

Plateforme pour les élections aux 3 conseils de l'UNS.

Listes d'union soutenues par la CGT (FERC Sup, SNTRS), la FSU (SNASUB, SNCS, SNEP, SNESup), SUD et l'UNEF.

Agir Tous Ensemble pour une Université Démocratique

Le mandat qui s'achève a mis en lumière le bien fondé des critiques que nous avons formulées à l'égard des réformes structurelles profondes qui ont bouleversé l'enseignement supérieur et la recherche. La LRU, le pacte pour la recherche, le passage aux compétences élargies et le grand emprunt, malgré un discours enjoliveur, n'ont eu d'autres objectifs que d'affaiblir le service public de l'enseignement supérieur en y important brutalement des modes de gestion qui ont déjà montré leurs limites dans le secteur privé. **La prétendue autonomie n'a abouti en réalité qu'à des contraintes réglementaires et financières plus fortes.**

L'équipe de direction sortante et la majorité des élus n'ont eu de cesse de devancer l'appel : Conseil d'Administration réduit, passage aux Responsabilités et Compétences Élargies dès avril 2009 malgré la mobilisation exceptionnelle de la majorité de la communauté (enseignants-chercheurs, chercheurs, personnels BIATOSS/ITA, et étudiants réunis).

Dans ce contexte, notre université a subi **les effets délétères d'une véritable dérive de l'exercice personnel du pouvoir** : filtrage *a posteriori* des décisions des conseils par des « experts » à la discrétion de l'équipe dirigeante, centralisation excessive des services qui déstructure et paralyse l'administration, candidatures peu crédibles aux plans CAMPUS et autres IDEX ... Dans le même temps, la politique budgétaire aventureuse menée ces dernières années, toujours à la limite du déficit, nous place **sous la menace répétée d'une mise sous tutelle.**

Les élections qui arrivent nous donnent l'occasion de rompre avec cette politique.

Les listes que nous présentons aux élections aux Conseil d'Administration, Conseil des Études et de la Vie Universitaire et Conseil Scientifique sont des listes de rassemblement de celles et de ceux qui veulent défendre le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce ne sont pas les listes « d'une personne ». Notre démarche syndicale mais ouverte à tous participe à la maîtrise des enjeux nationaux. Dans la continuité de leurs engagements quotidiens, nos candidats militeront pour une rupture avec le mandat qui s'achève et sa gestion désastreuse. Le changement de logique que nous proposons est basé sur un retour à une **gestion démocratique et collégiale de l'Université de Nice-Sophia Antipolis.**

Dans les conseils et partout où cela sera nécessaire, nos élus agiront avec force pour :

- **Redonner un rôle essentiel aux instances élues** (conseils centraux, comité technique, conseils de gestion de composante et conseils de laboratoire).
- **Soutenir une recherche diversifiée et de qualité**, reconnue à l'échelon international, sans chercher à obtenir cette reconnaissance par un classement dans un indice technocratique de type Shangai.
- **Préserver et étoffer une offre de formation** initiale et continue qui corresponde aux besoins sociaux, et renforcer le lien fondamental entre recherche et formation y compris pour les parcours professionnalisants.
- **Réorienter le budget de l'UNS** vers les missions fondamentales de service public.
- **Appliquer une politique des personnels respectueuse des individus et des décisions prises** au sein d'instances majoritairement composées d'élus (organisation du travail, recrutements, avancements, primes).
- **Améliorer les conditions d'études, défendre le principe de « gratuité » de l'enseignement supérieur et développer les moyens de son accès à toutes les classes sociales.**

Pour une gestion démocratique

Vers une nouvelle politique à l'Université

Le fonctionnement de l'UNS a souffert d'un déficit démocratique sévère, depuis l'instauration de la loi LRU. Le pouvoir omnipotent du CA et de son président a occasionné des dérives graves, amplifiées par un déficit de dialogue entre les conseils centraux, les conseils d'UFR, les conseils de laboratoires et départements et les personnels. Point culminant des dysfonctionnements, le Conseil d'Administration ne tient compte que partiellement des avis du CS et du CEVU. Il en découle parfois des décisions surprenantes. Citons, par exemple, la mise en place des chaires d'excellence, certaines promotions locales d'élus et encore le redéploiement de postes d'EC, imposés par le CA contre l'avis négatif du CS et/ou du CEVU.

Les élus des différents conseils doivent trop souvent travailler dans l'urgence avec des ordres du jour chargés et des documents de travail insuffisants. De nombreuses décisions concernant les études et la vie universitaire ont été prises au dernier moment, sans véritable information des élus, allant même parfois jusqu'à recourir à un simple vote par internet. Les comptes-rendus de certains conseils font actuellement défaut, ce qui nuit à la vie démocratique de l'université.

Propositions

Nous nous engageons pour une nouvelle politique et une gestion démocratique de l'université fondée sur un rééquilibrage entre les conseils centraux, un dialogue permanent avec les conseils de laboratoires et de composante, les départements et une transparence totale des décisions.

