

Pourquoi une candidature issue de FSU-SLR à la présidence de l'UPEC dans un calendrier aussi fortement contraint, de surcroît un an avant un renouvellement de l'ensemble des Conseils et de l'exécutif de notre université ? Parce que nous revendiquons une alternative en matière d'orientations, d'objectifs et de méthodes, parce que nous voulons en montrer l'intérêt et la nécessité et que nous sommes persuadés que le débat est indispensable et nécessaire au sein de l'UPEC.

Forte de ses réalisations, notre université veut jouer tout son rôle dans le service public. Mais elle est confrontée à une politique nationale plus soucieuse de visibilité dans des palmarès contestés et de restrictions budgétaires que de prise en compte des besoins réels de formation et de recherche. Avec de telles contraintes, comment présider une université sans être pieds et poings liés face à une telle politique ? Reste-t-il un espace de véritable autonomie pour construire des parades aux dégradations, pouvons-nous trouver une marge d'initiative pour garder le cap sur les objectifs essentiels ? Si oui, dans quels domaines et de quelle façon ? C'est à ces questions et à ces enjeux que veut répondre la candidature présentée par les élus FSU-SLR de l'UPEC.

## ETAT DES LIEUX

- **Une université pluridisciplinaire dynamique mais sous dotée**

Notre université, qui a maintenant 40 ans d'existence, est un acteur reconnu par la communauté universitaire et ses partenaires, de l'échelle locale de ses territoires jusqu'à l'échelle nationale, mais aussi en Europe et dans le monde.

Depuis sa création et conformément à l'engagement de son logo historique « *Connaissance et Action* », l'ensemble du personnel de notre université s'est impliqué avec enthousiasme et dévouement dans la conception et la mise en place de cursus diversifiés pour l'accès aux savoirs de milliers de jeunes et d'adultes, à commencer par ceux du Val de Marne et de la Seine-et-Marne. La communauté universitaire n'a cessé de porter attention aux conditions de réussite et au devenir de ses étudiants, à leur parcours d'études comme à leur accès à l'emploi qualifié. Elle a créé et développé un authentique potentiel de recherche. Si la croissance de Paris12 a été soutenue par la tutelle dans les années 70-90, notre université est restée nettement moins dotée en personnels titulaires que d'autres et souffre d'autant plus du désengagement financier de l'Etat depuis 10 ans. Ses liens de confiance et de coopération avec ses partenaires territoriaux lui ont valu une aide considérable de leur part, notamment sur le plan des terrains, des locaux, des équipements, et du financement de projets de recherche et de formation. Mais le spectre du retrait de leur « compétence générale » étendue à l'Enseignement supérieur menace les relations de partenariat existant jusqu'ici.

- **Un contexte national et francilien de déstabilisation des universités**

Alors qu'elles avaient su relever le défi d'une éducation supérieure de masse et d'une activité scientifique de qualité, les universités ont été confrontées au cours des années 2000 à une entreprise de dénigrement de la part des pouvoirs publics, souvent et hélas à la fois efficace et nuisible, à des dotations parmi les plus faibles des pays développés, à l'exil – faute d'emplois disponibles – de jeunes scientifiques formés sur notre territoire. L'offensive contre le service public d'enseignement supérieur et de recherche s'est accélérée avec les lois « *Pacte pour la recherche* » de 2006, « *Liberté et responsabilité des universités* » de l'été 2007 et avec la réduction des moyens dictée par la RGPP lancée au même moment.

Loin d'assurer autonomie scientifique et pédagogique, ces réformes reposent sur un pilotage central très directif avec un incessant chantage aux moyens. Les attaques se sont poursuivies avec les textes d'application des 2 lois : les agences AERES et ANR ont soumis l'évaluation et les projets scientifiques à d'obscurs critères discrétionnaires émis « d'en haut » ; des entités de type fondation ont été calquées sur le privé, des PRES dont le statut non démocratique d'EPCS et le pilotage ministériel ont altéré la dimension coopérative de nos institutions, des comités de sélection sans légitimité et des procédures de recrutement dégradées. Avec le passage aux RCE (« Responsabilités et compétences élargies »), la délégation aux universités de la gestion du budget global et de la masse salariale, le décor est planté pour larguer les amarres de la fonction publique d'État... Ces compétences élargies entraînent bien in fine la « liberté » désormais allouée à chaque établissement de gérer directement la pénurie sur plusieurs fronts :

- celui de la politique d'emploi : l'absence de postes statutaires en nombre suffisant imposant la création d'emplois contractuels,
- celui de la gestion individualisée des carrières : une politique d'augmentation du poids des primes dans une masse salariale figée,
- celui de la négociation du budget avec la tutelle : en bricolant des indicateurs d'insertion professionnelle pour un ministère qui se désengage.

