

Avec Descartes Démocratie : la vraie autonomie

Les ambitions de Paris Descartes ne sauraient se résumer à gagner des places au classement de Shanghai en augmentant sa masse apparente par des associations de circonstance et à obtenir un satisfecit de l'agence de notation qu'est l'AERES. Notre université doit se doter d'un projet de recherche et d'enseignement clair, fort et inscrit dans la durée qui mette en valeur ses atouts. Il est temps aussi qu'elle sache accepter ses faiblesses et y remédier. Prendre de la distance vis à vis d'indicateurs reflétant une vision productiviste et à court terme de nos activités, ne pas suivre docilement la politique gouvernementale, c'est permettre à Paris Descartes de renouer avec ses missions et les valeurs qui les fondent. Tout comme la liberté, la véritable autonomie universitaire ne s'octroie pas, elle se conquiert. C'est l'ambition des listes Descartes Démocratie de travailler en ce sens en impliquant l'ensemble des personnels, enseignants, chercheurs, BIATSS et ITA. Il s'agit d'un vaste chantier qui doit être entrepris dans un contexte économique que tous savent difficile, mais l'avenir de notre Université le requiert.

Nous avons construit notre liste de manière ouverte et collégiale. Elle est fondée sur des principes clairs et des valeurs partagées : liberté, coopération, solidarité, convivialité. Elle veut instiller dans l'université des principes de démocratie et de bon sens qui semblent parfois bien oubliés et même à contre-courant de l'air du temps. Elle vise à mettre en œuvre un projet cohérent et pragmatique, élaboré par un large collectif d'enseignants et de chercheurs, et dont l'affinement et la réalisation reposeront sur le concours de tous les acteurs de la vie universitaire.

1. Remettre l'étudiant au centre de l'Université

Un enseignement de qualité pour tous

Une éducation de qualité, adaptée à l'évolution des connaissances et qui prépare aux grands enjeux de la société, est fondamentale pour notre avenir. Elle est nécessaire pour faire repartir «l'ascenseur social» tombé en panne. Le service public de l'enseignement supérieur doit remplir cette mission en assurant des formations diversifiées, ouvertes à tous, et sans discrimination sociale. Ce principe implique :

(1) de **maintenir, en formation initiale, des frais d'inscriptions réduits**, sans inflation des frais annexes. La possibilité pour un grand nombre d'étudiants de poursuivre leurs études dépend d'un soutien financier leur permettant d'assurer leur vie quotidienne ; trop d'étudiants ont recours à un emploi salarié à temps partiel. Cette double activité nuit à leur réussite et favorise les inégalités, quand elle ne les aggrave pas. Nous pouvons aider ces étudiants :

- en aménageant les conditions d'études pour les étudiants salariés et en développant le nombre de bourses
- en organisant la Première Année d'Etudes de Santé (PAES) de manière à limiter l'intérêt des cours privés au bénéfice d'enseignements de soutien sur le site
- en donnant au service social les moyens d'aider ceux des étudiants qui en ont besoin, en orientant les politiques du Service de Médecine Préventive vers une aide réelle et individualisée aux étudiants. Pour cela, il faut remettre au débat public (usagers, professionnels, leurs associations et syndicats) l'élaboration de ces politiques, décidées actuellement sans concertation.

(2) de **préparer les étudiants à des métiers après leur avoir donné un bagage commun dans des matières fondamentales**. La qualité des formations et l'avenir des étudiants préoccupent les enseignants : comment concilier notre niveau d'exigence scientifique avec l'hétérogénéité du public, de niveau et de motivations très variables ? C'est le défi difficile auquel l'université est confrontée. Partout se développe une pâle copie universitaire du système des grandes écoles (classes préparatoires, écoles intégrées, sélection) avec des moyens plus réduits, qui ne répond pas à ce défi. Nous proposons au contraire de privilégier les expériences qui s'appuient, dès la licence, sur notre spécificité universitaire : **un enseignement exigeant, nourri par la recherche, qui donne aux étudiants des choix entre des parcours clairs et logiques**. Il s'agit d'offrir à tous des formations les préparant soit à une entrée immédiate dans la vie active en fin de licence, soit à une formation plus longue, et permettant les réorientations, selon leur degré de réussite et de motivation. Des comités de réflexion alliant chercheurs, enseignants, hospitalo-universitaires doivent proposer des thèmes d'enseignement tenant compte des grandes avancées scientifiques en cours. Séminaires pour étudiants donnés par des chercheurs connus, visites de laboratoire et discussions avec des groupes de chercheurs contribueront à motiver les étudiants pour les études scientifiques.