- Nous imposerons de diffuser à tous les personnels et suffisamment à l'avance les ordres du jour des conseils, de transmettre suffisamment à l'avance aux élus des documents de travail complets avant les délibérations des conseils.
- Nous prenons l'engagement de diffuser le compte-rendu de chaque conseil dans le mois qui suit et seront disponibles pour l'ensemble de la communauté universitaire. Les conseils devront informer et expliciter leurs décisions auprès de la communauté.
- Les avis émis par le CS et le CEVU, concernant en particulier les postes et les comités de sélection, devront obligatoirement faire l'objet d'une navette en cas de désaccord du CA. Le CS aura la totale responsabilité de la PES, dont les modalités d'attribution devront être rendues publiques au préalable.
- Les conseils de laboratoires devront être les principaux interlocuteurs des conseils centraux dans leur dialogue avec les Unités.
- Afin d'éviter les dérives clientélistes, nos élus s'engagent à ne pas briguer de postes fonctionnels de haut cadre au niveau local durant leur mandat.
- Des formations seront régulièrement organisées pour l'ensemble des élus, afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à une pleine maîtrise des aspects les plus techniques de leur mandat (bilan financier notamment).

Pour une présidence qui représente la communauté universitaire

Ces dernières années, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche s'est appuyé de plus en plus sur les chefs d'établissement pour en faire des relais de ses orientations et de ses choix, escomptant de leur part une application zélée de ses réformes (prime d'administration de 18 326 euros, majoration de 50% pour les établissements passés aux RCE et 20% supplémentaire « en fonction de la réalisation d'objectifs fixés et notifiés en début d'année par ce même ministère », décret n°2010-664 du 16 juin 2010). A Nice, la présidence de l'université a été sourde à l'exceptionnel mouvement des personnels et des étudiants de 2009, et s'est affirmée comme une courroie de transmission de la politique du ministère.

Propositions

Nous veillerons à ce que la présidence :

- S'engage à prendre en compte et à relayer le point de vue des personnels et des étudiants devant le ministère et la CPU.
- Contribue au débat et aux décisions à l'échelle nationale en accord avec les positions des conseils de l'UNS.
- Rende publiques ses positions au niveau national (en particulier au sein de la CPU).
- S'engage résolument pour que prévalent des solutions de coopérations mutuellement bénéfiques entre les établissements et non une compétition destructrice visant à maintenir un très petit nombre d'universités et à réduire toutes les autres à un statut de collèges universitaires.
- Défende un véritable service public de l'enseignement supérieur et de recherche.

Emploi, métier et conditions de travail des titulaires et contractuels

Pour des conditions de travail décentes

Les conditions de travail des personnels se sont détériorées depuis le passage aux RCE et depuis la mise en place d'une « politique d'évaluation-sanction ». Les transferts de compétences et les nouvelles Directions des Ressources Humaines sont à l'origine d'une précarisation croissante des personnels de l'université (Enseignants-Chercheurs, Chercheurs, BIATOSS/ITA) auxquels il est demandé de faire toujours plus avec de moins en moins de moyens. Les symptômes d'un mal-être et de souffrance au travail sont de plus en plus nombreux. Ils sont perceptibles et touchent tous les types de personnels. L'augmentation des demandes d'aide de collègues victimes d'abus de pouvoir, de mauvaises conditions de travail ou de harcèlement moral, coïncide avec la mise en place de la loi LRU.

Propositions

Nous lutterons contre la précarité sous toutes ses formes et nous permettrons aux différents acteurs de l'université d'exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles.

- Nous mettrons en place une politique d'accompagnement des personnels. Pour les collègues en difficulté, nous mettrons en place, grâce aux représentants au Comité Technique, un groupe de travail sur les organisations et les relations de travail pour trouver des solutions structurelles au mal-être.
- Le recours à l'emploi statutaire de fonctionnaire sera la règle et le recours systématique aux CDD doit être abandonné. Nous arrêterons la valse des contractuels. Nous stabiliserons leur emploi et nous leur proposerons ainsi une vraie perspective de carrière. Ce qui ne peut que contribuer aux bons fonctionnements de l'université en gardant l'expérience acquise.
- Nous proposons que les recrutements de contractuels, dans le cadre exclusif des exceptions prévues par la loi, ne se fassent plus en tête-à-tête avec le DRH, mais par une commission avec les responsables des services concernés et des élus.
- Nous reviendrons sur le principe d'externalisation des services (propreté, missions, etc.).

Le métier d'enseignant, d'enseignant-chercheur et de chercheur

Le nouveau décret statutaire des enseignants-chercheurs a ouvert la boîte de Pandore en instaurant une évaluation générale et en autorisant la modulation des services. Les primes d'excellence scientifiques (PES), qui remplacent la PEDR sont maintenant attribuées localement. La rédaction des différents dossiers de candidature, ainsi que la baisse de l'encadrement administratif dans les laboratoires a conduit à une perte de temps considérable pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Depuis la création de l'ANR, les fonds récurrents ont baissé avec comme conséquence de voir un nombre croissant de chercheurs isolés. Depuis quelques années, beaucoup d'enseignants et d'enseignants-chercheurs se retrouvent responsables de charges administratives extrêmement chronophages, qui étaient jusqu'alors gérées par le personnel administratif. Des collègues (EC ou chercheurs des EPST) se retrouvent sans affectation du jour au lendemain. L'offre de formation s'est élargie (UE

libres imposées, augmentation du volume horaire de Licence à 1500 heures dans plusieurs disciplines), mais en parallèle les moyens humains en CDI sont restés constants.

