

Chers collègues, candidats à la présidence de l'Université de Lorraine,

Au moment de la désignation du président de l'université dans les modalités actuelles, il nous semble essentiel, compte tenu de notre plateforme, des résultats des votes et du mode de scrutin, que les candidats à la présidence se positionnent sur les questions générales suivantes ainsi que les questions plus détaillées qui suivent.

- **Faire un bilan interne** des conséquences des réformes successives (LMD, Pacte pour la Recherche, loi LRU...) sur l'amélioration et/ou la détérioration des formations, de la recherche, des conditions de travail pour tous les personnels (titulaires et contractuels, enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, biatoss) et des conditions d'études ;
- **Reprendre le processus démocratique** et collégial d'élaboration des décisions, des projets pédagogiques et de recherche ;
- **Battre en brèche les dérogations** liées au statut de **Grand Etablissement** ;
- **Explorer tous les moyens de sortie des RCE** et rediscuter les critères de gestion ;
- **Combattre la précarité** des personnels, enseignants, chercheurs et biatoss, et des étudiants en proposant un plan de stabilisation ;
- **Concevoir et proposer une politique de gestion respectueuse des personnels et des étudiants** en s'écartant de toute politique visant la rentabilité à court terme (évaluation, modulation, externalisation, précarisation).

Positionnement par rapport aux réformes de l'enseignement supérieur et la recherche

Les réformes étant décidées et votées en dehors des instances de l'université, la question ne porte pas sur un positionnement dans l'absolu, mais elle porte sur la manière dont il est envisageable d'agir ou de réagir aux conséquences de ces réformes. Deux questions sur ce point précis :

- Quels moyens seront mis en œuvre pour la réalisation d'un bilan interne portant sur les conséquences des réformes successives (LMD, Pacte pour la Recherche, loi LRU...) afin de déterminer s'il y a eu amélioration et/ou détérioration des formations, de la recherche et des conditions de travail et d'études ? Cela permettra de prendre la mesure des changements passés et présents et de mettre en lumière les points les aspects les plus nocifs des récentes réformes.
- Le passage aux RCE du **Grand Etablissement** a été forcé, avant même que les instances nouvellement élues soient en place. Le passage aux RCE a montré dans toute la France que les dotations État, calculées à l'année N du passage, sans réévaluation (le mécanisme est le même à l'hôpital ou dans les compétences transférées aux collectivités locales, en particulier collèges aux départements et lycées aux régions), amenaient les universités **soit** à être en cessation de paiement, **soit** à brader du patrimoine (comme à Henri Poincaré). Un débat, avec tous les éléments, pour tous les personnels, devrait au moins être envisagé : comment le mettre en œuvre ? Si ce débat aboutissait, quelles seraient les modalités envisagées pour la sortie des RCE et une renégociation des critères de gestion ?

Vie démocratique et réflexion collégiale au sein de l'université

L'évolution actuelle des modes de décision à l'université (LRU, Grands Établissements) conduit à une dégradation croissante de la vie démocratique au sein de l'université au profit de prises de décision de plus en plus managériales accentuant la transformation des présidents d'université en "manager", directeur général d'entreprise, etc. Cette évolution se fait au détriment de la réflexion collégiale qui est pourtant un des éléments fondamentaux et caractéristiques de l'université. Quelques pistes de réflexion sur ce point :

- Création d'une liste non modérée, à l'échelle de l'Université de Lorraine, ouverte à
 - tous les personnels, titulaires et contractuels, mais aussi aux doctorants ?
 - tous les étudiants de 1er et second cycle ?

La création de ce type de listes aurait notamment l'intérêt de donner la parole non seulement aux

représentants élus mais aussi de permettre le débat entre l'ensemble des personnels et étudiants.