(3) de **combattre tout particulièrement la situation d'échec que vivent un grand nombre d'étudiants en L1**. Il faut orienter les étudiants dès leur inscription à l'université vers les formations les plus appropriées pour chacun après les avoir informés des cursus possibles. Il faut développer un enseignement complémentaire de remise à niveau où les notions les plus importantes seront ré-examinées en petits groupes. Il faut suivre les étudiants et les réorienter dès que cela s'avère nécessaire. Le nombre d'étudiants par TD ne devrait pas excéder 15. Les problèmes de maîtrise du français doivent être pris en considération.

(4) de **doter l'université**, dans un contexte difficile, **de moyens humains et matériels** pour assurer un enseignement innovant, proche des étudiants, qui leur permette de réaliser leurs projets professionnels. Les budgets supplémentaires du type «plan réussite licence» sont les bienvenus mais ne remplacent pas l'indispensable augmentation du taux d'encadrement par des enseignants statutaires. Le futur président devra **mettre en adéquation le nombre d'enseignants et les besoins des formations** dans les différentes composantes et œuvrer activement au sein de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) et auprès du Ministère pour obtenir la création de postes frais. Enfin, **les enseignants doivent être formés et soutenus** pour faire face aux transformations de l'enseignement supérieur : nouveaux publics, nouvelles technologies, importance croissante de l'ingénierie pédagogique. Chaque enseignant devrait pouvoir bénéficier d'une formation pédagogique continue, d'une formation aux nouveaux outils et d'une assistance par des ingénieurs pédagogiques.

(5) de **juguler l'inflation des diplômes et des parcours** qui accroît le nombre d'heures d'enseignement à pourvoir et la charge des personnels administratifs, qui devraient d'ailleurs être davantage consultés lors de la conception des diplômes. Chaque formation doit avoir une finalité bien spécifiée, et s'inscrire dans un éventail diversifié mais bien pensé de parcours pour les étudiants. Le projet pédagogique associé doit prendre en compte le public d'étudiants auquel la formation s'adresse et proposer un suivi approprié à ces étudiants (accueil, tutorat approprié, aide à la réorientation).

(6) de régler les problèmes du financement des doctorants, notamment dans la filière Sciences Humaines et Sociales (SHS) fortement affectée par la restriction aux étudiants en master des conventions de stage avec des entreprises.

L'évaluation de l'enseignement

L'évaluation doit sortir de la soumission passive aux normes de l'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES). **L'évaluation doit avoir pour seul objectif l'amélioration de la qualité de l'enseignement**, en aidant concrètement les enseignants dans leur travail et en améliorant les conditions matérielles d'étude.

Les questionnaires produits par le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU) doivent être adaptés à la réalité de chaque enseignement et ne pas se limiter à des critères quantitatifs. Il faut veiller à ce que **les enseignements de base, peu attrayants parfois mais nécessaires, ne soient pas pénalisés par des évaluations fondées sur la popularité**. La tendance actuelle est à des questionnaires de satisfaction clientèle, qui semblent considérer les étudiants comme des consommateurs d'enseignement. Nous considérons au contraire que les étudiants sont les acteurs majeurs de leur formation. Nous proposons d'enrichir les questionnaires d'un **dialogue entre l'équipe pédagogique et les étudiants au sein de conseils pédagogiques locaux** regroupant représentants des étudiants et de la scolarité, responsables de diplômes et d'Unités d'Enseignement (UE), directeurs d'études.

L'université au sein de la société

Les lycéens perçoivent l'université, en dehors des formations de santé et de l'Institut Universitaire de Technologie, comme un second choix d'orientation. En plus des opérations d'information traditionnelles (opérations portes ouvertes, journées d'immersion...), **nous devons aller à la rencontre des lycéens de manière plus pertinente, en participant à leur formation**, notamment via les travaux personnels encadrés (TPE). Ce type d'action valorisera l'université et la fera apparaître comme le lieu privilégié de construction d'un savoir de haut niveau par la recherche. Cette action ne peut être menée que par une équipe dédiée à cette tâche, avec des enseignants bénéficiant de décharges de service suffisantes pour s'y investir. Nous devons aussi mettre à la disposition des lycéens un service d'information (internet, bureau d'accueil) qui leur fournisse toute l'information dont ils ont besoin pour leur permettre de faire un choix éclairé de leur futur parcours universitaire.