Propositions

- Nous considérons que l'évaluation des enseignants-chercheurs, si elle se met en place, doit se faire nationalement par le CNU.
- Nous proposons que cette évaluation nationale soit utilisée comme outil lors de l'attribution locale de primes ou de promotions, réduisant ainsi les risques de clientélisme.
- Nous réfutons toute modulation des services d'enseignement (retour à minima au décret de 1984). De plus, nous nous engageons à revendiquer nationalement un service d'enseignement n'excédant pas 150 heures (équivalent TD) pour permettre de mener à bien notre mission de recherche et d'enseignement.
- L'évaluation par le CNU des Enseignants-Chercheurs doit être l'occasion de mener une politique qui permette à tous de s'épanouir et de servir l'Université, en prenant en compte la diversité des tâches.
- Nous réduirons les tâches administratives pour les enseignants et les enseignants-chercheurs, en particulier les PRAG.
- Tout chercheur ou enseignant-chercheur a naturellement sa place dans une équipe de recherche constituée. Nous nous engageons à traiter le cas de chercheurs ou enseignants-chercheurs actuellement sans équipe pour qu'ils retrouvent au plus vite un laboratoire d'accueil.
- Nous faciliterons l'insertion des nouveaux recrutés (MC en priorité) en renforçant le système de décharge interne d'enseignement mis en place précédemment.

Le métier des personnels BIATOSS

Nous souhaitons associer pleinement les personnels BIATOSS aux projets éducatifs et de recherche. Les conditions de travail des BIATOSS influent sur la qualité de l'enseignement et de la recherche. Aujourd'hui, quel que soit notre métier, chacun a la sensation très nette de ne plus arriver à accomplir pleinement sa tâche. Une gestion saine, responsable et transparente, un climat de confiance, une administration attentive à nos besoins, soucieuse de nous libérer des tâches qui nous détournent de nos missions, sont des conditions indispensables à l'exercice convenable de nos métiers.

Nous constatons que les BAP sont de moins en moins respectées dans la définition des activités des personnels BIATOSS, ceux-ci acceptent de faire des tâches hors de leurs compétences par sens aigu du service public et malgré la menace constante d'une évaluation « sanction ». La gestion des personnels se privatise au travers de l'usage de la « mutualisation » qui aujourd'hui consiste non pas à mettre en commun des compétences mais à alourdir la charge de travail en cumulant les tâches de plusieurs postes sur une même personne. En outre, l'ouverture de nouveaux bâtiments s'est faite sans prendre en compte la charge de travail nécessaire pour maintenir en état leur fonctionnement. Ainsi, l'université dispose d'un poste à emploi temps plein et demi pour 40000 m² à St Jean d'Angély. Cela a des conséquences sur la sécurité et la qualité du travail. Ce genre de remarque est la même pour les services administratifs déconcentrés.

La revalorisation des primes concentrées en fin d'année et à laquelle s'ajoute une redistribution de reliquat, se fait avec des procédures peu claires. Nous sommes en dessous du taux moyen national pour l'ensemble des agents administratifs. Fin décembre 2011, des primes ont été distribuées au bénéfice de quelques catégories. Si elles sont justifiées par des travaux et des services rendus, pourquoi profitent-elles essentiellement aux catégories A et B ? Qui décide de leur attribution et sur quels critères ? Le Comité Technique n'a pas été consulté ni averti sur ce sujet précis. La Commission Paritaire d'Etablissement est actuellement une commission qui ne retourne aucune information sur les méthodes et critères employés pour définir les listes d'avancement.

Propositions

Valoriser les compétences et améliorer l'environnement de travail seront nos priorités :

- Formation tout au long de la vie, encouragement de la validation des acquis, accompagnement de la mobilité, respect de la diversité, amélioration de la sécurité et de la santé au travail, équité de traitement entre contractuels et titulaires, développement d'une politique sociale
- Nous mettrons en œuvre une communication plus transparente des décisions des commissions et des conseils pour une meilleure compréhension des projets de l'établissement.
- Développement d'une culture commune par l'échange de bonnes pratiques et le partage d'expériences. La participation du plus grand nombre doit permettre de renforcer les liens entre les acteurs de l'établissement.
- Nous ferons en sorte que chacun possède une fiche de poste propre adaptée à sa BAP et à ses fonctions au sein de l'UNS.
- Nous effectuerons des études approfondies au préalable d'une extension afin de prévoir un fonctionnement correct du nouveau bâtiment et ainsi garantir la qualité du service public.
- Nous alignerons la revalorisation des primes des agents BIATOSS titulaires et contractuels sur l'évolution du taux moyen national. Cela permettra de rester au niveau des autres universités, et minimisera ainsi le risque de départ de collègues vers d'autres établissements.
- Des règles claires d'attribution des primes seront votées par le Comité Technique.
- Nous nous engageons à mettre en place des critères objectifs dans la préparation des listes d'avancement pour la commission académique paritaire, et à les rendre publics afin d'éviter tout clientélisme.

Budget, moyens et patrimoine

Pour une gestion budgétaire réfléchie

Depuis le passage aux RCE, l'université se doit de gérer des responsabilités nouvelles, ce qui nécessite également des compétences nouvelles. La mauvaise gestion du premier budget après le passage aux RCE en 2010 a conduit l'UNS à un déficit de 6 millions d'euros cette année-là. Des déficits successifs nous placent sous la menace d'une mise sous tutelle du rectorat.

Quelques chiffres édifiants : les heures complémentaires représentaient 8.218.668 euros en 2011 et la masse salariale dévolue aux emplois contractuels est passée de 13.718.006 euros en 2010 à 16.630.578 euros en 2011 (soit une augmentation de plus de 3 millions d'euros). Ces augmentations démontrent combien l'emploi statutaire est mis à mal.

Dénonçons enfin la fongibilité asymétrique, mise en place par la LOLF, et qui permet de transférer une part du budget de la masse salariale vers le fonctionnement et non l'inverse.

