

Élections Conseils Lille 1

"SNESup-SNASUB-SNCS-FSU / FERCSup-SNTRS-CGT-Lille1 "

« Le service public de l'enseignement supérieur est laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse et idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique. »

Art L141-6 du code de l'éducation.

Nos valeurs :

○ **Démocratie et collégialité**

- Nous défendons une « gouvernance » de l'Université fondée sur un fonctionnement **démocratique et collégial** pour l'ensemble des niveaux de décision. Ce double principe de fonctionnement est seul à même de construire des projets réellement portés par la communauté universitaire et de garantir un **contrôle** efficace de l'utilisation des fonds publics.
- Alors que le modèle dominant tend à toujours plus concentrer le pouvoir entre les mains des Présidents d'université et à réduire la représentativité des personnels au sein du Conseil d'Administration (résultat prévisible de la loi LRU que nous avons d'emblée dénoncé, nous continuerons d'exiger la **transparence** et la démocratie au sein des Conseils et nous informerons les personnels des projets soumis aux Conseils et de nos positions, comme nous l'avons toujours fait au cours du mandat précédent.

○ **Un service public solidaire, laïque et de qualité :**

Nous continuerons à lutter pour promouvoir :

- La garantie de la **liberté et de l'indépendance** dans l'exercice des missions de recherche et d'enseignement pour tou-(te)s,
- Un mode de **financement public et pérenne** qui garantisse la réalisation des missions de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche et évite aux établissements de tomber dans des logiques marchandes de « prestation de services » aux entreprises et aux collectivités locales,
- Le **maintien de la diversité** des formations dispensées, des disciplines enseignées, des thématiques de recherche, et notamment du lien entre les enseignements et la recherche,
- Une politique juste et égalitaire en matière de **droits d'inscription** et de conditions d'admission garantissant un accès à l'ensemble des bacheliers,
- Un service de qualité rendu aux usagers.

○ **Défense des personnels**

- Une politique sociale et d'emplois visant à améliorer conjointement les **conditions de travail** des personnels et des étudiants,

- Une mise en œuvre rapide d'une politique de **résorption de la précarité** des personnels contractuels.

I. LA SITUATION ACTUELLE

La LRU (Loi Responsabilités et Autonomie des Universités), contrairement aux allégations gouvernementales, n'a pas donné aux universités les moyens de choisir leur politique en matière de formation et de recherche. Elle est, en réalité, un instrument de mise au pas de la communauté universitaire.

Dans la droite ligne de l'idéologie néolibérale de l'« économie de la connaissance », formalisée depuis le processus de Bologne (1999) et la stratégie de Lisbonne (2000), la politique de financement sur projets, les critères d'éligibilité des plans d'excellence ont imposé aux universités prétendument « autonomes » une recherche permanente de fonds propres pour équilibrer leur budget. Ce sont les dotations privées par les fondations, la sollicitation accrue des collectivités locales (un des critères du plan campus : 1€ d'apport pour 1€ de subvention d'État), l'encouragement à créer des **Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies** (SATT) pour valoriser financièrement les activités de recherche, etc. La politique de formation, de recherche et de gestion des personnels de nos universités est de plus en plus dictée par les injonctions des acteurs économiques, via notamment les critères d'éligibilité des appels d'offre. Or, nous ne nous retrouvons pas dans les critères d'éligibilité des appels d'offre d'« excellence »¹. Leur respect impose en effet l'abandon de notre liberté et de notre indépendance dans le développement de nos formations et de nos activités de recherche. Ces modèles vantent la mise en concurrence entre personnels, étudiants, formations, équipes de recherche, établissements pour mieux soumettre le service public de l'Enseignement Supérieur au modèle marchand. C'est la raison pour laquelle — sans parler des conditions d'opacité dans lesquelles a été élaboré ce projet — nos élus FSU-CGT ont voté contre le projet de dépôt IDEX 2 au sein du CA de l'université Lille 1 et pourquoi ils continueront à s'opposer à cette logique dite « d'excellence » qui cache mal, derrière les termes d'attractivité, de valorisation, de performance ou de qualité, la logique d'exclusion de thèmes de recherche, de formations dispensées, de personnels ...

