De plus, **le pouvoir du président est considérablement renforcé** : droit de veto (qui s'ajoute aux droits de veto des directeurs de composantes sur les recrutements), élévation de la limite d'âge, voix prépondérante dans les trois conseils, décision de recrutement de contractuels (y compris enseignant ou enseignant-chercheur), distribution des primes. Ainsi, le président reçoit les attributs d'un véritable manager. Les CS et CEVU perdent leur pouvoir de proposition dans leur domaine respectif. Le SNESup s'est battu dans la Commission des Statuts du CA mise en place par l'Université pour limiter les effets les plus négatifs (voir encadré à la fin du document), mais les quelques avancées obtenues peuvent être remises en cause puisque la majorité des membres du CA suffira à modifier dorénavant les statuts (contre les 2/3 jusqu'à présent).

Ces nouvelles règles de gouvernance, avant même d'être en œuvre génèrent un climat de méfiance déjà perceptible au sein de notre Université dans la campagne électorale. La LRU atteindra bientôt son objectif : détruire les quelques liens de solidarité et de confiance qui subsistaient dans notre communauté universitaire.

Le SNESup et le SNASUB défendent un fonctionnement collégial et démocratique, et restent donc attaché à
un président émanant de la communauté universitaire
et par conséquent issu de ses rangs. Le SNESup et le SNASUB s'opposeront à l'élection d'un président extérieur à l'établissement comme c'est déjà le cas à Grenoble ou Compiègne.

La LRU substitue, aux actuelles Commissions de Spécialistes composées majoritairement de membres élus, des comités de sélection restreints et constitués exclusivement de membres désignés par le CA (sur proposition du Président). Le SNESup propose
le maintien de commissions élues
calquées sur les sections du CNU, respectant
la parité rang A / rang B
et formulant des propositions pour la constitution des comités de sélection. Si la procédure de désignation respecte ces critères, le président n'aura pas à utiliser son nouveau
droit de véto
, véritable « machine à perdre » des postes.
Notre candidat à la présidence de l'Université s'engage à ne pas y avoir recours
, sauf accord des deux Conseils CS et CEVU.

Les statuts votés par l'UM2 prévoient que CS et CEVU peuvent émettre des vœux et propositions sur lesquels le CA a l'obligation de se prononcer. Il conviendra d'aller plus loin en attribuant à chacun de ces Conseils des missions précises, et pour le CEVU d'en renforcer les prérogatives (cf sections CS et CEVU). Par exemple, nous proposons la mise en place d' **une commission de médiation** transversale CS, CEVU, qui examine les recours individuels des enseignants-chercheurs et des enseignants concernant les carrières, les services, les conditions de travail, … Cette commission prendra appui sur les travaux du CEVU sur l'harmonisation des tâches (voir chapitre CEVU).

Le débat nécessaire aux orientations que devra prendre l'Université doit se faire au sein des conseils, et **des commissions composées principalement d'élus** . L'équipe de direction élue doit trouver auprès de son personnel administratif un support sans qu'il ne se substitue aux organes de direction.

{mospagebreak title=La communication}

La communication à l'UM2 souffre de deux maux. D'abord d'un manque cruel de méthodes, les **messages** électroniques de la présidence doivent donner des informations claires et précises, **compréhensibles en interne** comme en externe quand il s'agit du site Web. En second lieu, **la communication est victime du travail en urgence** auquel nous soumet le pilotage ministériel (et auquel on se soumet). La mise en concurrence et la multiplication des appels d'offres va encore amplifier le phénomène si on n'a pas le courage de dire parfois non. Il faut aussi savoir anticiper !

Le SNESup et le SNASUB ne veulent pas d'une équipe de direction coupée de la base, nous proposons la convocation par le président d'

assemblées régulières de personnels et/ou d'étudiants
, au moins une fois par an, pour débattre de la politique de l'UM2 et des positions défendues par sa direction notamment au sein de la CPU. C'est une demande forte non seulement de beaucoup de personnels mais aussi d'une grande part d'étudiants, lesquels se verraient enfin confortés dans l'idée qu'ils sont bien au cœur de notre dispositif et de notre travail quotidien. Nous souhaitons la garantie d'un fonctionnement démocratique et transparent de notre Université.

C'est l'ensemble de ces pratiques qui fera
un Président légitime
, respecté, capable de mettre en mouvement son établissement, d'arbitrer les grandes et les petites décisions qui participent toutes à l'efficacité, qu'il s'agisse de la cohérence de l'offre de formation globale (et sa lisibilité) ou de la synchronisation des calendriers et des horaires, sources de tracas au quotidien, de l'équivalence des charges administratives et pédagogiques.

{mospagebreak title=Le PRES}

 L'UM2 dans le PRES
. Le Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur a fait l'objet dans les deux dernières années de débats animés. Dans l'esprit des Etats Généraux de 2004, ce devait être, à l'échelle régionale,
une structure souple de type résea
u ayant en charge la coordination de l'offre de formation et de l'activité de recherche. C'est toujours notre vision de la coopération entre établissements. Le gouvernement y a substitué
une orientation de Pôles d'excellence
concentrant des moyens supplémentaires. Les premiers crédits promis étant d'ailleurs relativement limités, la labellisation comme postulant à un Pôle d'excellence est devenue la première motivation, renforcée par l'annonce de création d'une dizaine de Pôles Universitaires Pluridisciplinaires (PUP). Le projet élaboré jusqu'ici ne répond à aucune des deux visions : il est basé sur
9 membres fondateurs extrêmement hétérogènes
(Universités, un organisme, une association),
une structure juridique (EPCS) contraignante et une gouvernance non démocratique et déséquilibrée
. Il est le fruit de tractations souterraines basées sur des rapports de forces. Son seul point positif est d'associer
toutes les Universités de la Région Languedoc-Roussillon et pas seulement les

Universités montpelliéraines
. L'EPCS, structure créée spécialement pour les PRES, auprès de laquelle les membres transfèrent des compétences et des moyens, est contraignante et irréversible. Si initialement peu de missions pourraient y être transférées, par la suite l'EPCS pourrait devenir le relais unique à travers lequel le Ministère ferait transiter l'ensemble de ses dotations, vidant ainsi les Universités actuelles et leurs instances de tout pouvoir d'initiative et de négociation.

Notre proposition consiste à revenir à un PRES conçu comme
un réseau d'établissements
, d'abord universitaires, présentant un portail d'entrée unique, assurant la lisibilité interne et externe de l'offre de formation et de recherche à tous les niveaux. Nous nous opposons au statut d'EPCS qui présente trop de risques comme structure juridique. Nous proposons plutôt le statut de GIP moins contraignant.