



NOUVEL ÉLAN

Ensemble pour une Université active, formatrice et responsable

Notez dans vos agendas nos prochaines rencontres !

Mercredi 16 septembre	Administration centrale nord (Moufia) - 12h30-14h - AMPHI 150/ELIE
Jeudi 17 septembre	IUT - ESIROI - 12h-14h - salle PLATE Administration centrale sud (Tampon) - 15h-16h30 - AMPHI 120B
Vendredi 18 septembre	Santé (site de Bellepierre) - 12h30-14h - salle en attente
Lundi 21 septembre	FLSH - 12h30-14h - salle en attente

[Cliquez ici pour rejoindre la réunion Nouvel Élan](#)

Via l'application zoom :

Id : 822 6159 2641

mp : 290238

**« C'EST UNE BELLE HARMONIE QUAND LE FAIRE ET LE DIRE VONT ENSEMBLE »
(Montaigne)**

**Chères collègues, chers collègues,
Chères étudiantes, chers étudiants,**

En 2016, était promis à notre communauté universitaire « un nouveau mode de gouvernance bienveillant, fédérateur et à l'écoute de l'ensemble des acteurs de l'écosystème universitaire ». Hélas, bienveillance, ouverture, respect et concorde n'ont jamais été au rendez-vous.

Pourquoi ont-ils quitté le navire ?

Telle est la question que nous devrions tous nous poser car jamais, dans l'histoire de l'Université de La Réunion, une équipe dirigeante n'avait connu une semblable hémorragie de ses membres :

- Georges Jonkisz (chargé de mission Carrière des enseignants)
- Jean-Michel Jauze (chargé de mission Conditions et Qualité de Vie au Travail)

- Georges Dalleau (VP Recherche et Valorisation et Président du CAC restreint)
- Jimmy Selambarom (VP Formation et Vie Universitaire)
- Ludivine Royer (VP Égalité femmes-hommes et Prévention des discriminations)
- Sophie Geoffroy (VP Recherche et Valorisation)
- Jean-Philippe Watbled (Président du CAC restreint)

Au-delà des raisons officiellement invoquées pour justifier tel ou tel départ, il est légitime de s'interroger sur cette volatilité. Trois hypothèses peuvent être retenues :

(1) des « erreurs de casting » expliqueraient ces missions inabouties. Cependant, tous les collègues concernés ont, par le passé, démontré leurs capacités et leurs compétences. Exit cette première hypothèse.

(2) Une malchance improbable (problèmes de santé, etc.) s'abat sur les collègues en fonction. Certes, mais étant donné le grand nombre de personnes touchées par cette déveine, cette deuxième hypothèse peut également être écartée.

(3) Les méthodes de gestion et le management présidentiels seraient faits de mise sous pression permanente et de manque d'autonomie laissée aux membres de son équipe. Notre interrogation initiale ne trouve-t-elle pas sa réponse dans cette dernière hypothèse ?

À chacun, en son âme et conscience, et selon la formule consacrée, de réfléchir aux raisons qui ont précipité notre université dans la situation que nous connaissons.

Le collectif NOUVEL ÉLAN, comme une très grande majorité de la communauté universitaire, a pris la mesure des effets pervers de cette instabilité chronique. Il vous propose une équipe complète, structurée, stable au service de l'établissement.

Deux cas d'école

1. L'IAE

L'histoire a commencé en juin 2018 quand Jacques Tillier prend l'institut pour cible dans ses éditoriaux du JIR. En septembre 2018, la direction de l'IAE est convoquée par la présidence de l'université pour répondre aux accusations portées contre elle. Malgré les réponses fournies, aucun soutien officiel ne se manifesterait. Le contexte est celui des élections du directeur de l'école qu'il faut évincer à tout prix.

Épuisement psychologique des équipes, extrême lassitude des personnalités extérieures membres du conseil de l'institut, informations personnelles et confidentielles divulguées dans la presse, gouvernance d'établissement qui préfère donner crédit aux allégations d'un publiciste qu'à la direction de composante : tel est le bilan - désastreux en termes d'image, mais surtout en termes humains - d'une période difficile.

Afin de justifier sa demande d'une administration provisoire, le Président finit par demander au Ministère une mission flash de l'IGAENR (Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche), après avoir stoppé celle demandée par l'IAE.