Ce n'est pas notre modèle d'université ; ce ne sera pas notre programme !

Une course folle au gigantisme pour l'Enseignement Supérieur Régional

Les projets successifs d'Université régionale puis d'Université de Lille ont toujours été pilotés par les seules présidences d'établissement au gré des intérêts politiques ou financiers, et en succombant à l'attrait du chant des sirènes des appels à projet d'excellence. La course au gigantisme menée au nom de l'idéologie de la lisibilité conduit toujours à taire les intérêts en terme de service rendu aux étudiants et aux personnels. Le choix de la présidence de Lille 1 d'abandonner les universités non métropolitaines n'a abouti qu'à laisser le PRES Lille Nord de France aux mains des lobbys religieux et privés, avec de surcroît un piètre résultat concernant les projets d'excellence que l'université de Lille devait (rem)porter : échec à l>IDEX2, échec à l>IDEFI Lille-Evolutions.... Pendant ce temps-là, aucune réforme du PRES n'a été engagée, lequel reste de fait l'interlocuteur des collectivités alors même qu'il fonctionne dans la plus grande opacité.

Notre position quant au rapprochement des trois universités lilloises sera la même que lors du projet d'université régionale. Nous sommes en faveur d'une véritable *coopération*, car la concurrence au

¹ Pour se convaincre des exigences imposées par ces critères, il suffit de consulter les critères rendus publics de l'examen par le jury des soumissions IDEX2. Quelques exemples de ces critères : En matière de périmètre de recherche : *Le projet a-t-il défini des critères de sélection des équipes scientifiques de haut niveau ?* Formation : *L'offre de formation présentée est-elle définie en cohérence avec la puissance scientifique du périmètre d'excellence ? L'offre est-elle déjà attractive et des recrutements d'étudiants de qualité sont-ils garantis ?*

Politique des ressources humaines : *Le projet intègre-t-il un volet consacré à la politique des talents ?*

sein d'un même service public n'est pas propice à un usage responsable des deniers publics, tout en étant stérile du point de vue de la qualité du travail. Cette coopération n'impose pas forcément une remise en cause de nos statuts. Pour autant, aucun rapprochement ne peut se faire sans avoir, au préalable, appris à se connaître. C'est pour cette raison que nous refusons les calendriers contraints. L'ensemble des personnels doivent être informés et consultés sur de tels projets. Un temps de réflexion et de débats ouvert à tou(te)s est nécessaire.

Nous continuerons à travailler en coordination avec nos représentants des autres universités, en vue de répondre aux questions essentielles suivantes :

- Comment améliorer le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche en région ?
- En quoi la création d'une Université de Lille y contribuerait-elle ?
- Quelles en seraient les conséquences sur les conditions de travail des personnels ?
- Comment un fonctionnement démocratique des instances pourrait-il être préservé, voire amélioré ?

Nous considérons en effet que les réponses à ces questions, et non la course aux dépôts d'appel à projets d'excellence, doivent définir la politique régionale de l'ESR.

II. LE BILAN D'ACTIVITE DE NOS ELUS AU COURS DE LA MANDATURE PRECEDENTE

Lire sur <http://snesup.univ-lille1.fr/site/spip.php?article278>

III. NOS PROPOSITIONS

A) Une nécessité : l'amélioration du fonctionnement démocratique

Redonner une vie démocratique, faire vivre les conseils et lutter contre les « experts » nommés :

Au fil des années, on a assisté à la mise en place d'intermédiaires entre d'une part, les personnels et leurs représentants et, d'autre part, la direction tant au niveau de la formation qu'à celui de la recherche. La mise en place de toute structure intermédiaire (chargé de mission ou instance) doit répondre à des règles de fonctionnement garantissant qu'elle ne se substitue pas à l'ensemble des acteurs dont elle est supposée coordonner l'action ou la réflexion. Les modes d'élection ou de désignation dans ces instances doivent alors être précisés ; faute de quoi, nous assist(er)ons à l'inflation de réseaux parallèles qui court-circuitent les instances élues (CS, CEVU ...) et les personnels. Ce sont autant de filtres qui s'installent entre personnels et direction. Au mieux, ils réduisent d'autant la participation des personnels et la prise en compte de leurs préoccupations ; au pire ils constituent des outils servant à l'individualisme et à la carrière de quelques uns.