Ces différents fronts, qui illustrent l'idéologie actuelle de « Nouveau Management Public », montrent aussi leurs limites : les palmarès des établissements établis sur des indicateurs critiquables et critiqués ont pour conséquence directe de faire endosser aux établissements les échecs générés par les politiques délétères actuellement menées par le gouvernement. Pour ne prendre qu'un exemple, le financement d'une part du budget des universités sur leurs performances en matière d'insertion professionnelle de leurs étudiants, fait peser sur elles les échecs de la politique économique de l'actuel gouvernement, notamment en ce qui concerne la création d'emplois en direction des jeunes.

Ces mesures se sont encore aggravées depuis 2008 avec les fusions imposées, le plan Campus, le Grand Emprunt, les « investissements d'avenir » (LabeX, EquipeX, IdeX ...) et maintenant la Loi Adnot publiée en décembre 2010, donnant au privé des droits effectifs sur le patrimoine des établissements et inaugurant un portage des cursus du public comme du privé par les PRES. Cet empilement de dispositions imposées à flux tendu nuit aux coopérations et à la collégialité en incitant les universitaires à répondre à des appels d'offre concurrentiels et restrictifs, dans la crainte de se trouver marginalisés. Ces mesures poussent à une sélectivité exacerbée, à la mise de côté de collègues engagés dans des thématiques jugées non prioritaires ou débordés par de multiples tâches, à une hypertrophie des pouvoirs des exécutifs au détriment de l'échange interactif inhérent à une dynamique universitaire. Elles portent gravement atteinte à la créativité et à la qualité scientifique (avec des dossiers montés dans l'urgence sur des thèmes imposés où les chercheurs sont infantilisés et instrumentalisés au point d'envoyer en aveugle leurs références bibliographiques et de s'inscrire sous la seule bannière de mots-clefs).

- **Regard sur le mandat 2006-2010 de Simone Bonnafous**

Au moment du renouvellement (même transitoire) du Président de l'Université, il convient de faire une sorte de bilan, c'est-à-dire de reconnaître ce qui a été accompli par l'exécutif S.Bonnafous, mais aussi d'expliquer notre opposition à des orientations et à des méthodes qui apparaissent, après trois ans d'expérience, préjudiciables au fonctionnement universitaire. En effet, nous considérons que le débat contradictoire est garant non seulement de la démocratie (cela va de soi), mais aussi et surtout de l'efficacité puisqu'il implique de construire des arguments solides et un raisonnement étayé.

Nous tenons ainsi à reconnaître le principe de mise en place d'instances de concertation dans les entités de l'établissement (Laboratoires, Départements, ...) et des mesures de résorption de la précarité chez les BIATOSS, même s'il reste encore à voir si ce principe va être suivi d'effets réels. De même, la politique ambitieuse de partenariats que traduisent notamment les conventions (ex. champ de la Santé) impliquant des partenaires institutionnels (APHP, ...), associatifs (ANRS, ...) et territoriaux CG94, CG77, ... Enfin la part de choix ambitieux portant sur les bâtiments à construire ou à rénover.

