

Une université ouverte, contre la sélection sociale

- Parcoursup : pas de sous-remplissage en L1 au motif de l'excellence : accueillir autant d'étudiants que le permettent nos capacités d'accueil; afficher clairement les critères de classement
- En formation initiale, rester dans le cadre des diplômes nationaux avec les mêmes frais d'inscription modiques pour tous les étudiants. Pas de "bachelors" et autres "master of science" aux tarifs dérogatoires.
- Mettre en place un système de bourses pérenne afin de soutenir l'internationalisation des formations et leur attractivité à l'international.
- Donner au service social et au SIUMPS les moyens d'aider les étudiants qui en ont besoin
- Développer l'emploi étudiant, en soutien aux (et non à la place des) emplois statutaires

Des parcours de formation variés et cohérents, pas de modèle unique et imposé

- Pas de licences fourre-tout mais des licences thématiques ou disciplinaires.
- Développer tout autant des filières pour des étudiants souhaitant atteindre un doctorat que des filières leur assurant une très bonne insertion professionnelle aux niveaux Licence et Master.
- Un premier semestre pluridisciplinaire commun à plusieurs formations en sciences ou sciences humaines par exemple,
 - un système de majeure/mineure pour les filières souhaitant cette configuration.
 - S'appuyer dès la licence sur notre force : un enseignement en lien avec la recherche
 - En formation tout au long de la vie, créer un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) propre à notre établissement. Nous fluidifierons et sécuriserons l'ensemble des processus internes concernant la formation continue (inscriptions, flux financiers...).
 - S'affranchir de l'idéologie de "l'employabilité" et cadrer étroitement les stages en entreprise pour s'assurer de leur caractère formateur

L'université de la réussite

- Mesurer plus finement "l'échec" pour prendre en compte la grande variété des parcours étudiants, plus nuancée que la propagande des "60% d'échec en L1"
- Orienter les lycéens et améliorer notre visibilité et notre attractivité (cordées de la réussite, une journée à la fac, participation des universitaires aux TPE, partenariats personnalisés avec certains lycées et CPGE...)
- Pour accompagner cette transformation, mettre en place une commission de suivi -1+1 au niveau des licences thématiques dans un premier temps;
 - Un contrat pédagogique personnalisé en priorité pour les étudiants salariés et les étudiants en grande difficulté, engagement moral basé sur un dialogue étroit entre l'étudiant, les équipes pédagogiques et les scolarités.
 - Mises à niveau intensives (disciplinaires et transversales en L1) pour les étudiants les moins assurés
 - Dans le cadre de la réforme de la PACES, accompagner la réorientation des étudiants tout en veillant à ne pas déséquilibrer les autres cursus.
 - Renforcer la politique de passerelles de la L3 vers les études de santé et de la PACES vers le L1 et L2.
 - Retravailler le lien entre Licence et Master et expliciter en licence les attendus des différents masters afin de favoriser l'accès de nos étudiants à nos Masters.
 - Développer un service d'aide aux étudiants dans leurs démarches de demandes de bourses, de recherche de job étudiant, de logement...

Nous donner les moyens humains de la réussite étudiante

- Redéfinir l'accompagnement pédagogique des enseignants :
 - * Revoir les missions et le périmètre du service AGIR
 - * Revoir la formation des jeunes MCF
 - * Favoriser la formation par les pairs
 - * Ne pas restreindre la formation pédagogique à l'innovation pédagogique et sortir du fétichisme du numérique
- Relever le plafond d'emploi et adapter nos capacités d'accueil à nos moyens.
- Juguler l'inflation des diplômes et options, qui accroît le nombre d'heures de vacation et la charge des personnels administratifs
 - Équilibrer les services individuels d'enseignement pour mettre des enseignants chevronnés face aux étudiants de licence
 - Conditionner l'enseignement des hospitalo-universitaires dans les DU à une participation à l'enseignement dans les premières années des études de santé.

Des étudiants, pas des consommateurs

- Bâtir avec tous les acteurs une charte définissant les méthodes et les outils pour l'évaluation des formations et des enseignements.
- Donner à l'évaluation des enseignements comme seul objectif l'amélioration de l'enseignement.
- Compléter les questionnaires par un dialogue étudiants-enseignants-scolarité au sein de conseils pédagogiques locaux.

Pari(s) d'une Université Plus Humaine

www.paris-univ-humaine.com

Le nom de notre université peut évoluer, mais ce que nous sommes demeure. D'hier à aujourd'hui, nous portons les mêmes valeurs et nous voulons qu'elles vivent et transforment l'Université de Paris. Notre avenir doit être bâti sur des principes mais aussi sur les femmes et les hommes qui feront notre université ces dix à vingt prochaines années en portant une véritable vision et un nouveau souffle.