Il est de plus en plus souvent demandé aux élus des conseils d'approuver des projets auxquels la communauté universitaire n'a pas été associée, ou alors au moyen de subterfuges. Ces demandes ne font pas vivre la démocratie. Tant que les personnels ne se sentiront pas impliqués dans les prises de décision, ils n'adhéreront pas aux projets.

Remettre en lien recherche et formation à tous les niveaux de l'université :

La politique de création d'instituts distend les liens entre la formation et la recherche, historiquement assurés par les UFR (Unité de Formation et de Recherche) et, ce faisant, met en danger toute articulation cohérente entre les deux. Il faudra dès lors mener une réflexion pour trouver les moyens d'associer étroitement ces deux missions interdépendantes. L'évaluation du fonctionnement des instituts

de recherche doit en particulier être au cœur des priorités à deux ans du prochain contrat d'établissement.

Exiger que tout représentant mandaté par une instance rende compte à celle-ci :

Par exemple, rien n'interdit dans les statuts actuels du PRES (Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur, dénommé improprement « Université Lille Nord de Flandres » ,que les « représentants de Lille 1 » au CA de ce PRES y soient mandatés par le CA de l'université Lille 1. Cette simple demande de bon sens a été faite à de multiples reprises par nos élus au sein de notre CA, sans résultat à ce jour. Nous estimons qu'une bonne partie du dysfonctionnement du PRES résulte d'un manque de retour d'informations des présidences actuelles vers les représentants des personnels de leur établissement. Nous rappelons que les élus Snesup-FSU, bien que favorables à la coopération inter-universitaire, avaient voté contre le projet de création de ce PRES en raison de la composition de son CA, qui représente essentiellement les directions des établissements fondateurs et non leurs personnels. Force est de constater qu'ils ont été depuis rejoints dans leur critique du fonctionnement opaque de ce PRES même par les présidences des universités lilloises qui ont appelé à sa réforme

Informé et consulter la communauté universitaire :

Il n'a été entrepris aucune consultation des personnels lors du dépôt de création du PRES. Les plans campus, les projets détaillés des IDEX n'ont jamais été soumis ne serait-ce qu'à l'avis consultatif des élus des CA des établissements partenaires. Les représentants des personnels et des étudiants n'ont eu le droit qu'à une simple information incomplète ou *a posteriori*. Les phases de réflexion de la structuration régionale de l'ESR échappent aux personnels (comme aux étudiants) alors que cette structuration affectera directement leurs conditions de travail. Les projets d'université régionale comme d'université lilloise ont toujours été annoncés dans la presse par les présidences sans consultation préalable ni des conseils élus, ni des personnels et étudiants. La logique à l'œuvre est toujours la même : d'abord la décision de l'exécutif, puis la mise en place de « groupes de travail » dont les conclusions ne seront retenues que si elles sont en phase avec les intentions initiales des directions. Et l'on risque d'attendre longtemps une consultation des personnels avant toute création.

Recueillir les seuls avis d'élus de CA qui n'ont pas tous la pratique d'information et de consultation des personnels (*a contrario* de nos syndicats), demander l'avis de directeurs de composante, de service ou de laboratoire sans spécifier qu'ils doivent consulter leurs conseils et leurs personnels : tout ceci ne constitue pas une consultation sérieuse de la communauté universitaire.

B) Une politique respectueuse des personnels et qui ne suive pas les errements de la « nouvelle gestion publique » (« *New Public Management* »)

Budget

Les principes de répartition entre les laboratoires et entre les UFR et instituts doivent être clairement énoncés au préalable, et non soumis ultérieurement à des lobbys ou des négociations opaques.