Comme le dénonce la cour des comptes en 2008, certains partenariats Public-Privé reviennent en fait plus chers que la gestion intégrée à l'université. Par exemple, la tendance à externaliser des services est la conséquence de la LRU avec un budget de plus en plus aléatoire. Cette mesure présentée comme économique est un piège beaucoup plus coûteux. Ainsi, remplacer un agent d'entretien, affecté à plein temps dans l'établissement, par un employé externe revient beaucoup plus cher pour une qualité de travail moindre.

La mauvaise négociation des marchés publics alourdit le budget de l'université. Tout le monde a pu constater les écarts injustifiables de certains prix des titres de transport et des fournitures proposés par les agences et les partenaires sous contrat.

Propositions

- Afin de garantir la qualité de notre enseignement et ne pas mettre en danger notre potentiel de recherche, nous encadrerons strictement le nombre d'heures complémentaires. Nous proposons de les limiter strictement à 48 heures (équivalent TD) sans autorisation, et avec un plafond fixé à 96 heures (équivalent TD) sur vote des conseils d'UFR et du CA.

- Nous travaillerons pour la pérennisation des emplois statutaires.
- Nous reviendrons sur certains partenariats Public-Privé, dans la mesure où cela sera possible.
- Nous défendrons le principe du service public par l'emploi public.
- Nous renégocierons fermement certains contrats de marché public.

Gestion du patrimoine

Le patrimoine immobilier de l'UNS mérite, de par son importance, une attention particulière. En toute hypothèse cette question ne peut être du seul ressort de la Présidence et d'un très petit nombre « d'experts » choisis par elle, comme cela a été le cas pour l'élaboration du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière. Ce document fait des propositions (pages 48-54) qui n'ont fait l'objet d'aucune concertation au sein de l'Etablissement. L'abandon des campus de Carlone et de Trotabas, qui se ferait au profit de quelques promoteurs immobiliers, ne doit pas être acté. Le pôle « Plaine du Var » reste beaucoup trop nébuleux à l'heure actuelle, y compris et surtout en ce qui concerne la volonté réelle des collectivités territoriales, pour en faire d'emblée un élément structurant de la politique immobilière de l'UNS.

Propositions

- Il convient d'abord de refuser l'une des bombes à retardement des RCE que constitue la dévolution de patrimoine. Au contraire, l'Etat doit assumer toutes ses responsabilités dans la remise aux normes des bâtiments des différents campus de l'UNS. L'état de ces bâtiments requiert en effet d'importants investissements que l'UNS ne peut assumer seule.
- Une grande discussion doit ensuite être engagée au niveau des conseils centraux et des conseils d'UFR mais aussi au sein d'assemblées générales des personnels et des étudiants pour définir l'avenir du patrimoine immobilier de l'UNS.
- Dans tous les cas, le logement étudiant doit constituer une priorité, dans une ville comme Nice où les loyers sont hors de prix. La question de la construction d'une nouvelle cité universitaire se pose avec acuité ; la réserve foncière de St-Jean d'Angely pourrait constituer, avec la proximité du tramway et du centre-ville, une réelle opportunité dans cette direction.

Rôle de la Fondation

Le chapitre financier de la loi LRU est central. Le financement privé via des fondations est un élément clé du budget global, aux côtés de la dévolution du patrimoine. C'est dans les articles sur les fondations que la *doxa* libérale s'affirme le plus clairement. Les universités ayant besoin de fonds, la loi leur propose de les chercher auprès de donateurs privés et c'est ce que fait l'université de Nice depuis quatre ans. C'est un désengagement de l'État pour toutes les formations et recherches qui n'intéressent pas directement les bailleurs de fonds. En effet, l'article 28 est explicite : les moyens sont affectés « *pour la réalisation d'une ou plusieurs œuvres* ». L'université ne peut donc pas mutualiser ou changer la destination des fonds, et tous ceux qui n'en sont pas destinataires doivent se contenter du budget attribué par l'État, d'autant plus rabougri que l'université récolte de fonds privés. C'est, de fait, un encouragement direct à mettre les enseignements, la recherche et les personnels sous la coupe du privé.

Les collectivités locales contribuent aussi depuis quelques années à la « Fondation de l'université de Nice ». Comme l'utilisation de ces fonds ne sont pas régis pas le code des marchés publics, il y a là une possibilité de détournement de fonds publics.

Propositions

- Nous défendrons la liberté et l'indépendance de la recherche et le développement de formations permettant aux étudiants d'acquérir à la fois des outils critiques et des connaissances qui leur donnent un maximum d'autonomie dans la société.

- C'est l'État qui doit donner les fonds nécessaires. Quant à l'utilisation de ceux-ci, c'est à la communauté universitaire de la déterminer le plus démocratiquement possible dans les établissements, dans le cadre d'un dialogue avec l'ensemble de la société.
- Nous nous mobiliserons dans les conseils pour empêcher l'université de Nice de mettre le doigt dans l'engrenage fatal du financement privé et exiger de l'État qu'il abonde l'établissement à la mesure de ses besoins.
- Nous veillerons scrupuleusement à ce que les donations des collectivités locales servent au service public d'enseignement et de recherche.

Politique scientifique

Pour une recherche scientifique de qualité

Le bilan de l'évaluation des unités de l'UNS est globalement très positif. Au total, notre université présente une diversité et une qualité rares dans le monde de la recherche. C'est une chance exceptionnelle pour l'UNS si nous savons bien l'exploiter.