En revanche, nous avons, hélas, eu maintes fois l'occasion de réprouver l'affichage et la mise en pratique d'un suivisme - parfois même d'une anticipation - des mesures gouvernementales. C'est ainsi que la pression ministérielle a été relayée à la tribune du CA sur des points déterminants, qu'il s'agisse de l'AERES (présentée comme l'inéluctable incarnation de choix européens), de l'ANR (indiquée comme l'unique instance d'orientation de choix scientifiques au détriment du rôle de l'établissement et des organismes de recherche), du statut d'EPCS de notre PRES, d'un passage aux RCE dont les promesses s'avèrent illusoires et les inconvénients manifestes, de la mise en place de chaires « d'excellences » mixtes contre la volonté des personnels, des primes « d'excellence », ainsi que sur la manière de désigner les membres des comités de sélection, ou les personnes conduites à se prononcer sur les promotions. Sur la méthode, outre un passage en force sur la plupart de points ci-dessus, nous avons critiqué la mise à disposition tardive de documents sur d'importants sujets tel le budget primitif. En effet, cela compromet l'étude préalable des choix présentés (en CA notamment) ainsi que la discussion des élus avec leurs mandants. Nous en avons appelé sur tous ces points à la responsabilité des membres du CA et nous avons systématiquement refusé de participer à la destruction de notre institution. Nous déplorons le retard pris dans la rédaction des PV (absence entre juillet 2009 et octobre 2010), trace écrite du débat systématiquement imposé par nos élus et des réponses souvent lapidaires de l'exécutif.

## NOS PROPOSITIONS

Sous le feu nourri d'incessants rapports et directives, de commentaires d'évaluations et de textes réglementaires, la direction de l'université fait ainsi l'objet d'injonctions de la tutelle et de pressions pour les imposer. Mais elle a précisément pour devoir de résister dès lors que ces injonctions sont contraires à l'autonomie scientifique et pédagogique des universitaires. Dans nos établissements, comme au niveau des recteurs ou des préfets, l'incitation ministérielle prend des formes particulièrement pernicieuses : que l'on pense par exemple à la prime d'administration (18 326€) désormais dévolue aux présidents d'université, et à sa majoration de 50% dans le cas d'établissement passé aux RCE, et de 20% de majoration supplémentaires « en fonction de la réalisation d'objectifs et des résultats d'indicateurs fixés et notifiés en début d'année par ce même ministre » ! (cf décret n° 2010-664 du 16 juin 2010). Contrairement à ce qu'a laissé croire la novlangue gouvernementale, la LRU n'a non seulement pas ouvert l'ère de l'autonomie des universités, mais pas davantage celle des présidents d'universités : l'octroi de prime présidentielle sur résultats imposé par le ministre montre, s'il en était besoin, la grande relativité de l'autonomie des Présidents eux-mêmes !

Tout ceci rappelle l'exigence qu'il y a pour l'UPEC à ne pas trahir ses missions fondamentales, à inscrire résolument son projet sur des objectifs de service public à moyen et long terme, sur des orientations et sur des valeurs partagées en universitaires libres et responsables. La question des droits de scolarité par exemple va sans doute devenir cruciale, étant donnés les orientations de l'actuel gouvernement et les précédents chez nos voisins européens. Quels choix ferons-nous à l'UPEC ?

- **L'UPEC dans quel maillage universitaire ?**

Nous entrons dans une phase où, à l'occasion du prochain plan quadriennal (ou quinquennal), notre université risque d'être profondément modifiée. Si l'idée d'une conception coordonnée

des projets d'établissement de l'UPEMLV et de l'UPEC peut être intéressante, celle d'un projet – contrat unique laisse craindre des coupes sombres dans le potentiel de l'un ou de l'autre établissement, tant la tutelle est prompte à montrer du doigt ce qu'elle appelle des « *redondances* », qui souvent se réfèrent à des projets pédagogiques ou scientifiques bien distincts, et en oubliant d'ailleurs l'étendue du territoire.

Quelle que soit la formule retenue sur le champ de la contractualisation au niveau du PRES, nos élu.e.s et membres de l'exécutif de l'UPEC favoriseront les coopérations franciliennes, mais défendront aussi le patrimoine que représentent les compétences et les réalisations des équipes scientifiques et pédagogiques de l'UPEC. Côté cursus, nous soutiendrons leurs démarches de réponse aux besoins de formation, leurs approches innovantes d'accueil de publics étudiants diversifiés, leur ingénierie pédagogique. Côté recherche, nous porterons leurs projets (y compris individuels) et valoriserons leurs réseaux de relations scientifiques et de partenariats.

Pour ces raisons, s'agissant du cas d'une thématique présente à la fois à l'UPEMLV et à l'UPEC, nous soutiendrons les coopérations et un portage bipolaire (présence des 2 côtés) par opposition à un portage exclusif vers l'établissement où la thématique serait la plus « forte ».