- Se donner un cadre clair pour faire face aux dérives induites par le statut de Grand Établissement, à savoir : refus de l'augmentation des frais d'inscription, de la sélection des étudiants là où elle n'est pas encore de mise, et par la même, réflexion sur l'intérêt de la sélection des étudiants là où elle est mise en œuvre actuellement, réflexion sur le nombre de membres extérieurs nommés au CA et ses conséquences, sur le mode de désignation du président, sur les modes de scrutin et en particulier la prime majoritaire, etc.
- Participation aux scrutins : quels moyens pourraient être mise en œuvre pour améliorer le taux de participation des étudiants qui reste trop faible ?
- S'appuyer sur les conseils qui sont garants du fonctionnement démocratique de l'université, le CT et le CHSCT qui est lié au CT. Quelle politique sera menée pour faire vivre ces conseils et concernant les avis de ces conseils ? Les conditions de la consultation du CT pour le passage au RCE laissent déjà craindre le pire...
- Se doter d'un statut de l' élu ? De nombreux personnels sont élus dans les différentes instances de l'université. Il semble important de travailler très rapidement à un statut de l' élu qui tienne compte des responsabilités et charges de travail induites : prise en compte des absences tant au niveau des réunions que du travail préparatoire, des déplacements, etc. Par ailleurs, chaque établissement avait des pratiques différentes concernant les facilités fournies aux élus (par exemple un certain nombre de photocopies prises en charge par l'établissement), quelle homogénéisation est envisagée ?
- Quels processus démocratiques et collégiaux pour l'élaboration des projets pédagogiques et de recherche ? D'une part, les récents déboires de la dernière vague de réponses Idex, Labex et autres -ex remettent en cause la méthode suivie jusqu'à présent, d'autre part, la conception de projets, en comités restreints, voire en catimini, est contestable parce qu'ils auront des répercussions pour l'ensemble des acteurs de l'université et parce que, conçus de cette manière, ils ne bénéficient pas de la richesse qui pourrait être apportée par l'université dans son ensemble.
- Prise de décision en matière de répartition budgétaire : est-il envisageable de continuer à dépenser l'argent public en le jetant dans les cabinets, exemples : logo, Idex, cabinet de recrutement pour le recrutement des chefs de service, immobilier, etc.)

Enseignement

La tendance actuelle (évaluation uniquement sur la recherche, réforme du statut de l'EC, LMD, LRU) induit une réduction des moyens consacrés à l'enseignement supérieur sans garantie, ni de préservation du service rendu et encore moins de la perspective d'une amélioration, et l'assimilation de l'enseignement à une punition.

- Entre restrictions budgétaires et dérives de l'évaluation d'une part, respect de la loi et des valeurs et missions fondamentales de l'université d'autre part, quelle politique concernant la modulation de service ? Quid d'un engagement à refuser d'imposer une augmentation du service d'enseignement à quiconque ?
- Quelles pratiques pour le décompte des heures CM/TD/TP ?
- Quelle politique concernant les fermetures de diplôme ou de filière ? Quels moyens doivent être mis en œuvre contre la fermeture de certains sites comme l'IUFM de Metz ? Comment réétudier leur positionnement dans le cadre de la nouvelle UL ?
- L'article 45 chapitre V de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005 intègre les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) dans les universités. Ceux-ci sont désormais régis par les dispositions de l'article L/13.9 du code de l'éducation. La Masterisation de la formation des enseignants impose actuellement aux personnels formateurs en poste dans les IUFM de revoir intégralement leurs modalités d'enseignement et de formation pour préparer les futurs enseignants au Master. Ainsi les étudiants en M1 et M2 sont désormais encadrés par des enseignants de différentes catégories : des Professeurs des Écoles ou des Professeurs Certifiés, plus rarement par des

agrégés ou des Maîtres de Conférences. Les étudiants sont ainsi préparés et « tutorés » pour l'attribution d'un diplôme universitaire de type Master par une majorité de personnels dont les diplômes sont inférieurs à ce diplôme, ce qui constitue une situation pour le moins absurde et totalement inconfortable pour ces personnels. Quelles mesures seront prises en urgence pour offrir aux personnels concernés les formations indispensables pour qu'ils puissent acquérir un diplôme au moins équivalent à ceux des étudiants dont ils ont la charge.

- Quels développements pour la formation continue ?

Recherche : émulation plutôt que concurrence

Les réformes actuelles et parallèlement les restrictions budgétaires drastiques en termes de soutien de base induisent une concurrence accrue, voire voulue par les initiateurs de ces évolutions, entre les unités de recherches (laboratoires, instituts, équipes d'accueil) et entre les personnels, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Il est pourtant connu que la concurrence, à l'inverse de l'émulation, n'a jamais conduit à une recherche de qualité et riche de perspectives d'envergure. Face à cette tendance, plusieurs points retiennent notre attention particulièrement :