L'UNS doit savoir utiliser les évaluations notamment de l'AERES, les critiquer ou les réfuter lorsqu'elles apparaissent trop hâtives et en tirer les leçons lorsqu'elles sont justifiées. Plus globalement, elle doit être capable, avec les autres tutelles, d'accompagner ces évaluations pour qu'elles ne soient pas perçues comme une menace mais comme un outil dans la conduite de la politique scientifique. L'AERES outrepassa sa mission d'évaluation en exigeant la dissolution d'équipes et en dictant de facto la politique scientifique des établissements. Le gâchis d'abord humain mais aussi scientifique qui peut en résulter est un non-sens, tout comme la mise en avant systématique d'indicateurs chiffrés comme indicateur de qualité de la recherche.

Dans sa politique scientifique, l'UNS ne doit pas se contenter d'incantations ! Si une bonne initiative a consisté à favoriser les équipes émergentes, l'université ne doit pas pour autant négliger la fonte dramatique des crédits de base des laboratoires (500 000 euros de baisse cette année).

Propositions

- Nous sommes opposés à une politique de suivi aveugle des recommandations de l'AERES, à qui la prospective et la conduite opérationnelle des unités n'appartient aucunement. En cas d'équipe en situation difficile, le CS de l'UNS fera parvenir aux EPST partenaires du laboratoire ainsi qu'au DU son évaluation de la situation et ses recommandations concernant cette équipe et assurera une suivi dans la mise en place de solutions.
- Nous affirmons que l'évaluation tant des structures que des personnes doit passer par les pairs (CoNRS et CNU), et qu'aucun indicateur, statistique ou autre, ne peut se substituer à l'étude des travaux effectués. Ainsi toute redéfinition des contours d'équipes ou d'unités devra se faire à partir de l'examen approfondi de leurs travaux, par le CS et/ou une commission compétente d'experts en liaison avec le CS.
- Par ailleurs, les pratiques disciplinaires varient énormément d'un champ à l'autre, le CS doit exercer la plus grande prudence dans sa lecture des évaluations, avec un socle de bonnes pratiques qui doit être défini collectivement.
- Nous reverrons les arbitrages budgétaires afin de faire de la recherche une priorité, par exemple en supprimant des postes de Vice-Présidence dont l'utilité n'apparaît pas clairement.

Les acteurs de la production scientifique

La loi LRU a instauré des comités de sélection en lieu et place des commissions de spécialistes. La composition non démocratique de ces comités de sélection est maintenant de la seule autorité du CA. Par ailleurs, dans certains secteurs, il existe un fort déséquilibre entre les effectifs MC et PR résultant d'une politique de transformation des postes de PR en MC.

Comme il a été souligné plus haut (voir section « Emploi, métier et conditions de travail »), l'activité de certains chercheurs et enseignants-chercheurs est amoindrie par leur isolement scientifique et financier (dissolution d'équipes et financement sur projet).

Les chaires d'excellence sont des postes d'enseignants-chercheurs particuliers : réduction de deux tiers du service d'enseignement, crédits de fonctionnement et prime automatique. Elles sont issues d'un partenariat entre universités et EPST, mais elles présentent, entre autre, le gros défaut de consommer budgétairement l'équivalent de deux postes de maître de conférences à temps plein. A l'UNS ces chaires ont été créées par le CA contre l'avis du CS.

Propositions

- La composition des comités de sélection se fera par un processus électif effectué en amont par les conseils des laboratoires et des départements. Nous nous inscrivons dans une revendication nationale d'abrogation du décret qui, par une absence de mémoire, ne permet pas d'avoir une politique scientifique de l'établissement cohérente dans la durée.
- Nous défendons la logique du remplacement d'un poste de PR par un poste de PR.
- Le maintien de la décharge d'enseignement pour les nouveaux enseignants-chercheurs proposée à la section « Emploi, métier et conditions de travail » et le soutien aux équipes émergentes doit permettre de rendre l'UNS attractive lors des campagnes de recrutement.
- Nous garantirons aux chercheurs, aux enseignants-chercheurs et à leurs équipes de recherche des financements récurrents à un niveau suffisant pour leur permettre d'accomplir une recherche de qualité dans l'indépendance et la liberté nécessaires.
- Le conseil scientifique soutiendra le développement de la recherche dans tous les champs de la connaissance, tout particulièrement dans sa dimension de recherche fondamentale.
- Une attention particulière sera portée aux projets transversaux ou susceptibles de favoriser les synergies entre champs disciplinaires ou plus simplement entre équipes. Nous affirmons qu'il n'est pas nécessaire de créer sans cesse de nouvelles structures ou instituts pour tirer parti de la richesse disciplinaire de l'UNS, mais simplement d'encourager et favoriser les dialogues internes.
- Nous ferons un bilan objectif et collectif des différentes chaires d'excellence déployées à l'université. Et nous mettrons fin à tout nouveau recrutement sur ces supports.

Structures et Partenaires

Les Alpes-Maritimes confèrent à la Recherche et à l'Enseignement supérieur un cadre tout à fait privilégié et atypique, favorable notamment au développement de l'interdisciplinarité dans la mesure où dans ce seul Département se déclinent tous les grands domaines de recherche. On y trouve 11 établissements dont 4 Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), CNRS – INSERM – INRIA – INRA, l'Université de Nice Sophia-Antipolis), un Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), CSTB, un Etablissement public à caractère administratif (EPA), l'Observatoire de la Côte d'Azur, 3 Grandes Ecoles (Mines ParisTech, EURECOM, SKEMA) et un Observatoire interne à l'Université Paris 6 Pierre & Marie Curie (Observatoire océanologique de Villefranche sur Mer). Ceci représente (pour l'année 2010) : 5 196 personnels statutaires dont 2/3 de chercheurs et enseignants-chercheurs et 1/3 de personnels d'appui à la recherche, 29 473 étudiants, 303 Millions d'euros de masse salariale et 480 Millions d'euros de budget.

