectivement être présenté vers le 9 juin et est présenté ce jour.

M. ROHRBACH demande une suspension de séance.

La séance est suspendue de 15 heures 50 à 16 heures.

M. CROUILLEBOIS donne lecture de la déclaration suivante au nom de la CGT, FO, la FSU, SUD et l'UNSA-SNPTES :

« Le CTC constate qu'à ce jour il n'y pas eu d'expertise commune à l'ensemble constitué par P4 et P6 permettant d'apprécier l'impact de la fusion sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents du nouvel établissement.

Les éléments communiqués au CTC sont insuffisants pour lui permettre d'évaluer les risques professionnels liés à la réorganisation des services découlant de la fusion.

Le CTC, agissant en qualité de CHSCT pour les questions communes au titre de l'article 3 de son règlement intérieur, est ainsi dans l'impossibilité de formuler les préconisations nécessaires à la prévention de ces risques. De ce fait, le CTC se trouve empêché d'exercer les attributions qui lui sont conférées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1984, notamment ses articles 51 et 57.

En conséquence, conformément aux dispositions de l'article 55 du décret du 28 mai 1982, le CTC demande le recours à une expertise par un expert agréé, le cabinet CATEIS, 8 impasse Druinot, 75 012 Paris. »

Mme PAULIAT soumet cet avis au vote.

AVIS FAVORABLE PAR 15 VOIX POUR (3 CGT- 3 FERC SUP CGT-5 FSU-3 UNSA-SNPTES- 1 FNEC FP FO) ET 2 ABSTENTIONS (SGEN-CFDT).

Mme DUTHEILLET considère qu'une expertise sur l'ensemble constitué sera nécessaire, mais elle ne peut être diligentée avant la constitution de cet ensemble. Par ailleurs, il faudrait désigner l'expert par un cahier des charges et un appel d'offres et non sur des critères qui ne sont connus de personne.

Mme PAULIAT souhaite revenir à la présentation de l'organisation générale.

- **Vie institutionnelle**

- 2. Avis sur le projet d'organisation de Sorbonne Université**

M. JOBERT précise que le document est une proposition soumise par les deux présidents à partir d'un travail réalisé antérieurement. Des choix ont été effectués à partir de la réflexion et des propositions formulées sur l'organisation

de l'université, à savoir une université forte et des facultés autonomes. Ces principes sont traduits dans l'organisation des fonctions. Pour cela, les travaux des groupes de travail ont été exposés par les directeurs des services considérés. Pour chaque direction, les vice-présidents ont réalisé un bilan de la manière dont les fonctions sont organisées à l'UPMC et Paris-Sorbonne, puis ont émis des propositions de réorganisation de ces services pour répondre aux principes demandés. Dans certains cas, par exemple pour la fonction finances, les deux directions ont accepté de présenter un schéma d'organisation unique faisant l'unanimité. Le schéma proposé a été accepté, car il était souhaitable qu'il puisse rejoindre les besoins des organisations.

L'université réclame à la tutelle des moyens supplémentaires pour mettre en place l'organisation dans le cadre de la fusion. Le travail de réflexion servira à établir le schéma directeur ou plan stratégique de l'organisation de l'université, qui sera abordé en janvier ou février dans le cadre du processus normal de contractualisation avec les autorités de tutelle.

Dans la phase de discussion des DGS avec les directions des deux établissements, une réflexion plus précise est conduite au sujet du nombre d'ETP. L'organisation nouvelle ne correspond à aucune organisation existante en France en matière d'universités fusionnées.

Madame PAULIAT n'a pas pris part à l'élaboration de ce document et a affirmé que le schéma d'organisation lui semblait correspondre aux principes qui ont été mis en place.