Fermement opposés aux critères dits « de performance » utilisés par le ministère pour allouer les moyens aux universités, nous continuerons à défendre un modèle de répartition interne qui vise à corriger les excès de cette logique « court-termiste » et permette à notre établissement d'assurer l'ensemble de ses missions.

Un bilan pluriannuel des exécutions de budget (de gestion) doit être présenté pour éclairer les élus dans leur choix de politique budgétaire.

Une politique sociale solidaire

Nous demanderons la mise en place d'un service d'aide au logement pour l'ensemble des personnels en liaison avec les collectivités territoriales et divers organismes (HLM, Caisse des dépôts, Caisse d'Epargne, investisseurs, etc.), et des aides à l'installation des personnels nouvellement recrutés

(aides à la caution).

Gestion des personnels

Si Lille 1 n'a pas (encore?) été contrainte à geler des emplois vacants pour assurer ses politiques de revalorisation salariale et de progression de carrière, la campagne d'emplois (maintien sur place, redéploiement, repyramidage, etc. doit impliquer davantage les instances élues. Si les directions de laboratoires et les conseils de composante sont amenés à donner un avis, la vision globale sur Lille 1 de l'ensemble du processus reste à améliorer. Ainsi, seuls les redéploiements et rehaussements font l'objet d'une information circonstanciée alors que la reconduction à l'identique qui est déjà l'expression d'une politique ne fait pas l'objet d'une telle transparence. L'examen des postes BIATOSS, en particulier, souffre toujours d'une mainmise regrettable de la Direction Générale des Services.

Nos élus ont refusé d'introduire des disparités entre personnels assurant les missions d'enseignement et de recherche en combattant victorieusement la modulation des services et l'introduction de chaires d'excellence sur Lille 1 (2009), qui visent toutes deux à créer des inégalités injustifiées. Nos élus combattront de même toutes les initiatives équivalentes, comme ils l'auraient fait si les mesures promises du dossier IDEX des universités lilloises pour « attirer les talents » avaient été soumises à l'avis des CA avant le dépôt.

Les conditions de travail se détériorent par la pénurie de postes, le glissement de fonctions, l'augmentation des charges liée aux réformes LMD et au passage aux RCE, la politique du chiffre et de « l'évaluationnisme », la course à la prime, l'individualisme encouragé par la logique de l'excellence ou de la performance... Ces situations génèrent souffrance au travail et mal-être. Il est urgent d'y remédier. Une politique exclusivement indemnitaire, une mise sous pression des personnels ne peuvent pas permettre sur le long terme de maintenir le fonctionnement de notre université.

Si une politique nationale de création d'emplois peut contribuer durablement à la solution de cette situation inquiétante, il ne s'agit pas d'exonérer les pratiques locales de management, qui sont en train d'épuiser des personnels aux seules fins de gagner des places dans le classement inepte « de Shaighā », en fonction des critères d'évaluation du ministère, de l'AERES, et autres...

Sans l'intervention de nos élus au sein des Conseils Centraux, de nombreux collègues enseignants-chercheurs auraient été radiés et exclus des Laboratoires de Lille 1. Ce travail sera à renouveler à chaque contractualisation tant que notre ministère de tutelle ne modifiera pas ses critères. Quand on décide d'obéir aux injonctions et critères d'excellence et de performance, on finit par oublier l'humain. Pourtant, nos missions ne seront durablement assurées qu'avec l'aide de toutes et tous et non par l'incitation à la compétition, à l'individualisme qui encourage les seules logiques de carrières au détriment de la réalisation des missions collectives.