Le spectre d'une disparition programmée des EPST, contraints à une transformation progressive en agences de moyen, menace la structure même des unités de recherche et leur mode de fonctionnement. Le CNRS et les autres EPST, dans leur champ de compétences, doivent continuer à assumer la cohérence nationale de la recherche que ne peuvent prendre en charge les universités. Ils doivent le faire en concertation avec les universités, c'est pourquoi les UMR doivent être codirigées. Ils doivent aussi, comme les autres EPST, pouvoir prendre des initiatives et créer ou maintenir des laboratoires propres ou encore lancer des projets de sa propre initiative. Ceci passe par un partenariat équilibré entre EPST et universités.

On nous a fait lanterner pendant de longs mois avec un PRES « euro-méditerranéen transfrontalier » qui n'a jamais réellement existé, y compris parce que le cadre juridique lui-même n'existe pas. En l'état, ce « PRES » ne fonctionne

pas et coûte de l'argent. La notion même de PRES est difficilement envisageable dans le cadre des structures juridiques proposées par le Pacte de la Recherche. Etablissements publics de coopération scientifique (EPCS) ou Fondations de coopération scientifique (FCS), ces PRES, dotés de la personnalité morale, ont largement favorisé, depuis 2007, la fusion des universités situées sur le même site et accompagné la volonté gouvernementale de rationalisation des moyens humains qui souvent accompagne la mise en place de la RGPP. Les gouvernances toutes puissantes de ces structures gardent la haute main sur les décisions des universités et des établissements qu'elles sont censées coordonner.

Sous l'impulsion notamment de l'AERES, de très grosses unités, qui intègrent parfois plus de 100 personnes, ont été formées. Est-ce une bonne chose ? Est-ce gérable en termes de cohérence scientifique ? Dans certaines d'entre elles, les enseignants-chercheurs et chercheurs n'ont pas le droit d'être porteurs de projet car ceci est réservé aux seuls chefs d'équipes, qui n'ont aucune légitimité statutaire sur ce point.

Propositions

- Les partenaires naturels de l'UNS dans la conduite de sa politique de recherche mais aussi d'enseignement sont d'abord les différents établissements de la zone en tant qu'acteurs locaux puisque tutelles d'unités mixtes de recherche. C'est naturellement avec ces partenaires que l'UNS doit rechercher la conduite d'une politique commune, en s'appuyant en priorité sur les unités et sur les nombreux liens de recherche déjà existants. Un projet cohérent impliquant tous ces établissements de recherche et d'enseignement supérieur de l'agglomération niçoise semble un préalable indispensable à la recherche de partenaires plus distants, qu'ils soient français ou transfrontaliers.
- Dans le périmètre de l'agglomération niçoise se retrouvent la quasi-totalité des grands domaines de recherche, au sein de l'UNS et des établissements susmentionnés. L'UNS, pluridisciplinaire par essence, a vocation à fédérer ces activités et doit s'investir à leur donner une vraie cohérence dans la géographie et la société locale.
- Prioritairement au « PRES euro-méditerranéen », il convient d'étudier la possibilité de synergies avec les Universités de Toulon-Var et de Corte et leurs partenaires pour qu'un PRES mutuellement bénéfique pour tous voit le jour dans ce qu'il est convenu d'appeler le périmètre de PACA-Est. La gouvernance de ce PRES ne sera pas sclérosée à des accords entre les présidents d'universités et d'établissements. Des conseils représentatifs seront élus pour sa gouvernance et ils seront responsables devant l'ensemble de la communauté universitaire.
- Outil d'aménagement du territoire, le PRES coordonnerait l'offre de formation, élargirait les possibilités de recherche, favoriserait les coopérations et servirait d'interlocuteur aux acteurs économiques et sociaux. Mais il n'aura pas vocation à recruter des personnels, ni à délivrer des diplômes nationaux. Il ne sera pas un outil de pilotage technocratique, ni un outil au service de la RGPP.
- Toute décision importante dans la vie d'une unité (reconfiguration d'équipe, proposition d'affichage de recrutement par exemple) doit être de nature collégiale, c'est-à-dire approuvée par un conseil de laboratoire représentatif de l'unité, avant d'être transmise au CS. Les désaccords entre tutelles doivent donner lieu à une concertation impliquant le CS mais également l'unité elle-même
- L'UNS doit veiller à ce que les regroupements correspondent à de réelles améliorations des conditions de recherche pour les personnels concernés, et non à de seules économies de moyen. Un bilan doit être fait des regroupements déjà effectués, ainsi qu'une réelle mise à plat des pratiques de direction lorsque les personnels en expriment la demande.

Enseignement et lien Formation-Recherche

Pour un lien Formation-Recherche renforcé

L'université a pour mission de transmettre les savoirs qu'elle a contribué à créer. Pour que ce partage soit efficace et effectif, il est nécessaire de mettre en place, dès la licence, un projet d'offre de formations en lien avec la recherche qui soit élaboré par tous les acteurs de l'université.

La politique ministérielle fondée sur la sélectivité exacerbée du potentiel de recherche 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 à la demande sociale.

Mais depuis quelques années, c'est une vision comptable qui pilote les formations. Elle pousse les composantes à défendre des positions corporatistes au détriment de collaborations interdisciplinaires et de mutualisations.