Il est temps désormais d'envisager l'avenir autrement.

Gouverner, pas régenter

Nos lignes directrices :

Démocratisation

Créer la confiance et la transparence

Rôle central des composantes (UFR et IUT)

Révision des statuts pour les démocratiser

Dès à présent, limiter le rôle des instances non-élues à des tâches de coordination et de préparation administrative et technique.

Restaurons la confiance, pour stimuler à la fois implication individuelle et dynamique collective :

- partage transparent des informations
- points d'étape réguliers de l'équipe présidentielle auprès des UFR et de tous les personnels.

Rôle central des composantes (UFR et IUT), qui doivent donc bénéficier de larges moyens humains, financiers et techniques pour fonctionner

Tout en respectant l'autonomie des composantes, le siège doit **impulser partout les bonnes pratiques démocratiques** :

- circulation de l'information et accessibilité des documents
- AG de répartition des services d'enseignement
- rotation des responsabilités
- transparence des prises de décision

Mieux associer l'administration

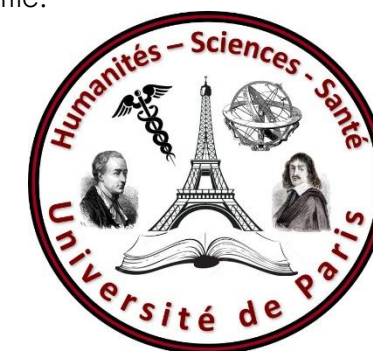
- Favoriser une organisation plus participative des services administratifs
- Imposer une représentation des BIATSS et ITA dans toutes les instances pédagogiques et de recherche où leur travail est concerné
- Améliorer l'information sur les services et leurs missions (qui fait quoi, quel interlocuteur pour quel sujet ?) et simplifier les procédures

La COMUE ? Faire vivre les structures mutualisées qui fonctionnent bien et sont utiles (PERL, SAPIENS...). Transformer la COMUE en un réseau de mutualisation d'actions et de plateformes.

Dans nos coopérations avec le secteur privé

- éviter les entreprises à l'éthique douteuse (compagnies d'assurance actives dans le lobbying anti-Sécu, banques massivement implantées dans les paradis fiscaux, industrie d'armement...)
- privilégier les projets ayant un intérêt scientifique pour l'université

Appliquer la "Charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche"



Retrouvons le sourire au travail

Nos lignes directrices :

- **Améliorer pour de vrai les conditions de travail (sortir de l'hypocrisie actuelle)**
- **Protéger les précaires et prioriser l'emploi fonctionnaire**
- **Limiter drastiquement la rémunération (discrétionnaire) à la performance**
- **Mise en place d'un vrai plan pluriannuel de formation des personnels en utilisant les crédits Idex**

Dans le cadre de la fusion, nous harmoniserons par le haut des conditions de travail (régime indemnitaire, temps de travail, décharges d'enseignement). En étant réaliste cette opération s'étalera sur plusieurs années. Nous veillerons à ce que chacun.e ait sa place dans la nouvelle organisation (pas de mobilité forcée, pas de disparition brutale de missions pour forcer à la mobilité de poste) et nous nous appuyerons sur le CHSCT pour le suivi de la réorganisation (mise en place de CHSCT locaux).

Conditions de travail

- Sur les sites anciens, établir un plan pluri-annuel de travaux en concertation avec le personnel et les étudiants
- Donner aux CHSCT les moyens de leur mission, notamment en temps et en formation. Créer des CHSCT locaux
- Prévenir les risques psycho-sociaux dans chaque rouage de notre organisation et traiter les cas avérés (harcèlement, discrimination...) sans les étouffer.
- Donner les moyens de fonctionner à la médecine de prévention afin que chaque agent puisse être reçu régulièrement.
- Améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap.

Formation

- Poursuivre les efforts de la politique de formation du personnel en utilisant les moyens de l'Idex
- Développer l'offre de formation scientifique et technique spécialisée

Emploi

- Limiter le recours aux contractuels, source d'instabilité des équipes et de perte de compétences
- Combattre l'externalisation de tâches vers le privé, qui accroît la précarité et réduit la qualité de service
- Garantir les droits des agents contractuels et favoriser la résorption de la précarité. Notamment : des salaires équivalents à ceux des fonctionnaires à fonction équivalente (pas de contractuels de luxe ni de contractuels sous-payés), la contractualisation des vacataires dépassant un certain plafond d'heures.
- Respecter le droit à mutation prioritaire (rapprochement de conjoint ou handicap) pour les enseignants-chercheurs