A contrario de mesures individuelles (chaires d'excellence, modulation individuelle des services des enseignants-chercheurs, recours à une politique indemnitaire individualisée, ...), nous défendrons une amélioration des conditions de travail pour tous, qui passe par exemple par :

1. la prise en compte de la capacité d'encadrement pédagogique et administrative lors de l'examen de l'offre de formation, de façon à stopper la hausse continue de la charge de travail qui pèse sur les personnels,
2. la requalification nécessaire des emplois face aux glissements de fonctions,
3. le développement des dispositifs de formation pour accompagner les évolutions de nos métiers, comme les possibilités d'accès à des concours et un véritable aménagement du temps de travail permettant de les suivre (des autorisations d'absence avec nécessité de rattraper le travail non fait ne constituent pas un véritable dispositif incitatif),
- 4 la revendication nationale d'un service d'enseignement réglementaire de 150 h équivalent TD ainsi que la réduction de moitié du service d'enseignement pour les ATER et les enseignants-chercheurs nouvellement nommés.
5. le développement des dispositifs Congés de Conversion Thématiques et de Recherche (CRCT), exercice d'un droit permettant aux enseignants-chercheurs de se consacrer entièrement à

un projet de recherche sans déroger au statut national.

Agents Contractuels

S'il y a eu de réels progrès sur Lille 1 quant à la situation des agents contractuels de catégorie B et C historiques, cela s'est fait au prix du non renouvellement des CDD de 10 mois découlant de l'application de la loi en vigueur. Notre action syndicale a cherché à lutter contre l'application aveugle de la non reconduction des CDD de 10 mois pour intégrer des critères sociaux et d'impératifs de fonctionnement de service.

Nous continuons de réclamer des commissions d'embauche permettant d'assurer une transparence lors des recrutements d'agents contractuels. De telles commissions avec la présence de représentants syndicaux existent sur Lille 3.

Des contractuels (A, B et C) sous contrats de Lille 1 bénéficient désormais d'une échelle indiciaire et d'un accès aux primes, sans pour autant bénéficier d'une égalité de traitement avec les titulaires. Il y a donc encore fort à faire, notamment vis-à-vis des personnels non titulaires en activité dans les laboratoires de recherche qui se retrouvent de fait écartés du dispositif en raison notamment de l'alternance d'employeurs.

Les missions pérennes du service public de l'enseignement supérieur doivent être assurées par des titulaires. La future loi sur la résorption de la précarité dans la fonction publique offrira sans doute quelques solutions de titularisation, à condition toutefois de disposer des supports d'emplois vacants et de CDIisation, à condition aussi que les universités disposent de la masse salariale nécessaire.

Il reviendra à nos représentants syndicaux au sein du CTE, et à nos élus au sein des Conseils Centraux, de rester vigilants quant à l'application de cette loi : recensement des ayants droits et surtout détermination des moyens alloués à ces actions.

Dans cette période de dénigrement des fonctionnaires et de RGPP visant à supprimer les emplois vacants, la lutte collective est plus que jamais nécessaire.

Évaluation des personnels

Toutes les procédures d'évaluation ou de notation non directement liées à l'examen d'un dossier d'avancement ne doivent être que collectives et viser à un meilleur fonctionnement du service.

Ainsi, l'évaluation des formations ne doit pas sortir du champ de son application et aboutir à une évaluation d'un collègue par les étudiants. Elle 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.

Nous combattons de même l'évaluation quadriennale individuelle des enseignants-chercheurs car

- sa logique aboutira à un formatage de leurs activités à l'opposé de la liberté et de l'indépendance nécessaires aux activités de formation et de recherche.
- elle encouragera des logiques individuelles au détriment de la contribution à la réalisation de nos missions collectives. Son impact négatif sur les collègues — démotivation et souffrance au travail — n'a jamais été abordé et débattu.

Lors des procédures de notation, d'avancement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, nos élus continueront de défendre la publicité des principes généraux de la procédure, l'harmonisation des pratiques des instances et responsables impliqués (responsables de service, directeurs de composantes), la prise en compte des règles nationales et académiques pour la notation et l'avancement des enseignants, et enfin, le maintien de la consultation des CEVU-Restreint et CS-Restreint en vue de l'élaboration des propositions soumises au CA-Restreint. Cette procédure mise en place lors du mandat de l'actuel Président de Lille 1 nous semble celle qui limite au mieux les risques d'inégalité de traitement résultant de la sous-représentation de certaines catégories personnels et disciplines au sein du CAR, comme des inégales prises en compte locales des activités de ces personnels.