- Assurer pour tous et toutes un minimum de financement pour leurs projets de recherches (simplification des procédures administratives, rééquilibrage des budgets recherches au sein de l'UL) ?
- Le récent désengagement de l'État dans le dernier CPER 2007 - 2013 (anciennement contrat de plan état-région, 5ème génération nouvellement appelé et défini 'contrat de projet état région') met en péril des structures comme la MSH Lorraine par exemple. Face à cet état de fait, les structures ainsi fragilisées se sont tournées vers les financements de type FEDER afin de poursuivre le financement partenarial. Dans ce cadre néanmoins, la concurrence avec des structures plus immédiatement rentables, par exemple l'Institut Jean Lamour, désavantage clairement les sciences humaines et sociales, pourtant peu gourmandes financièrement (par rapport aux 28 millions demandés par l'IJL notamment). Par conséquent, quelle stratégie volontariste pourrait être mise en place pour rééquilibrer la mise en concurrence inégale qui fragilise aujourd'hui les sciences humaines et sociales ?
- Quelle sera la politique mise en œuvre afin que les pôles scientifiques ne soient pas des lieux d'affrontement des disciplines pour obtenir plus de moyens que le voisin ?
- Que comptez-vous mettre en place pour faciliter l'accès à la recherche pour l'ensemble des enseignants chercheurs ? Actuellement le budget de certains laboratoires ne permet plus de travailler correctement, notamment en SHS. Entre bénévolat et recherche vaine de sponsors, où se situe désormais le service public de recherche, et comment faire pour faciliter le financement de la recherche en général en dehors des usines à gaz idex, labex et autres ANR qui demandent aux collègues de passer davantage de temps à formater des devis et rédiger des budgets pléthoriques qui de toute manière n'aboutiront jamais ?

Vie des personnels (précarité et externalisation, action sociale, conditions de travail, condition de recherche)

D'emblée, trois principes devraient guider l'action du président :

-à travail égal, salaire égal,

-les personnels contractuels ne peuvent servir de variables d'ajustement budgétaire à une diminution des crédits et les opérations de mobilités, qu'elles soient fonctionnelles ou qu'elles aient trait à une négociation entre les sites de Nancy et Metz,

-il faut tendre vers une harmonisation des conditions et de la durée du travail par le haut, selon les meilleures pratiques existantes dans chacun des quatre établissements constitutifs de l'UL.

Étant donné la manière donc la fusion s'est faite et continue de se faire et étant donné, là encore, du

contexte actuel (réformes, RGPP, etc.), plusieurs questions se posent dans ce domaine.

Concernant la valorisation des personnels

- Quelle politique concernant les personnels contractuels, enseignants et Biatoss :
 - Défense, pour tous les personnels contractuels, enseignants et Biatoss, de conditions de travail identiques à celles des titulaires lorsqu'ils effectuent les mêmes missions ?
 - Intervention auprès des conseils centraux pour que rémunérations et temps de travail soient identiques ?
 - Intégration des personnels contractuels à la Fonction Publique lorsqu'ils le souhaitent ?
 - Empêchement du recours à des vacataires en dehors des dispositions très précises de la loi ?
- L'évolution de carrière des agents Biatoss est quasiment insignifiante, ceci étant encore aggravé par le fait que les examens professionnels et concours sont extrêmement limités. Quelle politique volontariste et indépendante dans ce domaine sera envisagée pour faciliter **la promotion** des agents ?
- Que comptez-vous faire pour offrir aux personnels de recherche et d'enseignement un minimum de conditions de travail qu'ils sont en droit d'exiger ? Certains collègues n'ont ni bureau ni mobilier et s'entassent parfois à plusieurs par bureau.
- En conclusion, comment une véritable politique de valorisation des personnels sera mise en oeuvre au sein de l'UL et comment une telle politique sera défendue nationalement (CPU, autres instances nationales) ?

Concernant l'harmonisation des conditions de travail entre les différents établissements

- Les conditions de travail des Biatoss sont différentes selon l'université d'origine. Une harmonisation est envisagée. Quelle est la politique que vous entendez porter dans le cadre des conditions de travail des Biatoss ? Envisagez-vous, afin de permettre une adhésion optimale des personnels, de vous appuyer sur le mieux-disant ?
- Quelle sera la politique de l'UL en matière d'harmonisation du temps de service équivalent temps plein et de la rémunération des enseignants contractuels sur ressources propres ?