Propositions

- Dans les décisions d'attribution des postes, nous veillerons à respecter les équilibres entre les nécessités d'enseignement et de recherche.
- A tous les niveaux Licence, Master et Doctorat, les équipes pédagogiques doivent pouvoir s'appuyer sur une activité de recherche de qualité. Cela passe par un droit à la recherche effectif pour tous les enseignants-chercheurs et un accès aux activités de recherche pour les enseignants (PRAG).
- Nous attribuerons les moyens nécessaires et lèverons certains blocages comptables entre les composantes, notamment pour la diversification des parcours.
- Nous essayerons d'améliorer la réussite des étudiants en encourageant les innovations pédagogiques et en incitant à la réflexion sur les contenus.
- Nous soutiendrons fortement et sans critères d'effectifs fixés a priori les Masters Recherche qui sont adossés à des équipes de recherche reconnues par le CS.
- Nous veillerons à éviter les éclatement d'une même formation sur plusieurs campus.

Place de l'IUFM

Alors que l'intégration de l'IUFM en 2008 aurait pu renforcer l'université en enrichissant ses formations et en la dotant d'une structure professionnalisante, le manque de vision globale et de ligne directrice de la gouvernance de l'université a abouti à l'éclatement des formations et à la perte de son identité. L'actuelle politique consistant à supprimer des postes et à affecter les enseignants dans d'autres composantes, si elle est poursuivie, aboutirait à la disparition de l'expérience acquise en matière de formation. Les compétences des formateurs dans ce domaine ne peuvent résister à l'isolement et au manque de structure fédératrice. Cela prive l'université d'une composante identifiée, destinée à la formation des enseignants.

Propositions

- Développer la recherche en éducation et en didactiques disciplinaires en l'articulant avec les pratiques de terrain et en favorisant le recrutement d'enseignants-chercheurs.
- Renforcer les équipes pluri-catégorielles pour maintenir le caractère professionnalisant de la formation.
- Structurer et rendre visible pour nos partenaires et pour les étudiants les parcours permettant d'accéder aux métiers de l'enseignement et de la formation.
- Proposer aux étudiants, dès les premières années de licence, des modules les préparant aux métiers de l'enseignement et de la formation.
- Permettre à l'IUFM d'être un véritable acteur de la formation continue des enseignants du 1er et du 2nd degré de l'Académie et de la formation des fonctionnaires stagiaires.
- Elargir l'offre de formation continue en direction d'autres acteurs de la vie économique et sociale.
- Renforcer les coopérations avec l'USTV sur les préparations aux métiers de l'enseignement et de la formation.
- Maintenir les sites départementaux pour être au plus près des besoins des étudiants et des stagiaires.

Protection de l'IUT

En ce qui concerne l'IUT, la disparition du fléchage des moyens d'Etat qui était pourtant un corollaire du caractère national des programmes, remet en question ce qui fait sa réussite.

Propositions

- Nous nous battons pour que le budget de notre IUT soit abondé en conformité avec les programmes nationaux de ses spécialités.

Pour une Université populaire

Nous avons la chance de faire partie d'une université plurielle, dont les composantes organisent des manifestations culturelles et scientifiques, malheureusement trop peu nombreuses et souffrant d'un manque d'exposition.

- Nous proposons de créer une « Université Populaire » qui accueille et soutienne des manifestations culturelles et scientifiques, pluridisciplinaires, ouverte à tous les publics. L'information et la communication, autour de ces événements, participeront au rayonnement de notre université.

Vie étudiante

Conditions d'études

Le bilan du passage au contrôle continu intégral, tel qu'il est conçu, est négatif : nous constatons une dégradation des conditions d'étude et une chute des taux de réussite en licence. Le contrôle continu intégral est en particulier un facteur d'exclusion pour les étudiants salariés, qui sont malheureusement en nombre croissant, et qui ne bénéficient plus de la seconde session. De plus, les aménagements qui leur sont proposés ne sont pas adaptés (difficultés pour justifier du statut d'étudiant salarié).

La situation des étudiants étrangers est devenue insoutenable en raison notamment des difficultés d'inscription avec demande d'admission préalable en janvier, d'une carte de séjour et de la circulaire Guéant du 31 mai 2011.

Propositions

- Nous mettrons fin aux expériences aventureuses et contre-productives du contrôle continu intégral qui ont fait la preuve de leur inefficacité.
- Nous travaillerons à l'harmonisation par le haut des modalités de contrôles de connaissance (remise en place de rattrapages, sauvegarde et amélioration du système d'AJAC)
- Nous souhaitons l'augmentation du taux d'encadrement, pour permettre aux étudiants de bénéficier de cours de qualité.
- Nous exigeons une qualification égale pour ceux qui ont suivi une même formation. Pour cela nous œuvrerons au rétablissement d'un cadrage national des diplômes, qui mettra fin à la concurrence entre universités brisant la cohésion du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Pour les Masters préparant aux métiers de l'enseignement, nous réaffirmons la nécessité d'un cadrage national des maquettes et d'une formation professionnelle comportant des stages en situation réelle de classe.
- Nous soutiendrons les étudiants salariés et les étudiants étrangers, par exemple lors de leur inscription administrative.
- Nous militerons pour que l'absence de carte de séjour des étudiants étrangers ne soit un obstacle à leur inscription à l'université.

Frais d'inscription

Avec un budget de l'UNS au bord du déficit et une dotation ministérielle incertaine, la tentation est grande d'augmenter les frais d'inscriptions car ces derniers représentent une part importante du budget global de l'université.