La partie rédactionnelle distingue par fonction les éléments qui relèvent du niveau facultaire ou universitaire. On cherche un niveau universitaire de réflexion et de stratégie sur l'évolution de l'université. Dans le schéma général, l'organisation de chaque faculté est différente. Chaque université fusionnée a son histoire et ses nécessités propres. Il semble nécessaire de fixer le cadre général permettant d'expliquer le modèle d'organisation de Sorbonne Université. Le modèle construit doit permettre à d'autres universités d'intégrer ultérieurement Sorbonne Université en tant que faculté de technologie ou de droit.

Il était nécessaire de trancher pour parvenir à une décision lorsqu'aucune position commune ne se dessinait, en prenant l'avis des DGS, des RH et des VP. Dans certains cas, aucune décision n'a pu être prise parce que l'université n'a pas besoin qu'une fonction soit unifiée au 1^{er} janvier 2018 dans ces domaines. Ces services devront avoir le temps nécessaire pour aboutir à une solution. Par ailleurs, le fonctionnement sera établi avec le service de paie. En outre, l'organisation présentée est une étape qui n'a pas vocation à être définitive.

Moins de deux ans auparavant, il a été proposé aux communautés d'entrer dans un processus de création d'une université fusionnée. Les conseils d'administration ont décidé de la fusion, et non les présidents. Ce document n'a pas fait l'objet d'un travail de deux ans. Il fait partie d'un processus qui a lui-même suivi plusieurs étapes ; il n'est donc pas présenté trop tard. La réflexion ne pouvait pas être précise avant de connaître le retour des groupes de travail.

Mme PAULIAT constate que ce document est le résultat d'un travail considérable effectué par les équipes chargées de cette mission. Il s'agit d'un schéma d'organisation et non d'organigrammes parachevés.

Mme CHASTEL souligne que les élus constatent le travail qui a été accompli.

Elle témoigne cependant de l'inquiétude des personnels dont les organisations n'apparaissent pas dans le document, notamment les centres de recherche et les laboratoires.

M. CHAMBAZ rappelle que ce document concerne l'organisation des services centraux et non l'organisation de l'ensemble de l'université. Les UMR, départements de formation et composantes existent dans le cadre de l'université et sont regroupés dans les facultés, sans que leur mode d'organisation soit modifié par l'évolution des services centraux universitaires ou facultaires.

Il propose de le préciser dans le document.

M. ROHRBACH constate que le travail est le dernier élément pris en compte. Le délai de rédaction du document est trop court pour que les personnels puissent se positionner dans l'avenir de leur métier ou de leur fonction. Pour l'informatique par exemple, le niveau d'expertise n'est pas tranché. Il sera difficile de prévoir le travail réel des personnels à partir de ce document et les organigrammes ne résoudront pas ce problème.

Par ailleurs, le domaine de la communication sera couvert par une direction universitaire, des directions facultaires et plusieurs fonctions de communication. Cette organisation lui semble manquer de clarté.

M. CHAMBAZ précise qu'il est nécessaire d'affiner l'organisation des métiers et l'organisation des services centraux, mais remarque qu'il aurait également été reproché à la Direction de créer cette organisation avec les services sans recueillir l'avis du CTC.

A la DPI, pour parvenir à l'organisation fine de la direction, les effectifs de chaque fonction ne peuvent être précisés qu'avec les agents. Il ne faut pas découper la plateforme, car elle possède une expertise commune. Il peut effectivement être intéressant que certains marchés soient portés au niveau de l'université pour réduire les coûts. Le cahier des charges est préparé sur la base de l'expertise des collègues et la finalisation intervient au niveau universitaire.

En ce qui concerne la Direction de la Vie Etudiante, la Direction des Relations Internationales ou la formation continue, l'organisation ne changera pas le 1^{er} janvier 2018. Les vice-présidents ont émis de nombreuses idées d'actions à mener dans le cadre des groupes de travail. Celles-ci nourrissent le plan d'action sans entraîner de conséquences en termes d'organisation. Une réorganisation de la fonction d'appui aux relations internationales sera peut-être envisagée, mais il est au préalable nécessaire de connaître les priorités de l'université en la matière définies par le projet d'établissement avant d'envisager une modification de l'organisation.