L'université se doit de donner aux étudiants les atouts qui les aideront à réussir professionnellement. **Elle doit leur inculquer des savoirs utiles, qui ne se réduisent pas à des "compétences" techniques, développer leur autonomie et leur sens critique** et les former ainsi à prendre en main leur avenir. Faire participer l'entreprise à la formation des étudiants n'est pas une mauvaise chose en soi mais la légitimité de nos formations doit reposer essentiellement sur leur qualité scientifique et non sur la seule «employabilité» de nos diplômés. Rappelons en effet que le taux d'insertion professionnelle des jeunes dépend de facteurs économiques et politiques indépendants de l'université. Dans ce contexte, le CEVU doit interpréter de manière souple les textes comme l'arrêté Licence d'août 2011. En particulier, le souci d'insertion professionnelle ne doit pas conduire à accepter n'importe quel stage pour nos étudiants : un stage obligatoire doit être réellement formateur et un stage qui est en fait un vrai emploi doit être rémunéré au moins au SMIC. Nous devons refuser de cautionner les emplois déguisés en stages.

2. Construire une politique de recherche forte

Donner du temps à la recherche

La préparation du contrat quadriennal 2010-2013 de notre établissement avait donné lieu fin 2008 à d'intenses discussions au sein de groupes de travail, conduisant à la création d'Instituts universitaires Paris Descartes (IUPD) et d'Axes thématiques prioritaires (ATP). Trois ans après cette initiative très positive, les IUPD et ATP restent faiblement dotées (10 à 20000 €) et nous entendons bien davantage parler de Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES), Laboratoires d'Excellence (LABEX), Initiatives d'Excellence (dotées de leur Périmètre d'Excellence!). Le bien-fondé scientifique d'agrégats voulus par le Ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur et mis en place dans une grande opacité nous échappe largement.

Notre établissement doit s'affranchir de cette logique de rassemblements de circonstance et d'excellence auto-proclamée néfaste à notre activité de recherche. Il doit mettre l'accent sur des **projets scientifiques cohérents et ambitieux**, fondés sur des instituts de sites, des instituts thématiques ou des programmes-phares et soutenus par les Etablissements Publics à caractère Scientifique et Technologique (CNRS, INSERM) et savoir les inscrire dans un cadre international, notamment européen. Dans ce contexte, un bilan des IUPD et ATP débouchant sur leur arrêt, leur réorientation, un soutien nettement accru ou le lancement de nouvelles opérations fondées sur la réalité de la recherche serait souhaitable.

L'inscription dans la durée du projet scientifique de Paris Descartes est un élément primordial de toute politique de recherche qui sait s'affranchir des modes de l'instant et de la recherche de bénéfices immédiats. C'est le gage d'une recherche libre, originale et créative. Il faut redonner aux chercheurs le temps de faire de la recherche, dans l'instant et sur le long terme.

Des moyens appropriés

Face à un avenir incertain, la tentation est grande pour beaucoup de se laisser aller au «chacun pour soi», à l'excellence auto-proclamée et aux attitudes individualistes, opportunistes et conformistes. L'Université Paris Descartes ne doit pas pas laisser ses laboratoires se désagréger, elle doit, au contraire, les aider et garantir la stabilité nécessaire à leur développement.

Pour ce faire, notre établissement doit notamment investir dans les métiers d'appui à la recherche, dans un contexte où la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) conduit le CNRS à ne pas compenser les départs d'ITA et pousse au remplacement des postes permanents par des recrutements temporaires sur ressources propres. Cela nécessite une révision profonde de la politique de recrutement des BIATSS. Leur répartition actuelle, avec ses 60 % de C contre seulement 10 % de A, n'est pas compatible avec les exigences des missions à assurer. Il faut recruter prioritairement des agents de catégories A et B, comme le font depuis longtemps le CNRS et l'INSERM, quitte à recruter moins.

