

Pari d'une Université Plus Humaine

www.paris-univ-humaine.com

Liberté(s), collégialité, solidarité

Fort-e-s de notre expérience à la direction de la Faculté Sociétés et Humanités et dans les conseils et commissions des Facultés Sciences et Santé en tant que force de propositions ancrées dans nos valeurs, nous proposons de **changer de cap plutôt que de prendre un nouvel élan dans la mauvaise direction.**

Chacun-e peut désormais mesurer concrètement les effets délétères de la construction insuffisamment préparée de notre université et de l'application d'une politique qui a détruit les services. Notre université fonctionne désormais sur la base de la concurrence interne d'abord entre facultés mais aussi entre collègues. **Les valeurs de liberté, collégialité et solidarité qui fondent notre programme méritent plus que jamais d'être promues.**

Plus que jamais, faisons ensemble le pari d'une université plus humaine !

Table des matières (clicable)

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| 1. Recherche | 2. Formation |
| 3. Vie étudiante | 4. International |
| 5. Emplois et conditions de travail | 6. Statuts et gouvernance |
| 7. Organisation administrative | 8. Transition écologique |
| 9. Égalités | |

Recherche

La coopération plutôt que la compétition

Nous proposons de **valoriser le travail de recherche de chacun-e** en nous détachant d'une conception standardisée de « l'excellence » marchandisable ou « rentable ». **Autonomie, souveraineté, indépendance** : il faut abonder les moyens récurrents afin d'en finir avec la logique du tout appel à projets (fonds IdEx ou autres) pour redonner du temps et du sens à nos activités de recherche.

Valoriser le travail de recherche :

- Faire que l'UFR (R comme recherche) demeure le lieu où se discutent les orientations stratégiques des communautés scientifiques qui la composent et ne voie pas son rôle réduit à la production d'avis sur les carrières ou les postes.
- **Défendre l'autonomie des EC/C** en refusant l'octroi de primes d'intéressement individuel sur les contrats de recherche (d'autant plus quand il s'agit de financements privés).
- Signer la déclaration de San Francisco, et **bannir des évaluations scientifiques des critères** tels que la capacité à trouver des financements et les indicateurs bibliométriques, **qui ne sont pas scientifiques.**
- Faire respecter la possibilité qui est reconnue à chaque EC de choisir son unité de recherche de rattachement et donc de travailler au sein de l'UP Cité ou en dehors selon ses projets sans être pénalisé.
- **S'opposer au retour du « mandarinat »** en supprimant les dispositifs qui le favorisent : « intéressement » et chaires environnées par exemple.

- **Soutenir les collaborations existantes** indépendamment du périmètre de l'université Paris Cité ou de Circle U.
- Favoriser les plateformes et plateaux technologiques d'appui à la recherche par des financements récurrents.
- **Coopérer avec les organismes de recherche sans entrer dans une concurrence stérilisante**

Dégager les moyens appropriés :

- **Réorienter une part des fonds IdEx vers le financement récurrent** des unités de recherche afin de libérer du temps pour la recherche. L'autre part financera des projets avec un processus léger de dépôt ainsi que des crédits d'intervention permettant de résoudre des problèmes ponctuels.
- Doter les unités de recherche en fonction de leurs effectifs. Les élu·e·s PUPH se sont opposé·e·s avec succès au projet du VP recherche, aujourd'hui candidat à la présidence, qui voulait moduler les crédits des unités selon leur « excellence » et leur alignement sur sa politique. Grâce à nous, la dotation d'une unité de recherche dépend uniquement de ses effectifs et de sa discipline. Élu·e·s, nous poursuivrons cette politique.
- **Valoriser la recherche publique en jugulant les dérives de la valorisation marchande.** Les partenariats entre les universitaires et le secteur privé sont fructueux s'ils sont correctement encadrés d'un point de vue éthique, dans le respect de la déontologie et de l'intégrité scientifique.

Formation

Former plutôt que sélectionner

Nous proposons de **remettre la formation au cœur des missions de notre établissement**, en lui donnant toute la place qu'elle mérite, notamment vis-à-vis de la recherche, qui accapare l'essentiel des subsides de l'IdEx.

Affranchissons-nous d'un pilotage de nos formations par les injonctions dominantes du moment (évaluation des enseignements/enseignants par les « usagers » comme moyen d'amélioration de la « qualité », innovation pédagogique réduite à l'innovation numérique, ...).

Établissons le rapport de force qu'autorise la taille de notre établissement avec le ministère et le rectorat notamment lors de l'imposition des capacités d'accueil Parcoursup.