Concernant l'externalisation de services et la précarité au sein de l'Université

- Traitement des vacataires en poste actuellement à l'université avec moins de 6 ans d'ancienneté ? Et avec plus de 6 ans (« CDIisation » comme à Strasbourg?)
- Quelles actions spécifiques par rapport aux étudiants souffrant d'extrême précarité ?
- L'utilisation de services externalisés, notamment dans le cadre de la maintenance, de **l'entretien des locaux et des espaces verts**, représente de mauvaises solutions à plusieurs titres : coûteuses, les prestations ne sont souvent pas à la mesure des sommes engagées, report des coûts et des moyens sur des entreprises privées qui tirent sur les prix et exploitent leurs personnels. Quelles seraient les mesures à prendre rapidement pour la réintégration de ces services afin que les agents **concernés** soient à nouveau considérés comme des personnels à part entière de l'université ?

Concernant l'action sociale et culturelle au sein de l'Université

- De nombreux personnels utilisent les services de l'action sociale, sportive, culturelle et de loisirs. Dans la nouvelle organisation universitaire, l'action sociale est rattachée au service des ressources humaines. Une réflexion avec les acteurs des anciens services et des représentants des personnels serait à mener afin d'examiner si ce rapprochement est réellement bénéfique aux personnels.

D'autre part, l'action culturelle et sportive va dépendre des sous-directions afférentes à ces activités et de facto de la direction de la vie universitaire et de la culture. Cependant le recours à ces activités pour les personnels est-il réellement à lier à ces deux sous-directions ?

Par quels moyens serait mise en œuvre une réflexion sur les attentes des personnels dans ces domaines ?

- Concernant les loisirs et la possibilité pour les personnels de pouvoir bénéficier d'activités de loisirs à moindre coût, comment mettre à disposition des personnels toutes les facilités

pour y avoir accès, dans le cadre d'un service de l'université, et donc sans passer par une association ?

Développement durable

En Europe, de nombreuses universités ont fait le choix de sources d'énergies renouvelables pour faire fonctionner leurs structures – recours à l'énergie solaire ou éolien – érigeant en modèle concret le niveau de leur recherche dans ce domaine. Quelles orientations concrètes le futur président entend-il prendre pour modifier en profondeur les sources d'énergie nécessaires au fonctionnement et au chauffage des bâtiments composant l'université de Lorraine ? À quel moment l'UL renoncera à la pléthore de documents papiers au profit de modalités électroniques simplifiées y compris dans les procédures administratives : financements ou autres.

Les étudiants

En accord avec leurs élu-e-s et parce qu'ils constituent le cœur de nos missions et risquent de supporter les conséquences des réformes mises en place par l'UL, nous estimons avoir le droit, en tant que citoyens, de vous demander quels sont vos objectifs :

- ♣ De plus en plus d'étudiants se retrouvent en situation de grande précarité. Que comptez-vous mettre en place pour réunir les moyens de l'université, du CROUS, de l'action sociale des conseils généraux, pour éviter de voir nos étudiants pointer aux restos du coeur, par exemple.
- ♣ Certains étudiants, pour des raisons financières, ne peuvent accéder au programme ERASMUS. Comment gérer cette difficulté, pour donner à chacun des chances égales de réaliser le cursus de leur choix ?
- ♣ Comment multiplier les bourses de doctorants et de post-doctorants ?
- ♣ De plus en plus d'étudiants sont obligés de recourir à des petits boulots (restauration rapide, grande distribution...) souvent mal payés, à horaires non compatibles avec une bonne gestion des études ? Comptez-vous aborder ce problème, y compris en vous servant de votre fonction pour interpeller le monde professionnel concerné ?
- ♣ Quelle politique mettre en oeuvre pour développer l'accès au logement pour les étudiants ?

Concernant les étudiants étrangers

- ♣ Les préfectures commettent actuellement un acte illégal en demandant directement aux services administratifs des appréciations sur le cursus des étudiants étrangers. Quels moyens comptez-vous mettre en oeuvre pour empêcher cela ?
- ♣ Des problèmes apparaissent de manière récurrente quant à l'accueil des étudiants étrangers : pas ou peu de personnel formé en anglais, pas d'accueil officiel, pas de présentation de la ville accueillante, pas de réelle coordination des formations en français, formations en français non comprise et/ou non valorisée dans le cursus..... Comment résoudre ce problème, importantissime, si l'on veut parler de visibilité internationale?