En ce qui concerne les différences d'organisation entre les facultés, les problématiques et l'histoire de chacune sont différentes, mais il n'est pas nécessaire que l'organisation soit identique dans les trois facultés pour servir les missions. L'uniformisation de toutes les fonctions n'est en effet pas nécessaire, car le fonctionnement des laboratoires et des entités de sciences humaines ne présente pas la même densité d'espace. Il convient en premier lieu de s'adapter aux besoins des structures et des collègues.

M. ROHRBACH signale que les collègues de la DPI considèrent que leur service mourra. Il leur manque des éléments pour comprendre les choix qui ont été entrepris.

Au sujet de la direction de la Communication, M. JOBERT indique qu'il est apparu que la fonction de communication dans les futures facultés de médecine et de sciences serait différente. La communication de Paris-Sorbonne est également d'une nature différente. Le service de communication vient largement en appui d'un service culturel dont le développement diverge des pratiques de l'UPMC. L'activité de concerts et spectacles de Paris-Sorbonne nécessite une communication en amont. L'organisation choisie traduit le fait que le directeur pense que la fonction de communication doit être plus forte au sein de la faculté des lettres que dans les deux autres facultés, car une équipe complète est nécessaire compte tenu de la nature de la communication de la faculté de lettres.

Par ailleurs, une direction de communication doit porter la politique de communication de l'université dans laquelle s'intègrent les politiques de communication de chaque faculté.

Mme BESSEDDIK constate qu'une confusion existe entre fonction et service.

M. CHAMBAZ indique qu'il semble préférable d'installer la direction des Achats au niveau universitaire. Elle est placée au niveau des directions finances et achats des facultés, mais n'est pas une direction des achats supplémentaire. Il existera une direction des Achats au niveau universitaire, et des collègues exerçant des fonctions d'achat travailleront également dans les équipes des directions des finances et des achats de chaque faculté. Il faudra ensuite en déterminer le nombre par faculté.

M. GANÇARSKI demande si les chargés de mission et les directoires disparaissent et si les liens entre les facultés et les UFR seront définis au niveau facultaire.

M. CHAMBAZ rappelle que le document traite des services centraux. L'UPMC a une centaine de laboratoires de recherche. De plus, une vingtaine de collègues suivent les attentes des laboratoires pour aider le vice-président Recherche dans sa fonction. Les directoires sont des ensembles de collègues choisis pour leur expertise afin de réfléchir à des questions prospectives en soutien de la politique de l'université. Le vice-président Recherche et le vice-doyen Recherche devront définir les moyens dont ils ont besoin pour l'exercice de leurs missions. L'organisation des UFR n'est, quant à elle, pas affectée par le processus de fusion : l'organisation, les directeurs et les conseils d'UFR sont maintenus. Un comité des directeurs de composantes dans les facultés travaillerait avec le doyen. En outre, un comité des directeurs de composantes existera au niveau de l'université. Ce dernier sera une instance d'échange plus qu'un organe de travail réel. Chaque faculté s'organisera à sa guise.

M. JOBERT ajoute que les priorités stratégiques de chaque faculté sont gérées dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens. Le président joue le rôle de la tutelle vis-à-vis des facultés en attribuant des moyens en fonction des priorités établies dans le plan. Chaque UFR ou équipe de recherche continuera à travailler avec l'équipe de direction et le conseil de faculté de chaque faculté pour la négociation de ses moyens.

M. GARRIGUE demande si le rôle de pilotage des fonctions facultaires sera mis en œuvre dans le cadre d'une concertation des directions facultaires et universitaires.

M. JOBERT rappelle qu'il a été voté dans les statuts un conseil des Doyens auquel participent le président de l'université et le directeur général. La concertation interviendra dans ce cadre.

Mme LARROUTUROU demande si les fonctions du niveau universitaire sont dupliquées au niveau facultaire.