Donnons aux responsables des formations les moyens de leurs ambitions **en créant un fonds d'intervention facultaire pour la formation**, à l'instar de la recherche et des relations internationales. Ce fonds permettrait de pallier les difficultés conjoncturelles et de promouvoir des initiatives des collègues.

Repensons notre « excellence », en la mesurant à notre capacité à lutter contre la sélection sociale et à promouvoir la réussite de tous.

Repenser notre offre de formation :

- **Améliorer la visibilité de l'offre de formation.**
- **Concentrer nos efforts et notre potentiel pérenne sur des diplômes nationaux exigeants, connus et reconnus.**
- **Établir une cartographie précise du coût de l'offre de formation à l'échelle de l'établissement**, avant d'imposer aux UFR un cadrage du « coût constant » sur des bases incertaines.
- Baser les politiques de remédiation sur les disciplines des composantes et non sur des dispositifs hors sols jamais évalués.

Interroger les « orientations stratégiques » actuelles :

- **Faire un bilan des réformes en cours** : licences accès santé (LAS) et Bachelor Universitaire de Technologie, notamment en vue de la refonte de l'offre de formation.

- **Reconstruire l'enseignement des langues, après le néant du mandat qui s'achève** : un travail a été engagé sous l'égide de la Fac S&H pour refonder la politique des langues de l'université en tenant compte des besoins des étudiant·e·s et du personnel.
- Faire bénéficier tous les masters des moyens prévus pour les Graduate Schools et leur permettre de continuer à être gérés par les UFR, en lien avec les licences.
- **Repenser l'accompagnement pédagogique des enseignant·e·s tout au long de la carrière.**
- **Penser les outils d'évaluation des enseignements en ne les réduisant pas à leur notation par les « usagers »** en vue d'améliorer leur « qualité ».

Développer la formation professionnelle continue et initiale sur de nouvelles bases :

- **Repenser la formation continue et l'alternance** : l'accroissement de la formation continue ne peut faire l'économie d'une réflexion globale qui intègre l'ensemble des formations proposées par l'université.
- **Penser ensemble la formation professionnelle continue et initiale** : l'attribution des ressources humaines (services des enseignants et des BIATSS) et logistiques (occupation des locaux) doit être pensée conjointement et le plus harmonieusement possible. Pour les personnels, travailler pour la FC ou la FI doit être pareillement reconnu.
- **Promouvoir la Validation des acquis de l'expérience... sous conditions.**
- **Encourager et faciliter la reprise d'études** : les tarifs FC et VAE doivent rester abordables.

Vie étudiante

Davantage d'écoute et de partage

Dans un contexte sociétal complexe et anxiogène, **l'université se doit d'accueillir ses étudiant·e·s dans toute leur diversité, en se (re)donnant les moyens d'un service public de qualité.**

- **Offrir aux étudiant·e·s un environnement de qualité** : espaces d'apprentissage et sanitaires fonctionnels et adaptés à tou·te·s.
- **Donner les moyens humains et matériels aux services d'aide aux étudiant·e·s** : services sociaux, Service de Santé Étudiant (SSE).
- **Étendre les dispositifs de suivi psychologique** à l'ensemble de la communauté étudiante.
- **Maintenir la qualité de service du pôle handicap** avec une gestion centralisée des moyens et des dispositifs.
- **Améliorer l'accueil des étudiant·e·s primo-entrant·e·s** par un financement (CVEC).
- **Aménager des espaces conviviaux et agréables, en nombre suffisant.**
- **Répartir équitablement une partie du budget de la CVEC entre les 3 facultés.**
- **Faciliter l'accès de toutes et tous à une alimentation équilibrée et aux produits d'hygiène** : soutien aux actions d'aide alimentaire, installation de distributeurs de protections périodiques gratuites sur tous les sites.

International

Soutenir les initiatives locales

Les relations internationales sont un exemple édifiant de la destruction d'un service obérant toute ambition de l'établissement en matière d'international.

Nous voulons refonder la stratégie internationale sur les coopérations existantes. Cessons de flécher les crédits en quasi-totalité vers des partenaires « prioritaires » destinés uniquement à nous rendre « visibles » et définis arbitrairement sans réelle corrélation avec la réalité des autres partenariats noués par les composantes et les unités de recherche.

- **Cesser de considérer que « international = anglophone »**, et promouvoir un espace de collaboration académique plurilingue.
- Mettre en place un système de bourses inclusif afin de soutenir l'internationalisation des formations et leur attractivité à l'international. **Pour cela nous étendrons la liste des masters bénéficiant de bourses internationales en redirigeant les moyens de l'IdEx.**
- **Repenser le dispositif Smarts-Up** et son organisation afin de les rendre plus collégiaux et démocratiques.
- Poursuivre l'investissement des facultés et des composantes sur l'amélioration de l'accueil de nos publics internationaux.