Un moyen d'action complémentaire est l'emploi de crédits d'intervention permettant de résoudre rapidement des problèmes ponctuels tels que l'installation d'un nouveau chercheur sur un site, l'évolution d'une plate-forme technique, un problème spécifique d'enseignement ou le bouclage du budget d'une conférence internationale. Ces crédits enseignement-recherche pourraient être affectés en grande partie aux différentes composantes qui les gèreraient, une réserve restant disponible au niveau central pour aider notamment des projets d'assise plus large.

Un équilibre entre centre et périphérie

Notre établissement a la particularité d'être réparti sur un nombre important de sites géographiquement éloignés. Cela impose de :

(1) garantir une grande autonomie aux différents sites, composantes et instituts dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur politique d'enseignement et de recherche, avec une répartition logique de leurs respectives compétences

(2) de leur assurer, dans ce but, la maîtrise de leurs locaux et de leur accorder une autonomie financière suffisante. Cela éviterait entre autres, comme cela a été le cas aux Saints-Pères dans le passé, l'implantation de services sans aucun rapport avec la vocation d'un site simplement parce que des locaux y sont temporairement disponibles,

(3) de disposer sur les sites de services administratifs et techniques autonomes pour gérer les problèmes au niveau où ils se posent. Cela nécessite bien sûr une répartition claire des compétences entre siège, sites, composantes, instituts et centres de recherche. Une gestion de proximité aurait réduit, par exemple, les problèmes rencontrés lors des travaux de rénovation à Cochin, Necker ou aux Saints-Pères, pour lesquels l'avis des usagers des sites a été insuffisamment pris en compte. Elle aidera les laboratoires à surmonter les difficultés liées à la mise en œuvre de la Délégation Globale de Gestion (DGG) .

La Présidence de l'université doit proposer une vision de notre établissement et de son avenir qui suscite l'adhésion des personnels. Il appartient donc aux services centraux, en partenariat avec les conseils, de :

(1) définir et de coordonner la politique de recherche globale de l'université en relation avec l'enseignement,

(2) de développer les grands programmes thématiques, notamment ceux qui engagent plusieurs composantes,

(3) de mettre en place des équipements performants à la disposition de la communauté scientifique

(4) de faire le nécessaire pour que notre établissement ait toute sa place dans les programmes européens et internationaux.

Harmoniser recherche et enseignement

Notre établissement doit œuvrer à une bien **meilleure articulation de la recherche et de l'enseignement**. Le couplage avec les programmes d'enseignement doit être beaucoup plus au cœur des programmes de recherche qu'elle ne l'est actuellement. Réciproquement les maquettes des formations doivent mettre très clairement en relief comment elles s'articulent avec la politique de recherche de notre établissement et quelles dispositions concrètes matérialiseront ce lien. Notre établissement doit avoir une politique de formation plus simple et plus claire qui s'appuie sur ses spécificités en recherche et s'élabore en synergie avec sa politique de recherche.

La **mixité entre enseignants-chercheurs et chercheurs** au sein des équipes de recherche doit être recherchée afin de faire interagir deux mondes qui, étrangement, ne se connaissent pas encore assez. Les jeunes Maîtres de Conférences doivent bénéficier au minimum d'une décharge

d'un tiers de service la première année pour leur permettre de démarrer dans de bien meilleures conditions leur activité de recherche dans leur nouvelle équipe. Cette politique au bénéfice de tous doit prendre le pas sur les recrutements élitistes sur chaires d'excellence. Tout au long de leur carrière, les enseignants-chercheurs doivent pouvoir bénéficier de **décharges d'enseignements** ponctuelles pour mener à bien un projet, dans un volume bien supérieur aux actuels Congés de Recherche et Conversion Thématique (CRCT).