M. JOBERT confirme qu'elles ne le sont pas. Le rôle assigné aux directions est un rôle stratégique et de pilotage. Des processus de navette sont prévus, mais aucune réplique.

Mme LARROUTUROU demande pourquoi les facultés n'ont pas la possibilité de pratiquer un développement RH.

M. JOBERT répond qu'à Paris-Sorbonne, des emplois sont générés par les investissements de recherche. Des règles ont été adoptées en CT et conseil d'administration pour ne pas employer les personnes au-delà de trois ans. Cette décision de Paris-Sorbonne s'applique à chaque unité, qui choisit ses modalités de recrutement sans pour autant dépasser ces trois ans.

La décision d'être un EPSCP ne permet pas de disposer de mesures dérogatoires en matière d'employabilité. Le responsable de l'emploi est donc le président. S'il n'existait pas une unique politique RH, il serait très difficile de gérer cet aspect.

M. ROHRBACH rappelle que le protocole d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit des mesures sur les obligations familiales. Il demande par conséquent que la réunion s'interrompe à une heure raisonnable.

Mme PAULIAT en convient.

➤ *Fonction formation*

Mme CHASTEL constate l'apparition de trois services communs dans l'organigramme (le SCUIOIP et deux services communs de formation continue) et rappelle que le conseil d'administration est censé créer les services communs. Elle s'étonne d'une part, de la création de deux services communs de la formation alors que le code de l'éducation

n'en prévoit qu'un et d'autre part, qu'un service commun se trouve sous l'autorité d'un directeur de faculté, alors que le service commun de la formation devrait se trouver directement sous l'autorité du président de l'université.

Mme WICKER explique que les services communs au sens du code de l'éducation sont créés par une délibération du conseil d'administration de l'université. Ils pourraient prendre d'autres formes, mais leur forme commune est un choix. Des réflexions sont encore en cours, mais la formation continue sera un service commun unique.

M. JOBERT précise que dans la situation transitoire, il existe deux services communs.

Mme CHASTEL s'enquiert du devenir du service commun des sports. En effet, les personnels s'inquiètent.

M. CHAMBAZ précise qu'il s'agit d'un département à l'UPMC, et non d'un service commun.

A terme, il existera un service commun de la formation continue. Aucune mesure n'a été prise concernant le SCUIOIP. Pour le SUAPS ou département des sports de l'UPMC, la forme administrative n'a pas été décidée, ce qui n'empêche pas des prises de décisions concernant les problématiques liées aux sports. La pratique sportive non spécialiste deviendrait gratuite, comme elle l'est déjà à l'UPMC.

Dans certains cas, l'organisation existante est conservée pour ne pas prendre de décision hâtive.

M. ROHRBACH annonce que la CGT ne prendra pas part à la discussion portant sur les fonctions, car elle estime qu'elle manque d'éléments. Elle souhaite en effet connaître l'origine des choix effectués et leurs implications pour les métiers.

Mme CHASTEL rappelle que le positionnement hiérarchique d'un service commun ne devrait pas être sous l'autorité d'un directeur.

M. JOBERT observe que l'appellation « service commun de formation continue » est peut-être erronée. Une appellation différente serait souhaitable.

M. CHAMBAZ convient qu'il faut respecter la législation. Toutefois, dans le modèle d'organisation de l'université souhaité, il ne doit exister qu'une seule politique de formation continue, mais le service chargé de la formation continue dans une faculté peut se trouver sous l'autorité du Doyen. Dans le mode d'organisation choisi, les missions sont programmées et mises en œuvre au niveau de la faculté. Le service commun de formation continue dépend actuellement de la direction générale de l'insertion professionnelle. Seules importent la fonction, la mission du service et son intégration à la politique de la faculté, plus que son nom. Il ne semble pas souhaitable d'unifier sous l'autorité du président des missions assurées actuellement en formation continue en sciences et ingénierie, en humanités ou en médecine, car elles sont très différentes. Il paraît préférable de développer des fonctions de service commun à Paris-Sorbonne, à l'ESPE ou au CELSA. Si le mode d'organisation ne correspond pas au cadre réglementaire, il conviendra de décider si la fonction ou la cohérence avec le cadre réglementaire l'emporte. Une appellation différente sera alors peut-être choisie.