Sur le plan social, nous veillerons à ce que les réformes n'accroissent pas l'isolement des personnels des Universités – dont les problèmes réels : carrières courtes, précarité, etc ... sont souvent méconnus - au sein d'une fonction publique fort malmenée en général.

- **Enjeux croisés de L'UPEC et de ses territoires :**

Avec les villes et agglomérations (Créteil, Plaine Centrale, S.A.N. de Sénart, ...), les départements (Val de Marne et son Agence de Développement, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis), l'Académie de Créteil, la Région Île de France, se sont nouées des relations de coopération que nous voulons approfondir. En particulier, nous évoquerons avec ces partenaires des projets concourant à l'accompagnement des étudiants et des stagiaires de Formation Continue. Le bouleversement de la formation des enseignants résultant de la mastérisation, exige une vigilance accrue pour maintenir et développer une coopération de l'IUFM, à travers tous ses sites, avec tous les partenaires de l'académie investis dans ce domaine ainsi que sur les conditions de stages des étudiants des masters concernés, afin que ces périodes participent réellement à leur formation. Concernant le Contrat de Projet État-Région, nous ferons valoir avant tout l'intérêt des étudiants.

- **La place des étudiants à l'UPEC**

Nous envisageons plusieurs actions pour améliorer la qualité de vie et les conditions d'étude de **tous** les étudiants de l'UPEC, dans **toutes** les composantes, sur **tous** les sites.

De nombreux bâtiments ont été construits (telle la Maison des langues) ou rénovés, mais il reste le problème du site de la Pyramide, délabré et malsain. La priorité est de trouver les moyens de faire évacuer ce bâtiment. En outre, sur tous les sites, les étudiants ont besoin de « lieux de vie » en dehors des salles de cours, des salles informatique en libre accès, des bibliothèques : c'est-à-dire des salles dédiées et aménagées où ils puissent faire une pause, travailler, rencontrer les étudiants étrangers, lire la presse, etc.

Le décret du 7 octobre 2008 relatif à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé impose aux universités de modifier les statuts de leur service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé. Dans ce cadre, nous proposerons d'y adjoindre un centre de santé permettant un accès aux soins, essentiel pour les étudiant-e-s, quel que soit le site.

L'élément de base de la santé est une alimentation saine et régulière : des solutions pour la mise en place de services de restauration là où ils n'existent pas encore seront recherchées avec le CROUS, les associations étudiantes,...

Nous renforcerons le soutien à la vie associative étudiante par l'aide à la formation des membres des bureaux des associations, par la mise en place de crédits de fonctionnement récurrents distribués selon des règles à définir avec les représentants des étudiants (proportionnels aux nombres d'adhérents, aux nombres d'élus ...). Nous encouragerons la création de coopératives étudiantes.

Nous veillerons à l'harmonisation des règles de contrôle des connaissances dans toutes les UFR, au niveau Master comme au niveau Licence. L'attribution de Bourses internationales doit redevenir centralisée pour éviter des disparités dans les règles d'attribution et les inégalités de traitement entre les étudiants.

- **Une offre de formation diversifiée :**

A partir de 2003, la mise en place du LMD, consécutive aux arrêtés de 2002, a été pour la tutelle un prétexte pour faire passer des remaniements sans rapport avec les objectifs affichés d'harmonisation européenne. Remaniements qui se sont aggravés avec le LMD2 et qui ont eu pour conséquence à la fois une perte de lisibilité des diplômes pour les étudiants et l'abandon du référentiel national, sauf pour les diplômés d'IUT actuellement menacés d'ailleurs.

**Licences :** cela s'est traduit à l'UPEC en Licence par des portails uniques sans égard pour le choix par l'étudiant de la mention qui a suscité sa venue, au risque de porter atteinte à sa motivation et à sa réussite. Un bilan s'impose. Il semble essentiel de conserver des contenus disciplinaires dès le L1, en évitant le saupoudrage, donc de diversifier les filières et d'organiser des passerelles entre elles. Professionnaliser les formations ne doit pas diluer les disciplines dans une bouillie thématique mais exige en revanche un ancrage disciplinaire, indispensable à la formation de l'esprit scientifique, et garant du lien formation-recherche. Ce lien s'impose dès les premières années si l'on veut que l'université reste elle-même et ne devienne pas une confédération d'écoles supérieures sans moyens. La formation de l'esprit scientifique par et à la recherche constitue une exigence pour acquérir méthode et esprit critique et ce dès le premier cycle.