Liberté, convivialité, solidarité

Si notre objectif est celui d'une recherche de qualité, les moyens que nous proposons pour y parvenir rompent avec les politiques actuelles de prétendue "excellence". L'idéologie de l'excellence et de la compétition exclut, en concentrant les moyens, parfois jusqu'à l'absurde, sur un petit nombre d'"excellents" et en poussant à la stigmatisation des moins "performants". Elle génère de l'individualisme, de la compétition stérile, de la soumission aux contraintes du moment, du conformisme intellectuel, une crainte de prendre des risques. Pour ces raisons, elle est nuisible à la recherche. Une recherche de qualité ne peut naître seulement d'individus excellents, dopés par des primes à la performance. Elle est aussi le fruit d'un **écosystème qui favorise l'éclosion des idées**, leur maturation, leur développement. Pour cela, **l'université doit être le lieu de la pensée libre, de la convivialité humaine et scientifique et de la solidarité.**

Cela présuppose que la politique de recherche de l'université soit définie par elle-même et non par l'AERES, agence de notation dont les triples A tendent à se substituer à tout objectif scientifique. Tenir compte de l'évaluation AERES ne signifie pas nécessairement moduler les budgets des laboratoires en fonction de leur note mais, par exemple, confier au Conseil Scientifique (CS) la mission de contre-expertiser les équipes notées B ou C et pousser aux changements nécessaires dans les laboratoires concernés. Dans nombre de cas, les mauvaises évaluations ne font que traduire des problèmes connus de tous depuis longtemps, par exemple en Physique et en Psychologie. Paris Descartes doit savoir ne pas laisser pourrir de telles situations, regarder ses faiblesses en face et prendre avec les acteurs concernés des mesures efficaces pour y remédier. C'est également ainsi qu'elle aura **une politique forte dégagée de la tutelle de fait de l'AERES.**

Il est important de mettre en œuvre la plus grande solidarité et de donner à chacun la possibilité de travailler par une **mutualisation de crédits**. Nous proposons qu'une part du préceptif sur les contrats de recherche soit réaffectée aux unités pour leur permettre de mettre en œuvre une solidarité active, la priorité étant donnée aux structures de recherche qui pratiquent déjà la mutualisation en interne afin d'encourager cette pratique. De manière générale, nous réaffirmons le principe que tout fonctionnaire investi d'une mission de recherche doit bénéficier des moyens minimaux de cette mission, quelle que soit sa thématique de recherche et son excellence présumée.

L'université doit **veiller à ce qu'aucun enseignant-chercheur ou chercheur ne se retrouve exclu de l'activité scientifique**. Les unités de recherche sont le cadre d'une construction collective d'un projet commun, où chaque chercheur doit être pleinement associé aux orientations scientifiques. Mais l'articulation entre la liberté individuelle des chercheurs et le jeu collectif de la recherche peut nécessiter des mécanismes de régulation. Nous proposons la création d'une instance de recours, placée sous la responsabilité du Conseil Scientifique, destinée à examiner les difficultés des collègues dans l'exercice de leur mission de recherche, afin d'apporter aides et

solutions, telles qu'une aide matérielle à un changement d'affectation, le financement d'un projet individuel novateur qui s'intègre mal dans les politiques scientifiques des laboratoires du domaine, ou une solution de reconversion pour les collègues éloignés de la recherche.

3. Une administration efficace au service de l'enseignement et de la recherche

Les services administratifs, financiers et techniques de notre établissement n'ont pas encore l'efficacité qu'ils devraient avoir pour **jouer pleinement leur rôle d'appui à l'enseignement et à la recherche**. Les usagers de l'université restent mal informés des missions de ces services et sont sollicités dans des délais bien trop courts pour le montage des dossiers de tout type. Les procédures restent complexes et empêchent notre établissement d'avoir la réactivité que requièrent la recherche et l'enseignement. L'organisation et les missions des services centraux et locaux doivent évoluer pour répondre aux nouveaux défis qui se posent à nous : DGG, recherche de nouveaux financements, internationalisation de l'université.

Nous proposons les pistes de réflexion suivantes pour cette indispensable réforme :

- (1) **améliorer l'information sur les services et leurs missions**. Ces informations sont difficiles à trouver sur un site internet qui reste encore beaucoup trop touffu. Etudiants, chercheurs et enseignants doivent pouvoir trouver aisément l'organigramme des services qui les concernent, la description des missions qu'ils assurent, l'agenda des événements importants et les coordonnées des bons interlocuteurs,
- (2) **recueillir les avis et suggestions des usagers des services** afin d'améliorer leur fonctionnement et de simplifier au maximum les procédures. Cela pourra conduire à une restructuration partielle des services,
- (3) **veiller au recrutement et à la formation des personnels BIATSS** afin que les services soient bien préparés pour leurs missions (maîtrise de l'anglais à l'international, expérience de la collecte de fonds...). Il faut également assurer la continuité du service qui ne doit pas être perturbé par des absences temporaires ou des départs. Les départs à la retraite notamment doivent être anticipés et les solutions de remplacement mises en place à temps.