Mme DUTHEILLET demande si tous les liens qui apparaissent dans le schéma sont des liens hiérarchiques. Le service Handicap santé étudiant semble étrangement placé dans l'organigramme.

Mme PAULIAT confirme que le lien hiérarchique qui semble apparaître n'existe pas.

Mme BESSEDDIK demande ce que devient le service numérique dans la nouvelle organisation.

M. CHAMBAZ répond que toutes les fonctions de SGTICE sont nécessaires et seront maintenues. TICEMED est l'appui des TICE aux enseignants de médecine et est autonome du reste du SGTICE. L'innovation pédagogique ne se limite cependant pas aux TICE. Des ingénieurs pédagogiques issus d'un périmètre plus large sont donc nécessaires. Il est prévu de construire un service d'appui à l'innovation pédagogique qui inclut les éléments actuels du SGTICE et

élargisse ce projet. S'il ne peut aboutir dans des délais rapides, il sera présenté courant 2018 au CT de Sorbonne Université.

M. SIDERIS note que l'organisation est différente pour les trois facultés et demande si les écoles doctorales continueront à fonctionner sans changement. L'organigramme laisse supposer qu'aucun doctorat n'est soutenu en médecine et en sciences.

M. CHAMBAZ explique qu'il n'existe pas d'école doctorale de médecine et de sciences. L'Institut de Formation Doctorale a trois fonctions : l'appui aux écoles doctorales, le bureau d'accueil des doctorants et le département « formation et carrières » qui propose des formations transversales de complément et une réflexion sur le développement de carrière après la thèse. L'IFD pourrait être mis au service de l'ensemble des écoles doctorales, qui seraient libres de faire ou non appel à ces formations. Des éléments sont mutualisés et certains éléments restent spécialisés.

M. JOBERT ajoute que le fonctionnement des écoles doctorales de Paris-Sorbonne restera le même. Il n'est pas question de supprimer les écoles doctorales, contrairement à ce que prétendent les rumeurs. La construction paraît déséquilibrée, mais l'IFD vient en appui aux écoles doctorales, si elles le souhaitent.

M. SIDERIS constate que la faculté des lettres semble pouvoir s'adresser, d'après l'organigramme, au service « formation et carrières » et à l'Institut de formation doctorale (IFD). Il s'enquiert des modalités d'organisation.

M. CHAMBAZ répond que certains services de niveau universitaire viennent en appui au pilotage des facultés et de l'université, alors que d'autres sont en appui aux facultés. L'IFD ne fonctionnera pas sous l'autorité du président, mais comme une structure commune en appui des écoles doctorales des différentes facultés.

M. SIDERIS souligne que les lettres et sciences humaines participent aussi de la culture scientifique, et devraient donc relever du niveau universitaire et de l'IFD. Il demande si la Direction l'envisage.

M. CHAMBAZ précise que les doctorants expriment des besoins sur la construction de leur projet ; une offre de formation leur est proposée en fonction de ces besoins. Le catalogue de formations devrait s'enrichir de formations avec la contribution des écoles doctorales du secteur Humanités. La mission de culture scientifique et de diffusion des connaissances est certes fondamentale et doit se structurer davantage dans l'université. En fonction des objectifs de ce projet, il conviendra de déterminer sur quelle structure d'appui il sera possible de construire une généralisation à l'ensemble de l'université.

La réunion est suspendue à 17 heures 30 et reprendra le lundi 26 juin à 14 heures.

L'Administratrice provisoire de
Sorbonne Université



Hélène PAULIAT

La secrétaire de séance



Valérie GUILLET

Le secrétaire adjoint de séance



Georges SIDERIS