

Pour une Ethique Universitaire

Dix questions-réponses pour synthétiser notre vision de l'université.

Mode de direction de l'université

1. Pourquoi n'avez-vous pas de candidat président ?

L'élection du jeudi 24 mars prochain est l'élection des membres du CA et des deux commissions du Conseil Académique (Commission Recherche et Commission de la Formation et de la Vie Universitaire) et ce n'est pas l'élection du Président. Le CA est l'organe décisionnaire de la politique de l'Université et ce sont les membres élus et nommés du CA qui élisent dans un deuxième temps le Président (date prévue le 10 mai).

Si nous avons la majorité, le délai d'un mois et demi entre ces deux élections distinctes nous laisse plus que le temps de constituer notre équipe dirigeante avec un Président qui se présentera alors au vote du CA. Hyper-présidentialiser l'élection aux conseils centraux c'est nier le rôle central des conseils au sein des universités.

Ce sont les membres des conseils et commissions, élus par nous tous, qui doivent être au centre du pilotage de l'Université.

2. Êtes-vous simplement une liste d'opposition, êtes vous en capacité de piloter l'UVSQ ?

Si nous avons la majorité, nous piloterons l'université avec tous ceux qui adhéreront à nos valeurs et notre mode de fonctionnement. Nous sommes forts de l'expérience de collègues qui sont impliqués dans des postes de direction, dans Paris-Saclay, et/ou travaillent dans les conseils actuels et les comités en essayant de faire jouer à ces conseils et comités leur rôle.

L'expérience et l'expertise, en particulier sur les personnels, le budget, Paris-Saclay est une de nos forces.

3. Quel mode de fonctionnement dans les conseils ?

Les sujets importants doivent être étudiés en amont par un sous-ensemble des membres du conseil qui en seront les rapporteurs lors des séances du conseil. C'est le mode usuel des diverses assemblées législatives. Ce travail préparatoire se fait bien sûr en collaboration étroite avec le Président et les vice-présidents et dans le respect d'un calendrier préalablement établi. Ces rapporteurs auront toute liberté et pourront consulter tous les personnels et services concernés. La culture de l'urgence sous prétexte d'efficacité ne permet pas des décisions concertées, cohérentes et pertinentes.

C'est le travail sur les dossiers, la concertation et le débat qui font les bonnes décisions.

4. Comptez-vous impliquer les personnels et les étudiants dans les décisions ?

Si un sujet concerne une catégorie de personnels et/ou les étudiants, le mode de fonctionnement dans les conseils inclura naturellement des membres élus de cette catégorie ou étudiants dans les rapporteurs.

Ce n'est pas une promesse de campagne, c'est un mode de direction de l'université.

Les personnels

5. C'est quoi pour vous le métier d'enseignant-chercheur, d'enseignant, de chercheur ?

Une des fonctions premières de l'université est de développer des activités d'enseignement et/ou de recherche en vue de former des étudiants et faire progresser la connaissance scientifique. Des techniciens, des ingénieurs, des bibliothécaires, des enseignants, des chercheurs et des enseignants-chercheurs participent, d'une manière ou d'une autre, à ces activités. L'enseignant-chercheur doit mener de manière équilibrée une activité d'enseignement et une activité de recherche. Cette exigence est fixée par les statuts. La réalité montre des situations très contrastées. Des enseignants-chercheurs, parfois dès leur nomination, ont un service annuel d'enseignement très nettement supérieurs aux 192 heures. Par exemple, plusieurs enseignants-chercheurs, nommés en IUT, assurent, dès la première année, plus de 300 heures. Ailleurs, plusieurs enseignants-chercheurs souhaitent à juste titre renforcer leurs activités de recherche et bénéficient, à leur demande, de réductions de services d'enseignement par le biais de délégation, de CRCT (Congé pour Recherche ou Conversion Thématique) ou de rachat d'heures par le biais de contrats. Ces enseignants-chercheurs ont le même statut mais ne font pas tout à fait le même métier. Il apparaît important de rappeler les exigences statutaires de la fonction d'enseignant-chercheur et de renforcer, suivant les cas, les ressorts de rappel à la recherche (en encourageant les respirations apportées par CRCT ou délégations) ou les ressorts de rappel à l'enseignement. Les surcharges horaires non volontaires existent aussi pour les PRAG/PRCE au détriment du nécessaire temps de travail pédagogique hors présence étudiante.

L'équilibre entre enseignement et recherche est la base d'un enseignement et d'une recherche de qualité.

6. Votre projet pour les BIATSS ?

Quatre éléments semblent prioritaires :

- rétablir des conditions de travail décentes dans les services et composantes et entamer une réflexion prioritaire sur le rétablissement des emplois perdus entre 2013 et 2014 ;
- résorber la précarité et permettre aux collègues contractuels d'envisager une carrière dans l'enseignement supérieur ;
- respecter les qualifications et compétences des personnels administratifs, techniques, des bibliothèques et de la recherche ;
- garantir une équité dans le traitement des carrières des personnels BIATSS.