Emplois et conditions de travail

Réinvestissons dans l'humain !

Intensification du travail, détérioration des conditions de travail, fuite des personnels et délitement des services, voici la triste réalité de notre université. Ce n'est pas une fatalité mais le résultat de la politique menée jusqu'à présent et qui considère les agents comme une variable d'ajustement. Nous sommes dans la même maison et c'est ensemble que nous relèverons la tête. Pour ce faire, **nous nous engageons à préserver, voire développer, l'emploi pérenne et les compétences en interne, permettant à l'ensemble des collègues de travailler dans de bonnes conditions, au bénéfice de nos missions premières de formation et de recherche.**

- **Relations avec la tutelle** : négocier avec le ministère une politique pluriannuelle des emplois.
- **Donner la priorité à l'emploi de fonctionnaires et limiter le recours aux contractuel-le-s.**
- **Combattre l'externalisation de tâches vers le privé**, qui accroît la précarité et réduit la qualité de service.
- **Cesser de dépenser l'argent public dans des cabinets de conseils.**
- **Renouer le lien humain entre les personnels et les services.**
- **Respecter les agents et leurs instances (CHSCT).**
- **Poursuivre les efforts de la politique de formation du personnel** en utilisant les moyens de l'IdEx.
- **Prévenir les risques psycho-sociaux et être sans complaisance** avec les comportements portant atteinte à l'intégrité et la dignité des personnels et des étudiant-e-s.
- **Développer des outils permettant une gestion en temps réel de la masse salariale** pour permettre d'accélérer les recrutements et remplacements.
- **Convaincre les collègues qui s'interrogent que notre avenir collectif n'est pas dans des dispositifs qui fragilisent notre communauté et favorisent des comportements opportunistes** (exemple des Chaires de Professeur Junior).

- **Limiter drastiquement « la rémunération à la performance »** individualisante, **pour valoriser l'investissement collectif.**

Organisation administrative

1+1 ne fera jamais 4 !

Les premières étapes de déconcentration ont fini de déstabiliser les services centraux sans donner aux facultés les moyens pérennes d'assumer les responsabilités dévolues. **Comment peut-on imaginer maintenant à partir des 1+1 administrations des anciens établissements, construire 3 administrations facultaires aux responsabilités élargies tout en gardant des services centraux surdimensionnés ? 1+1 ne fera jamais 4.**

- Avant de la lancer, il est urgent de **repenser la phase trois de déconcentration.** Il faut passer d'une approche organisationnelle (organigramme, statuts, attributions) à une approche « fonctionnelle » en choisissant **comme priorité la qualité du service rendu.**
La déconcentration fonctionnelle doit s'accompagner d'une déconcentration décisionnelle. **Déconcentrer les fonctions tout en gardant un fonctionnement décisionnel pyramidal où tout converge au CA relève du non-sens.**
- **Les choix d'organisation administrative et son calendrier de mise en place étant un enjeu commun d'importance, ils doivent être soumis aux instances** et non le fait de cabinets de conseils.

Statuts et gouvernance

Des évolutions au service de la démocratie universitaire

L'Université Paris Cité a été conçue avec des statuts réduisant la démocratie universitaire, caractère accentué par les pratiques de l'équipe présidentielle sortante et l'obsession du « pilotage stratégique » centralisé. Le mode de gouvernance pyramidal adopté est dysfonctionnel et dépassé. **Maintenant, nous avons quatre années d'expérience pour améliorer la gouvernance vers un fonctionnement décentralisé, rationnel et plus démocratique.**

- **Rééquilibrer le Conseil d'administration** : il convient de redonner une place prépondérante aux élu-e-s.
- **Remettre les vice-président-e-s formation et recherche en phase avec la réalité** : ces VP s'appuieront sur les commissions formation et recherche du sénat.
- **La solidarité dans un budget unique et des moyens communs** : une commission des postes « centrale » et une commission finances permettront d'arbitrer plus « démocratiquement » les répartitions entre facultés.
- Les nombreuses instances décisionnelles coupées des conseils élus (Stratex, Smartup, ...) participent à la perte de collégialité et de démocratie de l'établissement. Elles s'appuieront désormais sur le sénat pour leurs décisions.
- **Si l'on n'y prend garde, la fission succédera à la fusion** avec 3 facultés cloisonnées et presque totalement « autonomes ». Une réflexion collective est nécessaire sur les statuts et les outils à mettre en œuvre pour ne pas en arriver là.