Grâce à ces évolutions les services centraux de l'université seront mieux armés pour assurer leurs missions essentielles : mettre en œuvre la politique d'ensemble de l'établissement par delà la diversité de ses composantes, rapprocher les composantes dans un grand projet collectif d'établissement, veiller à ce que les pratiques démocratiques soient partout respectées. Les services locaux, quant à eux, assureront leurs missions au contact direct de la réalité concrète de la recherche et de l'enseignement avec une exigence de réactivité.

4. Mettre en place une politique des personnels

L'université possède un Service des Ressources Humaines mais n'a pas de politique dynamique des personnels. Elle doit en définir une et la mettre en œuvre au plus vite.

Conditions de travail

Les conditions de travail du personnel de l'université sont indignes des ambitions d'excellence de notre université. Pour les sites nécessitant de nombreux travaux de mise en conformité ou modernisation le rafistolage chronique doit faire place à un schéma directeur pluri-annuel établi avec tous les personnels concernés et les étudiants. Pour tous les sites, nous œuvrerons pour des locaux propres, accueillants et répondant enfin aux nombreux besoins insatisfaits des personnels et des étudiants. La transparence doit être de mise dans toutes les dépenses liées aux locaux (travaux de rénovation, notamment) et dans les rentrées financières provenant de leur location. Nous adopterons le principe de la gratuité d'utilisation des salles et amphithéâtres pour les colloques et journées d'études organisés par les équipes de Paris Descartes, à la place de l'actuelle location au taux préférentiel de 50%.

Formation

L'université doit proposer des formations appropriées à tous les personnels pour faire évoluer leurs compétences, comme le font le CNRS et l'INSERM.

Les personnels des laboratoires de recherche, quelle que soit leur appartenance, doivent tous bénéficier d'un plan de formation cohérent harmonisant l'offre de formation de l'université et des EPST.

Emploi

Nous veillerons à **favoriser l'emploi statutaire**, qui est le cadre normal de l'exercice d'une mission de service public. **Le recrutement de contractuels doit être limité et encadré** par des règles claires :

- (1) pour une même fonction, assurer aux contractuels le même traitement que les fonctionnaires,
- (2) remplacer les contrats de 10 mois par des contrats de 12 mois,
- (3) lorsqu'un contractuel assure une mission pérenne, transformer son Contrat de Durée Déterminée (CDD) en Contrat de Durée Indéterminée (CDI) ou, si possible, créer un poste statutaire,
- (4) contractualiser les faux vacataires, dont les vacations représentent en réalité l'emploi principal,
- (5) veiller à la transparence des rémunérations des contractuels de haut niveau et éviter les disparités de traitement.

Pour le **recrutement des enseignants-chercheurs**, nous remédierons à la régression introduite par la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) qui a remplacé les commissions de spécialistes élues par des comités de sélection nommés. **Les enseignants-chercheurs et chercheurs de chaque discipline éliront pour quatre ans un "vivier"** dans lequel les conseils scientifiques locaux choisiront les membres locaux des comités de sélection. **La mise en place des comités de sélection à l'échelle locale sera encadrée par des règles claires édictées par le conseil scientifique de l'Université et leur composition validée par ce même conseil afin de vérifier leur totale indépendance.** Le Conseil d'Administration (CA)

s'abstiendra de modifier les classements établis par les comités de sélection, sauf irrégularité dans le processus.

Concernant la **promotion des enseignants-chercheurs**, des progrès ont été accomplis dans les procédures de promotion locale, nonobstant l'absence de débat sur les Commissions consultatives d'évaluation (CCE). Notre objectif est de renforcer le caractère collégial et transparent des procédures de promotion.