Organisation RH

- Un agent RH sera chargé du suivi de toutes les opérations RH d'une composante.
- Remplacement rapide des absences de longue durée et des agents ayant obtenu une mutation.
- Renforcer le caractère collégial et transparent des procédures de promotion locale
- Favoriser la promotion des agents en situation de décalage entre leur grade et les fonctions qu'ils exercent.
- Adapter la répartition des catégories A/B/C des BIATSS aux missions à assurer

Rémunérations

- Pour les enseignants-chercheurs, étendre le dispositif de limitation de la PEDR à son montant plancher et d'affectation des sommes économisées à des décharges ciblées pour recherche (jeunes MCU et extension des CRCT) et à des créations de postes.
- Abandonner la politique indemnitaire dite "d'intéressement" (possibilité de se verser des primes sur le budget d'un contrat)
- Compenser, selon les possibilités financières, la perte de pouvoir d'achat résultant du gel de la valeur du point d'indice et de la hausse des cotisations salariales.
- Selon les principes de la fonction publique d'égalité des traitements et primes dans des fonctions de même niveau, limitation de la rémunération à la performance.

Recherche

Nos lignes directrices :

- **sortir de l'idéologie de l'excellence**
- **déconcentrer et répartir équitablement les moyens**
- **respecter et soutenir les réseaux construits par les enseignants chercheurs et chercheurs**
- **mettre fin aux projets collectifs de façade**
- **équilibrer enseignement/recherche**

Nous proposons une vision de rupture de la recherche et de son financement. Nous favoriserons la recherche quelque soit le partenaire. Les relations scientifiques bien établies entre Paris 5 et Paris 7 sont nombreuses mais faibles en nombre au regard des projets que nous menons avec des collègues d'autres universités en France ou dans le monde. Le financement de la recherche par le tout appel à projet et sur des sujets trop ciblés ou uniquement à la mode sont une aberration. Il a été clairement montré que la concentration des moyens n'a pas d'effet de levier au contraire d'une répartition plus équitable.

Liberté, convivialité, solidarité

- Affirmer notre politique de recherche hors des pressions politiques et des agences de notation
- Rompre avec l'idéologie de "l'excellence" et de la compétition, favoriser une recherche libre, coopérative et conviviale
- Favoriser la mutualisation des moyens au niveau de chaque site, puis de l'université.
- Veiller à ce qu'aucun enseignant-chercheur ou chercheur ne se retrouve exclu de l'activité scientifique

Une recherche en réseaux

- Soutenir les collaborations existantes indépendamment du périmètre de l'université de Paris et sans considérer les autres regroupements comme des "concurrents" (liens avec le Campus Condorcet en SHS, avec Sorbonne Université et Paris Saclay en sciences)
- Favoriser les plateformes scientifiques en leur affectant une partie du prélèvement de l'université sur les contrats qui s'appuient sur ces plateformes.

Des moyens appropriés

Remettre à plat collectivement et dans la transparence les clés de répartition des crédits entre les UFR et entre les labos

Répartir les moyens de l'IDEX selon une nouvelle logique, hors de l'idéologie de l'excellence :

- hausse des dotations récurrentes des labos
- financement de projets bien évalués mais rejetés par l'ANR par manque de moyens
- financement de petits projets (de type Bonus Qualité Recherche et Bonus Qualité Enseignement)
- crédits d'intervention permettant de résoudre des problèmes ponctuels (installation d'un nouveau chercheur, adaptation d'une plate-forme technique, bouclage du budget d'une conférence)

Adopter le principe de l'utilisation gratuite des locaux pour tout événement scientifique ou journée de travail organisée par des équipes locales.

Harmoniser enseignement et recherche

- Favoriser le couplage des projets de recherche avec l'enseignement
- Favoriser la mixité chercheurs / enseignants-chercheurs dans les labos et en enseignement
- Renforcer la politique de décharges pour les jeunes MCU et de DIFR pour tous les enseignants (y compris PRAG et PRCE), en particulier pour les retours de congés parentaux.

Formation et vie universitaire

Nos lignes directrices :

- **Des formations adaptées pour lutter contre la sélection sociale et des parcours de formation variés (diversité du public) et cohérents**
- **Des diplômes nationaux connus, reconnus et pas à vendre**
- **Une formation affranchie des modes idéologiques (employabilité, évaluation, innovation pédagogique, numérique...)**
- **Faire réussir les étudiants sans gadgets et sans renoncer à nos exigences de niveau final**
- **Nous donner les moyens humains de la réussite étudiante : du personnel titulaire en nombre et formé**
- **Maintenir et développer les spécificités des formations de site (pas de rapprochements normatifs)**
- **Des campus avec des services accessibles à tous les personnels et étudiants.**