Remettre les instances élues au centre des décisions/défendre la collégialité

Tout en respectant l'autonomie des facultés et des composantes, le siège doit **impulser partout des pratiques démocratiques, de transparence et de circulation des informations.**

- **Simplifier et raccourcir les processus de décision** : nous nous engageons à limiter à **2 étapes maximum les procédures menant à une décision** entre composantes, facultés et sénat académique (primes, avancements, ...) et à les simplifier.

- **Limiter le rôle des instances non élues** à des tâches de coordination et de préparation administrative et technique.
- **Faire confiance aux agent·e·s et élu·e·s** pour transformer et faire fonctionner l'université, **sans avoir recours à des cabinets de conseils.**
- Impliquer les BIATSS dans les décisions et équipes politiques (comme cela a été fait en Faculté S&H avec l'inclusion de deux chargé·e·s de mission BIATSS dans l'équipe décanale).
- Soumettre les conventions à un comité de déontologie pour **éviter les partenariats avec des entreprises à l'éthique douteuse.**
- **Faire respecter la déontologie de la fonction publique.**
- Nous veillerons à ce qu'**aucune nouvelle mission ne soit déconcentrée sans les moyens correspondant.**

Transition écologique

Une université motrice dans la transition écologique par sa recherche et sa formation

L'université doit jouer un rôle clé dans le traitement de l'urgence écologique. Certains d'entre nous ont participé depuis plusieurs années à la réflexion menée sur ce sujet, notamment par le **groupe SAHA et par les unités de recherche engagées dans la démarche Labos 1.5.**

Peut-on compter sur celles et ceux qui, pendant 4 ans au pouvoir, ont considéré ce sujet comme une simple case à cocher dans un bon plan de communication ? L'engagement de l'université dans la transition écologique doit passer par un questionnement global de nos activités d'enseignement et de recherche.

- **Nous cesserons de conventionner des formations avec des entreprises engagées contre la transition écologique** (par leur activité de financement ou d'influence).
- Nous ferons un bilan des actions du Centre des politiques de la Terre (en dialogue avec sa direction et ses membres) afin de permettre au centre d'augmenter son rayonnement au sein d'UP Cité et à l'extérieur.
- **Nous mettrons en place un plan ambitieux de formation des EC aux enjeux de la transition écologique** leur permettant de concevoir des formations adaptées à leur discipline et aux objectifs des cursus.
- Nous refuserons toutes démarches relevant de l'écoblanchiment (Greenwashing) et nous nous engagerons pleinement pour aider à faire face aux changements environnementaux globaux.

Égalités

Devenir réellement exemplaire

L'« **université exemplaire** » annoncée par le document d'orientation stratégique 2021-2024 de l'Université Paris Cité (p. 30) **est loin d'être une réalité.** Beaucoup de victimes de harcèlement, violences sexistes et sexuelles ou d'actes LGBTQIA+phobes notamment ont le sentiment d'une inertie de l'institution, d'une mansuétude, voire d'une impunité. L'Université Paris Cité doit réaffirmer ses/ces valeurs.

- **Déterminer de manière claire le périmètre d'action en faveur des égalités et dans la lutte contre les discriminations.**
- **Se donner les moyens d'une réelle éducation / information / prévention / sensibilisation sur toutes les égalités,** avec un réel budget pérenne.

- Offrir aux chargé-e-s de missions facultaires, aux référent-e-s des composantes et à l'ensemble des agent-e-s engagé-e-s sur les Égalités **une possibilité d'accompagnement par un psychologue.**
- **Renforcer les effectifs pour la Mission ÉgalitéS** au niveau central (renfort à la DAJ et aux RH de personnel formé sur les égalités et les VSS) mais aussi au niveau de la gouvernance présidentielle et facultaire.
- **Offrir la garantie d'une protection fonctionnelle aux chargé-e-s de mission, aux référent-e-s et à l'ensemble des agent-e-s engagé-e-s** contre les discriminations.
- **Développer l'UE libre « Égalités »** suivie par seulement 80 étudiant-e-s en 2022-2023.
- **Promouvoir la réflexion sur les biais de sélection genrés (et autres) lors des recrutements notamment.**

Table des matières (clicable)

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. Recherche | 2. Formation |
| 3. Vie étudiante | 4. International |
| 5. Emplois et conditions de travail | 6. Statuts et gouvernance |
| 7. Organisation administrative | 8. Transition écologique |
| 9. Égalités | |