Rémunérations

Notre politique sera guidée par le principe de **limiter les primes au "mérite"**. En effet il est difficile de mesurer objectivement l'excellence et toute évaluation pousse à satisfaire simplement les critères fixés, au détriment éventuel de la qualité du travail réalisé. De plus payer les gens au mérite individuel génère des frustrations, renforce les logiques individualistes et risque de casser les collectifs de travail encore existants. Pour les enseignants-chercheurs, nous maintiendrons la prime d'excellence scientifiques (PES) à son montant plancher et aucune nouvelle prime locale sur des critères d'excellence, productivité etc. ne sera créée. Pour les BIATSS, nous veillerons à une variabilité raisonnable de la part "résultats" de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR).

Pour tous, l'effort de l'université devra être poursuivi, notamment pour les faibles salaires, pour **compenser la perte du pouvoir d'achat** des fonctionnaires et le surcoût de la vie parisienne. Cette politique générale s'accompagnera d'un effort particulier pour promouvoir en catégorie B ou A les BIATSS qui accomplissent des tâches bien au dessus de leur qualification d'origine et particulièrement indispensables à la collectivité.

5. Etablir des partenariats forts et logiques

Notre établissement fait partie d'un PRES (avec sept autres partenaires) et investit dans un projet d'IDEX. La logique de ces opérations tant en termes de recherche que d'enseignement nous semble évasive. Elles apparaissent bien plus comme des associations de circonstance destinées à répondre aux demandes ministérielles et à obtenir des ressources supplémentaires dans un contexte de crise.

Elles mettent en place des structures nouvelles et excédentaires, souffrant d'un déficit de démocratie, elles-mêmes consommatrices de moyens, dont la mise en place est gourmande en temps et l'utilité fort douteuse. Cette politique à court terme et à courte vue nous semble suicidaire. Nous pensons bien plus sage et fructueux sur le long terme de privilégier des **partenariats bilatéraux ou à petit nombre de partenaires avec des universités ou organismes, français ou étrangers, sur la base de projets éducatifs ou de recherche communs bien identifiés**. De tels projets doivent apporter un clair bénéfice aux partenaires et être fondés sur leurs convergences ou leur complémentarité afin de créer un pôle scientifique fort dans un domaine donné.

Des règles de bon sens similaires doivent s'appliquer aux partenariats avec l'industrie. La chasse aux moyens ne doit nous amener ni à répondre à des objectifs qui ne sont pas les nôtres, comme ceux des compagnies d'assurance, ni à sélectionner nos sujets de recherche sur la base de

l'impact médiatique du moment. Adopter une telle attitude viderait rapidement nos laboratoires de leur substance et les transformerait progressivement de créateurs à prestataires de service. Il est éminemment souhaitable d'**investir dans des projets communs forts avec le secteur privé mais dans le cadre de rapports équilibrés, au bénéfice mutuel des partenaires et scientifiquement justifiés.**

6. La démocratie universitaire au service de nos ambitions

Pour construire l'avenir de Paris Descartes, le projet d>IDEX mise sur une "gouvernance resserrée". Nous faisons au contraire le pari de la démocratie, de l'implication du plus grand nombre dans tous les choix politiques de notre université.

Ré-affirmer le rôle des trois conseils

Depuis la loi LRU, le pouvoir du Conseil scientifique et du CEVU tend à se déplacer vers le Conseil d'administration, voire vers des conseils de direction qui transforment le Conseil d'Administration lui-même en chambre d'enregistrement.

Nous redonnerons au CS et au CEVU, qui ne doivent pas devenir de simples commissions techniques, **leur pouvoir de proposition et de décision, et la politique de l'université sera réellement discutée au CA.** La coordination entre les trois conseils sera assurée par un **bureau commun**, composé de deux membres de chaque conseil (avec rotation régulière) et de membres invités selon les sujets : responsables de composantes, d'instituts et programmes recherche, cadres administratifs... A l'opposé d'un «conseil du président», il sera ouvert aux nécessaires contre-pouvoirs. **Il aura pour rôle de préparer et d'harmoniser le travail des trois conseils**, mais en aucun cas de définir la politique de l'université. **Il serait en effet absurde et bien peu démocratique d'élire trois conseils pour confier la réalité du pouvoir à une instance non-élue.**

Agir pour la parité

L'université Paris Descartes accuse un retard important en matière de parité entre les hommes et les femmes. Nous nous engageons à mettre en place une politique active de **promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes** dans notre établissement en :

- (1) adoptant la Charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (texte de la CPU du 19 décembre 2009) et inscrivant cette égalité dans les statuts de l'université,
- (2) mettant en place une mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes dont les propositions concrètes seront examinées et effectivement mises en œuvre,
- (3) assurant une représentation équilibrée, proche de la parité, dans les instances décisionnelles dont les conseils. En ce sens nos listes pour les trois conseils se rapprochent de l'égalité femmes-hommes,
- (4) appliquant la législation à propos de la mixité des jurys de la fonction publique : la loi impose qu'un tiers au moins des membres des jurys soient des femmes.