C) Une politique scientifique ambitieuse qui ne soit pas la loi de la jungle

Notre établissement souffre d'une absence de **politique scientifique**.

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, soutenus par les Etablissements Publics à caractère Scientifique et Technologique (CNRS, INSERM) et savoir les inscrire dans un cadre international, notamment européen.

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" (parfois auto-proclamés) et en poussant à la stigmatisation des moins "performants". Elle génère individualisme, compétition stérile, soumission aux contraintes du moment, conformisme intellectuel de 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.

Une véritable politique d'établissement en matière de recherche n'est pas le résultat du seul empilement de réponses individuelles à des appels d'offre. Le Conseil Scientifique (CS) doit cesser d'être une simple chambre d'enregistrement ou un lieu d'information des directeurs de laboratoires, d'instituts ou de composante. Si nos élus ont pu réellement débattre et faire entendre leurs voix au sein du Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU), il en a été tout autrement au CS. Nous demanderons que le CS joue un réel rôle politique. Ce CS, en concertation avec les laboratoires, doit élaborer une politique à long terme de la recherche de l'établissement qui visera au meilleur niveau scientifique pour l'ensemble des disciplines en privilégiant une approche globale, pluri-annuelle et intégrant l'ensemble des facteurs d'amélioration : subventions, investissement dans des équipements communs et dans la mise en état des locaux, gestion des personnels et des carrières,... Nous serons attentifs à encourager les projets émergents et interdisciplinaires. Dans ce cadre, il est important de poser la question des missions des instituts de recherche et d'interroger leur action en matière de développement de la pluri-disciplinarité.

Laboratoires

Nous demanderons que le Conseil Scientifique (CS) se voie confier la mission de contre-expertiser *les équipes notées B ou C et nous pousserons aux changements nécessaires dans les laboratoires concernés*. Dans les Unités Mixtes de Recherche, la tutelle universitaire n'exerce pas suffisamment ou trop tardivement son rôle dans l'expertise comme dans le dialogue nécessaire entre AERES, instances des EPST et laboratoire.

La tutelle universitaire doit se donner les moyens de s'assurer du respect de règlements intérieurs au sein des laboratoires garantissant une vie démocratique (mise en place de Conseil de laboratoire et/ou de service et consultation de ces instances). C'est une mission qui pourrait être dévolue à des représentants du CS.

Nous réclamons le respect du droit à l'activité de recherche, inscrit en 2009 dans la loi régissant les enseignants-chercheurs. De façon plus large, tout personnel (Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Biatoss) investi d'une mission de recherche doit bénéficier des moyens minimaux de cette mission, quels que soient sa thématique de recherche et son degré d'excellence présumé. Ce droit est bafoué à l'occasion des restructurations de laboratoire imposées suite aux évaluations du comité AERES et des évaluateurs d'EPST (CNRS, INRA...). Les personnels devraient pouvoir saisir le CS pour faire valoir leurs droits.

Valorisation SAIC-SATT

Nous demanderons un réel bilan sur la valorisation avec une transparence sur les projets et les financements. La création de la Société d'Accélération du Transfert de Technologies (SATT), dont le statut imposé par l'appel d'offres est celui de société par actions simplifiée (SAS), doit être surveillée de près. Au-delà des subventions obtenues pour son démarrage, le coût de la valorisation des brevets et la

rémunération de leurs dirigeants au tarif du marché pourront rapidement induire un déficit. Afin de combler le déficit, la tentation sera grande de prélever sur les contrats de recherche. Nos élus au CA de Lille 1 s'étaient opposés à sa création : transférer des activités de valorisation de nos services communs à une SAS est très loin d'assurer la transparence de leur gestion.

D) Une offre de formation qui mette en avant les critères d'exigences scientifiques et pédagogiques :

Le service public de l'enseignement supérieur doit remplir cette mission en assurant des formations diversifiées, ouvertes à tous, et sans discrimination sociale.