Les étudiants ayant interrompu leurs études depuis plus de 2 ans ou âgés de plus de 28 ans (Formation Tout au Long de la Vie), se voient proposer des tarifs d'inscription pédagogique prohibitifs (pouvant atteindre plusieurs milliers d'euros), en sus d'une inscription administrative déjà élevée. La gestion systématique de ces dossiers par Asure Formation ne permet pas un pilotage efficace des formations par leurs responsables.

Propositions

- Nous nous engageons à respecter le principe de gratuité, en nous opposant à toute augmentation des frais d'inscription.
- Dans le cas des reprises d'études non financé par l'employeur, nous instaurerons des droits d'inscription identiques à ceux des autres étudiants.
- Le rôle et les prérogatives d'Asure Formation doivent être rediscutés. Les modalités de fonctionnement actuelles sont incompatibles avec la notion de service public et d'une université au service de tous.

Stages et relations avec le monde du travail

Aujourd'hui les étudiants sont vus comme une véritable aubaine par les entreprises. La précarisation généralisée leur permet d'imposer les temps partiels, les petits boulots mal payés et les stages sans rémunération. On peut trouver sur les annonces du bureau de la vie étudiante par exemple, du travail de nuit dans la grande distribution, ou des « emplois » dans des chaînes de fast-food incompatibles avec les horaires d'étude. Il faut maintenant presque 8 ans à un jeune diplômé pour obtenir son premier CDI, parfois hors de son champ d'application et sans rapport avec son niveau de qualification.

Propositions

- Nous lutterons pour réduire les conventions de stage non rémunéré. Les entreprises devront s'engager à rémunérer leurs stagiaires sur la base d'un demi SMIC au minimum pendant les périodes scolaires et d'un SMIC pendant les vacances.
- Nous veillerons à ce que le Service Orientation Observation et Insertion Professionnelle intègre les nouveaux critères sociaux afin que les étudiants en stage soient orientés prioritairement vers les entreprises assurant les meilleures garanties sociales et de salaire.
- Nous nous engageons à ce que l'université ne serve pas d'intermédiaire aux entreprises pour proposer des emplois étudiants dégradants ou incompatibles avec la vie étudiante.
- Les étudiants salariés doivent bénéficier d'aides spécifiques pour leur permettre de combler les retards qui s'accumulent.
- La précarité et l'obligation du salariat sont les premières causes d'échec et d'abandon des études. Nous œuvrerons pour la mise en place d'une allocation d'autonomie au niveau national qui permettra à chacun une vie descente et améliorera grandement la situation sociale de tous les étudiants.
- Dans les masters d'enseignement, nous refusons l'utilisation des étudiants pour pallier le manque d'enseignants et exigeons une rémunération pour tous lors des stages.

La santé et la sécurité sociale pour tous

Aujourd'hui 25% des étudiants déclarent renoncer aux soins faute de moyens suffisants. La santé est un droit pour tous et sa garantie doit être une priorité notamment de l'UNS

Propositions

- Nous œuvrerons à mettre en place une maison de la santé sur chaque site universitaire pour permettre aux étudiants d'aller chez le médecin gratuitement. Ils y trouveront la médecine préventive, un centre de dépistage, les aides psychologiques, un médecin généraliste.
- Nous militerons pour permettre aux étudiants d'effectuer toutes leurs démarches administratives sur le lieu de leur inscription (comme cela se fait au CROUS). La description des aides sociales auxquelles les étudiants peuvent prétendre leur seront notifiées le jour de leur inscription ainsi que lors de l'inscription sur Internet. Ils pourront alors d'ors-et-déjà prendre rendez-vous avec les assistantes sociales pour traiter leurs dossiers.

Vie culturelle et associative

L'Université de Nice-Sophia Antipolis n'est plus un lieu de vie pour les étudiants, en effet ces derniers viennent, assistent à leurs cours, et repartent. Il faut recréer une cohésion sociale et lutter contre l'isolement de certains étudiants, en particulier les néo-bacheliers

Propositions

- Nous remettrons en place des lieux de vie sur l'ensemble des campus pour recréer un esprit de corps et d'appartenance à l'Université, lieux de rencontre et d'échange pour toute la communauté universitaire.
- Les initiatives culturelles comme la Cité du Jeu et les initiatives sociales comme les coopératives étudiantes seront étendues à tous les sites universitaires.
- Les associations universitaires seront encouragées et soutenues pour la mise en place de toute initiative visant à améliorer les conditions de vie dans l'UNS et de tout projet culturel à destination de toutes et tous.

CONCLUSION

Nos élus entendent agir selon les engagements déclinés ci-dessus, avec le souci de rester combatifs et constructifs. Cette plateforme ouverte représente nos premières propositions. Elle a vocation à s'étoffer et à s'enrichir de vos expériences et de vos suggestions.

Au-delà des principes nécessaires énoncés ci-dessus, nous œuvrerons à redynamiser l'UNS, notamment à travers les opportunités que sa diversité devrait permettre. De véritables dialogues, scientifiques, pédagogiques, sociétaux, doivent s'engager de la vie universitaire, qu'il s'agisse de développer des recherches aux interfaces ou en interaction, des formations transversales aux composantes ou tout simplement d'améliorer le cadre de vie commun à tous, personnels comme étudiants.

Nous appelons tous les collègues et étudiants, syndiqués ou non, qui se retrouvent dans ces principes à venir débattre avec nous et à s'engager pour notre université.

Nous sommes convaincus que c'est grâce à votre soutien, votre mobilisation et vos suggestions que nous saurons mener les actions nécessaires pour répondre aux attentes de tous les membres de l'université de Nice Sophia-Antipolis.

Agissons tous ensemble pour construire l'avenir de notre université !