Associer les BIATSS et les ITA

Nos collègues BIATSS et ITA sont peu associés à la démocratie universitaire. L'université doit introduire des pratiques plus démocratiques dans les services administratifs, telles que des réunions périodiques du personnel avec le chef du service, comme cela a déjà lieu en STAPS. Elle doit aussi imposer une représentation des BIATSS dans toutes les instances et réunions, pédagogiques ou de recherche, où leur travail est concerné.

Le siège et les composantes

Un équilibre doit être recherché entre la construction d'une politique de l'université par les organes centraux et l'autonomie des composantes. **En matière de démocratie**, les pratiques de ces composantes étant très variables, **le siège doit impulser les bonnes pratiques** : circulation de l'information, accessibilité des PV de conseils, AG de répartition des services d'enseignement, rotation des responsabilités, transparence des prises de décision...

Libres de notre politique... malgré tout

Comment concilier notre vision de l'université avec les contraintes externes qui pèseront sur notre action ? Ces contraintes - les financements, l'évaluation, le cadre légal et réglementaire – nous sont souvent opposées pour justifier la soumission aux politiques les plus dangereuses. Pourtant, **la servitude n'est pas une fatalité**.

Les évaluations de l'AERES ne valent pas injonctions. Une université est libre de ne pas se préoccuper des agences de notation. Elle le sera d'autant plus qu'elle mènera une politique ambitieuse, cohérente et transparente.

L'IDEX est présenté comme incontournable. Le président qui y renoncerait serait un irresponsable, privant l'université d'un doublement de son budget recherche. Il faut démystifier l'IDEX. Le gain serait certes de 40 millions pour tout le PRES, mais les crédits des unités mixtes CNRS ou INSERM proviennent très majoritairement de contrats de recherche et leur dotation de base vient encore pour la majeure partie des EPST. L'installation d'équipes et d'équipements communs est largement financée par la Région Ile-de-France. Ces éléments relativisent la contribution de Paris Descartes au fonctionnement des laboratoires. Rappelons aussi que les millions de l'IDEX, sans être dérisoires, ne se comparent pas à la masse salariale: 200 millions d'euros pour la seule université Paris Descartes, presque autant pour le personnel des EPST qu'elle héberge. En matière de recherche, la principale ressource est humaine... et fragile : ne la gâchons pas par des déstructurations hasardeuses.

Pire encore, l'IDEX est une supercherie. Les intérêts du Grand Emprunt proviennent d'économies budgétaires, selon le principe de l'emprunt gagé. Les sommes données d'une main à la recherche sont reprises de l'autre par la diminution des budgets des EPST et de l'ANR et par la suppression des postes ITA dans le cadre de la RGPP. Paris Descartes obtiendra donc un budget supplémentaire pour compenser les restrictions budgétaires dont elle souffrira par ailleurs ou elle sera financée au détriment d'autres universités françaises et des EPST. Le seul résultat net sera un fléchage des budgets de recherche vers un petit nombre de pôles géographiques sur des bases très contestables.

D'autres sources de financement que l'IDEX peuvent et doivent être trouvées par une montée en puissance de la Fondation Descartes, dans le respect de la primauté du scientifique, et par une politique européenne plus offensive, appuyée sur une Cellule Europe efficace. **L'IDEX**, qui risque fort de canaliser les ressources vers des opérations sans logique scientifique et d'avoir un effet stérilisant sur l'éclosion de nouvelles thématiques, **n'est pas une fatalité**.

La loi LRU et ses suites ne construisent qu'un cadre autorisant certes les pires dérives et régressions, mais elles ne les imposent en rien. **Nous avons des marges de manœuvre pour construire l'université que nous voulons. Prenons-les !**