

Pour une université plurielle et ambitieuse

Pourquoi une autre politique pour la COMUE ?

Politique actuelle	Politique nécessaire
Sur le PIA 2, un projet COMUE évalué « C » en particulier pour la gouvernance. 0 € pour 0 projet accepté	Sur les PIA avant 2012* : 5 projets acceptés : 2 IDEFI, 1 LABEX et 2 EQUIPEX pour 32,55 M€ : remettre en vigueur ce type de politique de réussite
Le positionnement actuel par rapport aux COMUE - « marche sur 2 jambes », <i>i. e.</i> ne trace pas d'orientation stratégique claire - consiste à établir une liste à la Prévert de laboratoires et fédérations qui existent indépendamment de la COMUE - renonce à toute nouvelle tentative de soumettre un projet I-site au PIA2 au prétexte que le projet précédent n'aurait pas été bien compris par le jury - n'a jamais positionné l'UP de quelque façon que ce soit dans la COMUE actuelle	Un projet « COMUE » efficace et réaliste nécessite - une COMUE tournée vers Bordeaux pour que les périmètres décisionnaires soient en cohérence - une étude fine des complémentarités Bordeaux – Poitiers dans plusieurs domaines clés : santé, aéronautique, SHS, matériaux, par exemple - un positionnement stratégique sur le PIA3 en partenariat avec les universités de la COMUE en examinant dès maintenant ses attendus majeurs - de positionner l'UP comme le deuxième pôle universitaire et de santé de la nouvelle Région

* <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56725/investissements-d-avenir-en-poitou-charentes.html>

Pourquoi les postes BIATSS servent depuis 4 ans de variable d'ajustement ?

Emplois BIATSS : gestion effectuée de sorte à économiser 1 M€ par an au minimum	Emplois EC : gestion standard et satisfaisante
1000 BIATSS à l'UP, coût moyen : 50 K€ (1/4 des salaires de l'UP)	1500 EC à l'UP, coût moyen : 100 K€ (3/4 des salaires de l'UP)
Un poste de BIATSS vacant est en CDD deux à trois ans, par application abusive de la loi Sauvadet	Un poste d'EC vacant est en CDD un an (ATER), très rarement 2 ans
Chaque poste de BIATSS vacant demeure non pourvu pendant deux mois	Chaque poste d'EC vacant est immédiatement pourvu
Les primes des BIATSS sont proposées au coup par coup, en fonction du résultat de l'exercice budgétaire de l'année antérieure, sauf en 2012 : elles ont été promises dès le début de l'année	Les primes des EC sont pérennes et incluses <i>a priori</i> dans le budget de l'UP (PEDR, par exemple)
Les postes de BIATSS sont négociés au fil de l'eau pendant l'année de recrutement. Ceux pour la rentrée 2016 ne sont pas encore tous fixés.	Les postes d'EC sont négociés en une seule fois, efficace, en novembre de l'année précédant le recrutement
10 postes de BIATSS ont été supprimés. L'objectif non affiché mais communiqué par le DGS en 2013 était de supprimer 50 postes de BIATSS	Aucun poste d'EC n'est supprimé
De nouveaux BIATSS sont recrutés en CDI	Tous les EC sont recrutés comme fonctionnaires
Chaque ouverture de concours de BIATSS est soumise à négociation et est souvent reportée	Chaque ouverture de concours d'EC est réalisée
L'évolution du pouvoir d'achat des BIATSS de l'UP est inférieure à celle d'autres établissements (comme le rectorat)	L'évolution du pouvoir d'achat des EC est identique à celle des EC des autres établissements
Les catégories C sont pour la plupart exclus des primes de fonction	Tous les EC bénéficient d'un système de primes standard

Formation

Politique de formation actuelle	Politique de formation future
Offre de formation sans évolution	Offre de formation à construire ambitieusement en
- par une gestion centralisée des seules affaires courantes	- partant du terrain, des forces en recherche, des disciplines
- avec réduction uniforme des moyens (5%) sans tenir compte des besoins réels	- accordant plus de moyens aux formations, notamment en SHS
sans prospective d'établissement quant aux bassins d'emplois et aux nouveaux métiers, sans réelle prise en compte des avis des étudiants	- analysant les potentialités d'insertion professionnelle et les métiers de demain et en tenant compte des attentes des étudiants
- sans aucune articulation pendant 4 ans avec la COMUE actuelle	- articulant l'offre avec celles des autres établissements de la Région

Recherche

Politique de recherche actuelle	Politique de recherche future
Pas de pilotage scientifique depuis 4 ans ni de politique partenariale	Un pilotage scientifique en articulation forte avec le CNRS et l'INSERM
Augmentation de la dotation UP des laboratoires limitée à celle de l'inflation	Augmentation de la dotation UP des laboratoires à la hauteur des enjeux du prochain contrat
Projets de plateformes limités aux questions immobilières et sans articulation préalable avec tous les laboratoires concernés	Projets de plateformes intégrant la politique scientifique des laboratoires, les besoins en fonctionnement et en personnel

Gouvernance

Gouvernance actuelle	Gouvernance à venir
D'une politique de défi ance continue, centralisée et déséquilibrée (moyens en fonctionnement en chute libre...)	A une politique de confiance , basée sur la subsidiarité , et équilibrée (moyens en fonctionnement à restaurer...)
De critères opaques, de négociations bilatérales informelles, de conclusions partielles et orales	Aux négociations collectives transparentes, aux clés de répartition débattues et adoptées collectivement, aux conclusions diffusées et écrites
D'une politique d'intimidations, de menaces et de dénigrements	A un climat de respect des structures et des personnes

Finances

Le bilan 2012 – 2016	Pour 2016 – 2020
Laboratoires : +150 K€ en 2013 Composantes : -630 K€ en 2013	Ré-évaluation globale des dotations des laboratoires (+50% sur 4 ans)
Dotations composantes (incluant les formations) : -3,68 M€ en 4 ans	Retour, a minima, aux dotations de 2012
Dotation négative de l'UP pour les formations via les composantes : -2,8 M€ en 4 ans	Dotations positives pour les formations via les composantes. Conséquences : - permet d'affecter aux formations des moyens au moins à la hauteur de ceux des lycées - permet de sanctuariser les dotations recherche