C'est à cette aune que l'on doit également faire le bilan des usages du Projet Personnel et Professionnel (PPP) dans les différentes licences et licences professionnelles de l'UPEC. Selon la manière dont ce PPP est mobilisé dans les cursus, il peut s'avérer plutôt utile - boîte à outils pour s'orienter et saisir des opportunités de formation en connaissance de cause - ou à l'inverse contre productif : prêt à penser allant à l'encontre de la réflexion critique et du questionnement inhérents à la formation par la recherche.

**Masters :** Cette exigence du lien formation-recherche est cruciale dans les masters, y compris et surtout dans les masters professionnels. Les témoignages d'anciens étudiants devenus cadres attestent que le questionnement, le recul critique, la formulation d'hypothèses sont devenus des outils professionnels auxquels ils ont fréquemment recours. Notre préoccupation actuelle concerne les contraintes et contradictions inscrites dans les masters de préparation aux métiers de l'enseignement. Nous mettrons tout en œuvre pour que les engagements pris envers les étudiants de M2 (stages rémunérés) soient honorés. Car il n'est pas acceptable que les étudiants fassent les frais de cette année de mise en place chaotique.

**Doctors :** Les écoles doctorales sont désormais du ressort du PRES mais ce changement institutionnel ne doit pas nous déposséder de toute réflexion à propos du doctorat, au contraire. A ce sujet, il y a lieu de s'inquiéter du rapprochement récent de la CPU avec le MEDEF (convention cadre signée le 23 novembre dernier) et de la mise en place d'une certification (norme) relative au doctorat. Là encore, il convient de faire le bilan des usages du contrat doctoral dans les écoles doctorales du PRES Paris Est. Au sein des laboratoires, nous veillerons à la mise en place de structures collégiales et démocratiques où tous les personnels y compris les doctorants pourront prendre part aux décisions.

**Instituts Universitaires de Technologie** : la disparition du fléchage des moyens d'Etat qui était pourtant un corollaire du caractère national des programmes, met les IUT et leurs départements dans une situation où ce qui a fait leur réussite est menacé à terme, alors que c'est un nivellement par le haut qui serait indispensable pour atteindre des objectifs de qualité de tous les cursus. La dotation d'Etat doit prendre en compte les maquettes pédagogiques des IUT et nous nous battons pour que le budget de nos 2 IUT soit abondé en conformité avec les programmes nationaux de leurs spécialités.

**IUFM** : Dans le contexte d'un bouleversement délétère de la formation des enseignants, l'IUFM doit trouver toute sa place au sein de l'UPEC, du PRES Paris-Est et en coopération avec les partenaires universitaires et rectoraux de l'académie, comme lieu spécifique de formation professionnalisante, initiale et continue, pour le système éducatif. Cette compétence se construit en articulation avec la pratique de terrain et avec la recherche en éducation ou disciplinaire, ce qui implique de la développer à l'IUFM – par recrutement d'enseignants chercheurs ou décharges de services pour les enseignants doctorants - en réseau avec les laboratoires de l'académie ou hors de l'académie. Le potentiel d'enseignants de l'IUFM, dans toute sa diversité, doit être maintenu, ainsi que ses différents sites, afin d'être au plus près des besoins des étudiants ou stagiaires dans une vaste académie.

**Filières d'ingénieur** : l'Institut Supérieur des BioSciences, en partenariat avec la CCIP, doit rester dans le giron du public et pour cela avoir réellement un fonctionnement démocratique et collégial. La création de nouvelles filières d'ingénieur venant enrichir notamment l'offre de formation de la Faculté des Sciences et Technologie, doit être envisagée.