Depuis le passage LMD qui a détruit les cohérences et progressivités disciplinaires au service d'une prétendue modularité conduisant à l'émiettement des enseignements, les débats sur les formations mettent de plus en plus de côté les questions disciplinaires pour satisfaire toujours plus aux injonctions des appels à projets ministériels (Plan Réussite Licence, Nouvelle Licence).

Pour faciliter le choix des étudiants, il faut poursuivre un travail de remise en cohérence de notre offre de formation.

La soutenabilité de l'offre de formation en terme de charge de travail reposant sur les personnels doit devenir un critère dans son examen par les Conseils.

S'il est légitime de défendre la diversité des champs disciplinaires enseignés, il faut combattre l'inflation des diplômes et des parcours (permise depuis la dé-régulation imposée par le LMD) qui serait le fruit des jeux des concurrences internes à notre établissement.

Le lien formation / recherche doit exister et perdurer à tous les niveaux et pas seulement au niveaux M et D. L'ensemble de l'offre de formation doit être revu par le CEVU en regard d'une harmonisation entre les UFR et instituts de Lille1 mais aussi entre les universités régionales. Nous considérons que l'offre concertée en terme de formation est possible sans faire éclater les périmètres des universités actuelles.

Formation des maîtres-Conventions avec La Catho.

Non seulement, la réforme de la « mastérisation » des formations d'enseignants a été catastrophique et pour les étudiants et les enseignants-stagiaires, mais elle a exacerbé la concurrence inter-universitaire régionale. Ainsi, l'accord inter-universitaire signé en Janvier 2010 n'a pas été respecté. Il n'y a pas eu de véritable coopération permettant d'empêcher le dépeçage de l'IUFM par redéploiement des supports vacants d'enseignants et d'enseignants-chercheurs car c'est bien la logique de la compétition qui a prévalu. Les accords de co-portage ou cohabilitations n'ont pas été plus appliqués. Ainsi, l'Université d'Artois, intégratrice de l'IUFM, a préféré faire cavalier seul en signant une convention de master sur la formation des maîtres et des enseignants avec un institut confessionnel (la Catho) alors que ce master était cohabilité avec les autres universités.

Nous continuerons notre action pour obtenir la dénonciation de la convention avec la 'Catho' et nous défendrons une véritable gestion régionale par la mise en place d'un conseil inter-universitaire de la formation des enseignants.

Stigmatisée par cette convention sur la formation des maîtres, l'université d'Artois, n'est pourtant pas la seule à conventionner avec la Catho. Il faudra également étendre la réflexion sur la politique inter-universitaire régionale en matière de convention avec les établissements privés en fixant des principes généraux qui s'appliqueraient à tous. C'est sur de tels actes que l'on pourra juger des réelles volontés politiques de coopération régionale avant d'imposer des intégrations forcées.

Développement Durable ou soutenable

Après leur diagnostic énergétique, il convient de bâtir un plan d'action permettant la réduction des consommations s'alignant progressivement sur celles de bâtiments BBC (bâtiment basse consommation) ou HPE (haute performance énergétique).

De même, il faudra modérer nos consommations (eau, électricité, papier) et privilégier les produits DD.

Les avancées dans ce domaine sont importantes à Lille1, notamment grâce à l'obtention de la nomination d'une vice-présidente DD. Cette politique doit être poursuivie.

Une vie sur le campus intégrant enseignement, animation et activités sportives

Le sport comme contribution originale à la vie du campus s'organise autour de 3 axes forts : ENSEIGNEMENT, ANIMATION et COMPETITION 3 axes forts qui contribuent de par leur spécificité à l'épanouissement de nos étudiants, à la création de lien social à l'intégration et au sentiment d'appartenance à LILLE 1. La participation aux cours encadrés doit être reconnue par une bonification ou une reconnaissance sous forme d'ECTS - Une UE libre (transversale aux différentes formations) "organiser un événement à caractère sportif" doit être reconnue (niveau L3 ou M1) ceci afin de reconnaître l'initiative étudiante. Le développement des pratiques sportives pour les personnels doit être améliorée. Les horaires doivent être dégagés afin de permettre aux personnels de pratiquer pendant et ou en dehors de la pause méridienne.