La politique concernant les BIATSS n'est pas indépendante de la politique universitaire en général. Les BIATSS sont une constituante de la communauté universitaire au même titre que les enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants et non une variable d'ajustement.

Paris-Saclay, la LRU

7. Quel rôle pour l'UVSQ dans Paris-Saclay ?

Mille-feuilles administratif, l'université Paris-Saclay est devenue le monstre technocratique que l'on craignait. Nous en avons combattu l'émergence. Aujourd'hui, la structure s'impose à tous. Que devient l'UVSQ dans cette affaire ?

L'UVSQ au sein de l'UPS, c'est :

- la voix des universités : défense des disciplines et de leurs usages propres (recherche, enseignement), souci d'aménagement du territoire (accès à l'enseignement supérieur de la licence au doctorat pour tous les étudiants d'un bassin démographique)...
- la parole d'une communauté de personnels et d'étudiants, portée au sein de l'UPS par des représentants élus, à commencer par la présidence de l'UVSQ ;
- un combat permanent dans un rapport de force constructif au service des missions premières d'un service public d'enseignement supérieur et de recherche.

L'UVSQ dans l'UPS, c'est faire vivre les pratiques d'une éthique universitaire au sein d'un établissement géant et multiforme, qui cherche encore sa voie.

8. Comment éviter les dérives de la LRU ?

La loi Pécresse, dite LRU, a été votée en 2007 dans une ambiance néolibérale agressive de désengagement de l'État de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ses innovations majeures pour les universités : possibilité d'embaucher sous contrat de droit privé (tous personnels, y compris enseignants ou chercheurs), obligation de trouver des financements hors dotation Etat (fondations, PPP, crédit impôt recherche), tentatives d'affaiblissement des statuts des fonctionnaires à discrétion des établissements. L'UVSQ, dirigée alors par S. Faucheux, s'est précipitée vers ces nouveaux dispositifs avec les conséquences désastreuses que l'on connaît.

Pourtant, si la loi de 2007 permet aux universités d'adhérer à cette idéologie libérale et d'adopter une logique (et une culture) d'entreprise, rien ne les y oblige vraiment. Quitte à ne pas se conformer entièrement au modèle dominant, l'UVSQ peut faire le choix de se poser en un vecteur de service public au service de ses missions : diversifier intelligemment les filières au service d'un accès au supérieur pour le plus grand nombre, créer les conditions d'une recherche indépendante dans un esprit de coopération, respecter scrupuleusement les statuts de tous les personnels, s'appuyer sur la force des décisions collégiales, minimiser les droits d'inscriptions...

Là encore, ces choix ne peuvent se faire qu'au prix d'un combat permanent dans un rapport de force constructif avec les tutelles et les partenaires éducatifs et socio-économiques.

La LRU oriente les universités vers des pratiques néolibérales, sans les y obliger strictement. Fort en exigences, le choix d'une logique de service public est toujours possible. C'est le nôtre.

Les finances

9. Quelle est votre analyse de la situation financière ?

Depuis 2012, la crise a été « gérée » en faisant (1) un plan social qui ne dit pas son nom sur les BIATSS (non renouvellement de postes, incitations au départ, ...) (2) un gel sur les emplois BIATSS et E/C et (3) en réduisant drastiquement les budgets (-80 % pour certaines composantes). La pression actuelle sur le personnel BIATSS devient insoutenable. Le budget 2016 présenté à l'équilibre est non-sincère. Les coupes drastiques des années précédentes (entretiens de matériel ou de bâtiment non effectués, achat de livres et de revues pour la BU, investissements pour maintenir l'enseignement et la recherche à niveau, ...) vont nécessiter des dépenses de rattrapage en 2016 et dans les années à venir. Aucune de ces dépenses n'est prévue dans le budget 2016.

L'UVSQ est, de fait, financièrement en déficit chronique et humainement en pression inadmissible.

10. Quelles solutions pour l'UVSQ ?

Pas de miracles, mais un travail en profondeur : suppression des dépenses internes inacceptables, travail sur une cartographie de l'offre de formation (pertinence de l'implantation territoriale, forces en personnel nécessaire et présente), organisation globale de l'UVSQ (multi-site), établissement d'une cartographie des postes pour doter les services et composantes de manière équilibrée, dans le respect des qualifications des personnels.

Instaurer un rapport de force en notre faveur auprès de nos tutelles et de notre environnement (Paris-Saclay) : un président qui est le porte-parole de toute notre communauté, car porté par le travail et le vote des conseils est en position de force pour négocier auprès de nos tutelles (dotation ministérielle, renégociation des PPP, ...).

VOTEZ POUR L'ETHIQUE UNIVERSITAIRE