- **Politique scientifique et lien formation/recherche :**

La politique ministérielle de sélectivité exacerbée du potentiel de recherche cadre mal avec un lien enseignement-recherche mutuellement enrichissant. En effet, elle pousse à une politique des emplois subordonnée à quelques créneaux porteurs immédiats, alors que l'offre de formation doit avoir une base large et pluridisciplinaire pour répondre aux besoins et aux attentes de la population et de la jeunesse à court, moyen et long terme. Nous agissons pour le retour à une politique équilibrée et poursuivons des objectifs de qualité de la recherche et des formations. Cela implique de ne pas cantonner le recrutement d'enseignants-chercheurs aux spécialités ayant une forte implantation de recherche à l'UPEC. Nous rétablirons dans le paysage scientifique de l'UPEC la contribution et les travaux de tous les collègues engagés dans des équipes d'autres établissements, et favoriserons la conclusion de conventions à cette fin.

- **Politique des personnels :**

Comme certains établissements, et plus que d'autres, l'UPEC est sous dotée et ses personnels sont astreints, pour respecter les missions de l'établissement, à des conditions de travail contraignantes. La politique indemnitaire doit davantage en tenir compte qu'actuellement, notamment concernant les agents B et C. Les critères de répartition doivent être plus transparents et davantage concertés. En matière indemnitaire, plutôt que de distribuer selon des critères variables et de plus en plus incompréhensibles, donnons plus d'importance à la prime statutaire et passons au taux maximum comme bon nombre d'autres universités.

Si le référentiel national d'activités des enseignants-chercheurs et enseignants a l'intérêt de reconnaître et rétribuer des tâches le plus souvent non quantifiées et accomplies gratuitement, les débats à son propos ont montré la part considérable du surcroît de tâches que doivent accomplir les collègues de toutes catégories (enseignants-chercheurs, enseignants, BIATOSS, chercheurs, ...). Qu'il s'agisse de reconnaître ces tâches par des heures complémentaires (elles représentent aujourd'hui l'équivalent de près de 800 emplois d'enseignant-chercheur), ou par l'abondement du compte-épargne temps (ce qui n'est pas fait actuellement, d'où l'urgence pour réparer cette injustice, notamment pour les BIATOSS dont

les heures supplémentaires ne sont ni reconnues ni payées), cela montre l'ampleur du déficit en emplois de l'UPEC.

Les politiques actuelles conduisent de plus en plus au chacun pour soi et à une augmentation de la souffrance au travail. Le besoin d'appartenir à une même communauté doit prévaloir en mettant en place une gestion collégiale des structures administratives, d'enseignement et de recherche où tous les personnels de l'UPEC auront leur place.

Nous mettrons l'accent sur les conditions de travail et sur l'inventaire des besoins précis en emplois de toutes catégories. Pour le recrutement d'enseignants-chercheurs, sachant que la publication d'un emploi est au croisement de besoins scientifiques et pédagogiques, nous proposons que soient parties prenantes d'une part la discipline de l'emploi, d'autre part la composante de destination, chacune de ces entités étant représentée dans l'instance de recrutement (comité de sélection depuis 2008) suite à un processus électif. Au sujet des modalités de désignation des comités de sélection, nous avons souvent alerté l'exécutif et fait des propositions (mises en œuvre dans d'autres établissements) pour disposer d'un comité scientifique pérenne élu (par discipline ou groupe de disciplines selon les forces présentes à Paris 12) qui élirait lui-même des représentants extérieurs également pérennes. Ce comité scientifique désignerait en son sein les membres des comités de sélection représentant la spécialité de l'emploi, d'autres membres étant désignés par le conseil de la composante concernée. Ce comité désignerait également les membres des commissions chargées d'émettre des avis pour la promotion des EC, ou pour la PES.... Pour les autres enseignants (emplois 2<sup>nd</sup> degré, contractuels), nous proposons de codifier un processus de recrutement à caractère collégial. S'agissant d'enseignants associés, contractuels, nous proposons la mise à l'étude de leurs statuts et rémunérations selon leur expérience et leur qualification, et non une détermination au cas par cas.

- **Modes de fonctionnement et d'information :**

L'objectif d'un fonctionnement démocratique et collégial reposant sur une libre expression, sans pression sur les personnes, à tous les échelons de l'UPEC (Services, Composantes, Laboratoires, Départements, Filières, ...) est loin d'être atteint et requiert l'attention vigilante de tous. Il sera demandé que ces différents échelons se dotent d'une instance de concertation partout où elle fait défaut, et que celle-ci soit effectivement consultée sur ce qui concerne l'échelon considéré.