Le paroxysme est atteint le 27 mai 2019, jour de l'élection :

- la directrice de cabinet vient vérifier les bulletins qui n'ont pas été glissés dans l'urne ;
- le Président de l'université demande interruption de séance sur interruption de séance ;

- il menace même d'arrêter toutes les opérations électorales.

En dépit des tentatives de manipulation et d'intimidation, Pascal Picard est réélu à la direction de l'IAE.

En juin 2019, un an après les premières attaques, deux experts de l'IGESR (Inspection Générale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, organe remplaçant l'IGAENR) viennent enquêter à l'IAE. Ce que le Président n'avait pas prévu, c'est qu'ils évalueraient également sa gouvernance. En effet, des envois, non sollicités de leur part, émanant d'un certain "joeljovial" et violant les obligations de secret et de discrétion professionnelle, finissent de les convaincre d'élargir leur enquête.

Le dénouement de cette histoire ? Une mission de l'IGESR qui lave l'IAE de tout soupçon, qui pointe de graves dysfonctionnements au niveau de la gouvernance et un Président d'université qui ne s'excusera jamais.

2. L'ESIROI

Le projet initial, porté depuis 2006 par des collègues soucieux du développement de La Réunion et de la formation de sa jeunesse, mérite, plus que jamais, une extrême attention. La Réunion et la zone océan Indien ont besoin d'une école ancrée dans son environnement, portée par des valeurs d'intérêt général et de service public.

Aujourd'hui, l'école d'ingénieurs que veut la gouvernance actuelle ne présage rien de bon pour son avenir.

Elle veut une école dont le directeur, attaqué, harcelé, fatigué, finit par démissionner.

Elle veut une école qui, comme en octobre 2019, compte 63 % de ses personnels BIATSS en arrêt maladie.

Elle veut une école qui ferme les yeux sur les risques psychosociaux des personnels administratifs, techniques et pédagogiques.

Elle veut une école qui tolère envoi de courriels diffamatoires et agressions verbales.

Elle veut une école qui ne respecte ni les procédures, ni la réglementation en vigueur.

Elle veut une école qui refuse de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à la souffrance au travail.

Le collectif NOUVEL ÉLAN affirme son attachement à la pérennité de la seule école d'ingénieurs ultramarine. Il œuvrera pour une école apaisée, au service de nos étudiants et qui renoue avec le projet originel de promotion de l'excellence indianocéanique.

Une bienveillance paradoxale

Le 15 mars 2020, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation prenait la décision de reporter les élections universitaires (« suspension de toutes les opérations électorales »). Quelques heures plus tard, un communiqué de presse du Ministère des Outre-Mer confirmait l'application à La Réunion des dispositions en vigueur en métropole, et plus particulièrement les restrictions de déplacement à compter du mardi 17 mars, 12h.

En dépit de ces directives claires et précises, ne souffrant aucune ambiguïté, l'Université de La Réunion prenait la décision de maintenir les opérations électorales, rappelant aux usagers, par un courriel du 17 mars (19h29), que « la date et heure limite de dépôt des listes de candidats et des professions de foi sont fixées au mercredi 18 mars 2020 (pour le dépôt en main propre) ».

Outre le fait de placer notre établissement en situation d'illégalité par rapport aux directives nationales (les attestations dérogatoires de déplacement ne concernaient pas les opérations

électorales), cette prise de position mettait à mal le principe de précaution pour les étudiants et les personnels concernés.

Le non respect des instances et des élus

Dans sa campagne électorale en 2016, le candidat Miranville promettait le strict respect des décisions prises dans les différents conseils et instances de l'établissement.

Que dire lorsque :

- le Comité Technique d'Établissement (CTE) vote à la majorité contre la réorganisation des services et que cette réorganisation des services est tout de même proposée au vote au Conseil d'Administration (CA) ?
- le CTE se prononce contre la campagne emplois et que celle-ci est quand même proposée au vote au CAC ?
- le CAC donne un avis négatif sur la campagne emplois et que celle-ci est proposée sans aucune modification au vote au CA ?
- le calendrier des conseils est soumis constamment à de multiples modifications ?
- les documents sont portés à la connaissance des élus la veille des conseils, voire en début de séance ?

Pour le collectif NOUVEL ÉLAN, le respect des personnes - personnels et usagers - et des textes régissant les droits et les devoirs de chacun est une exigence forte qui ne peut être abrogée par le fait du prince.

Brigitte Grondin-Perez, Christian Lefebvre d'Hellencourt
et les membres du collectif NOUVEL ÉLAN.

www.nouvelelan2020.com