Nous prenons l'engagement d'avoir le compte-rendu de chaque conseil dans les 2 mois, à tout le moins lors de la réunion suivante dudit conseil afin de pouvoir le voter et le diffuser rapidement. Ce qui fait actuellement défaut dans certaines composantes ou laboratoires et altère la vie démocratique de ces instances.

- **Rôle à tenir dans la Conférence des présidents d'Universités**

La politique du MESR s'est appuyée de plus en plus sur les chefs d'établissement avec l'idée d'en faire des relais de ses orientations et de ses choix, en escomptant de leur part une application zélée de ses réformes (cf. supra). Mais la communauté universitaire a montré à plusieurs reprises son opposition à la politique universitaire du gouvernement. Notre candidate s'engage à être en phase avec les personnels et les étudiants de l'UPEC, et à faire valoir leurs points de vue devant la CPU. Exemple de mesure, certes symbolique, à l'instar de certains illustres collègues qui ont reversé la PES qu'ils avaient obtenue à leur laboratoire, nous proposons que la prime d'excellence du Président soit utilisée pour défrayer les collègues de leurs jours de grève contre la réforme des retraites.

## **Au-delà de ce qui vient d'être exposé, nos objectifs sont :**

- Replacer au centre la mission fondamentale de l'Université, à savoir la production et la transmission des connaissances.
- Faire vivre une démocratie en actes et l'indispensable débat à tous les niveaux dans notre établissement.
- De réduire la bureaucratie (multiplication de rapports, de dossiers et surveillance tatillonne de chacun) pour libérer l'énergie et la créativité de tous pour un fonctionnement solidaire et harmonieux de l'établissement.
- De favoriser l'expertise entre pairs pour les questions de fonctionnements pédagogiques et d'insertion professionnelle : rien ne justifie de faire appel à des consultants privés, dont les compétences sont douteuses et les tarifs financiers exorbitants.
- D'assurer l'égalité de traitement pour qu'à « travail égal corresponde un salaire égal » (éviter que, comme le prévoit par exemple l'actuelle circulaire sur le référentiel des tâches, chaque composante établisse ses propres règles pour « tenir son budget »)
- D'adopter une attitude résolument critique vis-à-vis de la rhétorique de l'excellence qui est en fait un travestissement de la pénurie des moyens de l'enseignement supérieur et de la recherche. Donner plus à quelques-uns en bloquant les salaires des autres constitue un piège :
  - cela évite d'augmenter la masse salariale
  - cela met chacun en concurrence avec les autres dans une logique d'inégalité **croissante**
  - ceux qui n'en bénéficient pas croient qu'ils ont démerité.

Par exemple, si l'on en croit le vote du CA de novembre sur l'attribution des « Primes d'Excellences Scientifiques », à l'UPEC seuls 30 EC sur 710 seraient « excellents », soient 4%. Et les 96% restants, comment les qualifier ? Bons mais pas excellents (16% ?), assez bons mais pas bons (20% ?), très moyens (20% ?) et médiocres (40% ?) ? La course à l'échalote de l'excellence individualise les carrières et les rémunérations et invite à la concurrence de tous contre tous, incompatible avec la coopération, l'échange et le partage scientifique. Pour 4% de (petits) gagnants, combien de perdants ?

- D'encourager la recherche et de veiller à l'implication de tous ses acteurs dans des équipes et des projets scientifiques sur le long terme, y compris les étudiants dès le niveau Master.
- De valoriser par tous les moyens de communication et dans toutes les instances l'apport culturel et sociétal de nos formations universitaires.

Cet ensemble de propositions est porté par notre candidate, **Catherine Deville Cavellin**, professeur d'électronique à la Faculté des Sciences et Technologie.

Catherine Deville Cavellin, spécialiste des matériaux pour la microélectronique, a été recrutée à l'Université Paris12-Val de Marne en 1989, après un début de carrière dans des laboratoires de recherche industriels (Schlumberger, Thomson). Elle s'est régulièrement impliquée en tant qu'élue dans les différentes instances de la Faculté des Sciences et Technologie (conseil de Gestion) et de l'Université (Conseil Scientifique, Comité Hygiène et Sécurité, Commissions des Moyens). Elle est actuellement membre élue du Conseil d'Administration, membre de la commission disciplinaire pour le personnel et représentante FSU au Comité Technique Paritaire.