

# ALTERNATIVE

CGT et FSU Lille 1

7 mars 2016

## Des candidatures pour défendre les personnels et le service public

*Le mardi 22 mars 2016, les personnels et usagers de l'Université Lille 1 sont appelés à élire leurs représentants dans les conseils centraux : Conseil d'Administration, (CA) commissions du Conseil Académique (CAC) : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) et Commission de la Recherche (CR). Après ce renouvellement des conseils, le CA élira le président de l'université.*

L'alliance intersyndicale CGT et FSU (FERC-Sup-CGT, SNTRS-CGT, SNASUB-FSU et SNESup-FSU) s'appuie sur des années de luttes communes et de pratique syndicale unitaire pour présenter :

- un programme alternatif,
- des listes de candidats à tous les conseils centraux,
- une candidature à la présidence (Charles Suquet, Professeur à l'UFR de Mathématiques).

Des collègues non syndiqués, avec qui nous nous sommes retrouvés dans l'action sur toutes les grandes questions universitaires et sociales sont candidats sur nos listes. En collège A, certain-e-s candidat-e-s ont accepté de figurer sur nos listes par souci démocratique de pluralisme, compte tenu des contraintes rendant difficile la constitution de listes dans ce collège.

Nous pensons que l'Université va mal et va dans la mauvaise direction. Nous n'acceptons ni la résignation ni le silence et nous ferons entendre la voix de tous ceux qui pensent **qu'il n'y a pas de fatalité et qu'une autre politique est possible**. La défense et le développement du service public sont un choix de société et il faut faire en sorte que l'État en assume le coût. Il n'y aura pas de service public de qualité sans personnels en nombre suffisant avec des conditions de travail fortement améliorées et une reconnaissance à la hauteur de leurs missions. Cela va à l'encontre de la mise en concurrence systématique actuelle.

Pour nous, l'Université est le service public d'Enseignement Supérieur et de Recherche laïc, gratuit et émancipateur. Il nous faut reconquérir la liberté de définir nos politiques universitaires indépendamment des lobbies économiques et politiques.

# État des lieux

## Au niveau national

« 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. »

Article L141-6 du Code de l'Éducation.

La LRU (Loi Responsabilités et Autonomie des Universités), n'a pas donné aux universités les moyens de choisir leur politique en matière de formation et de recherche contrairement aux allégations gouvernementales. La loi ESR (Loi d'orientation de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) promulguée le 23 Juillet 2013 ne fait que modifier à la marge, les règles de gouvernement des universités. Ainsi elle crée le Conseil Académique (regroupant les ex-CS et CEVU), transfère des compétences du Conseil d'Administration vers les commissions recherche (CR) et formation-vie universitaire (CFVU) du Conseil Académique. Par contre, elle n'a pas réduit les prérogatives des présidences et n'a pas remis en cause les Responsabilités et Compétences Élargies. Le pilotage des universités est avant tout dicté par une analyse économique dont la principale préoccupation est le suivi inquiet de la masse salariale. La loi ESR a imposé des regroupements d'établissements mettant en œuvre une régionalisation de l'ESR se basant sur la nécessité d'une coopération territoriale, en fait une mutualisation permettant de nouvelles économies sur fond de réduction de l'offre de formation et du périmètre disciplinaire des activités de recherche.

Dans la droite ligne de l'idéologie libérale de l'économie de la connaissance formalisée depuis le processus de Bologne (1999), la politique de financement sur projets, les critères d'éligibilité des plans d'excellence, ont conduit les universités pseudo-« autonomes » à une course aux appels d'offres et à la quête de fonds propres pour équilibrer leur budget puis à une régionalisation, préambule d'une privatisation à venir. Ce sont les dotations privées via les fondations, l'inflation des Diplômes d'Universités, des formations par apprentissage, la course aux « Investissements d'Avenir », EquipEX, LabEX, IDEX, la création des Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies (SATT) pour valoriser financièrement les activités de recherche ... En guise d'autonomie, les

universités y ont surtout perdu de leur liberté. En période de disette, les coupes budgétaires sont ciblées sur les missions récurrentes des universités et préservent les actions soit-disant « auto-financées ». Ainsi, l'on va maintenir les Diplômes d'Université, les formations par apprentissage, et par ailleurs laisser se dégrader les conditions d'accueil des nouveaux étudiants (Licence) en formation initiale.

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 les critères d'éligibilité des appels d'offre. Rechercher le soutien des lobbies politiques et économiques devient le prérequis de toute réponse à appel à projets.

La récente campagne de soutien au projet IDEX Université de Lille témoigne de cette *allégeance-complaisance*. De peur de froisser les susceptibilités politiques, P. Rollet et les autres présidents des universités de la région, en défendant au sein de leur Conseil d'Administration, l'adoption des statuts de la COMMunauté d'Universités et d'Établissements (COMUE) Lille Nord de France, ont accordé à « La Catho » le statut d'établissement membre de la COMUE, à égalité de droits avec les établissements publics, dans une structure elle-même de statut public ! Jusque là, « La Catho », établissement privé confessionnel, n'était que membre associé du PRES (Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur). Ce ne sont pas les raisons invoquées publiquement de la place de « La Catho » qui serait devenue incontournable dans l'ESR en région qui ont déterminé ce choix d'une telle atteinte au service public d'ESR et à sa laïcité, mais bien la rédaction simultanée de la réponse à l'appel d'offre IDEX dans le cadre du PIA2 et la volonté de plaire ainsi aux potentats locaux et ministériels. Seuls les élus des listes syndicales se sont exprimés contre ce projet au CA de Lille 1. Conseil Régional, Chambre d'industrie, Parlement des Savoires, tous les autres se sont rangés derrière un projet qui, une nouvelle fois, vise à renforcer les financements des activités de recherche et de certaines formations dans un périmètre d'excellence qui représente moins de 40% du potentiel, et de certaines formations, avec un faible effet de redistribution. Nos dirigeants actuels ont renoncé à fonder une politique de recherche sur la qualité des travaux et leur intérêt scientifique pour faire reposer le fléchage des moyens humains et financiers sur l'identification de « talents » évalués avec des indicateurs contestables, co-optation de Curriculum Vitae d'exception.

Nous ne nous retrouvons pas dans ces réponses à appels à projets dont le respect des critères d'éligibilité impose l'abandon de la liberté et de l'indépendance dans le développement des formations et des 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. Voilà pourquoi nos élus se sont exprimés contre ces projets 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, sa logique d'exclusion de thèmes de recherche, de formations dispensées, de personnels . . .

La sanctuarisation de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche promise par F. Hollande s'est soldée par une réduction en euros constants de la dotation budgétaire

aux établissements. Après quatre années de « créations de 1000 emplois », le nombre réel d'agents de la fonction publique dans l'ESR a diminué de 700 depuis 2012. On ne fait que ralentir le gel d'emplois alors que le nombre d'étudiants augmente (plus de 60 000 étudiants de plus cette année). Dans la droite continuité de la LRU, cette politique incite les établissements à faire la chasse aux subventions privées, concentrer les moyens sur quelques uns en dégradant les conditions de travail de tous les autres.

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

## Pour Lille 1, dégradation des conditions de travail des étudiants et des personnels

- Le déficit budgétaire de 2,8 M euros affiché en 2014 a servi de prétexte à un virage politique marqué par le passage au gel d'emplois pour 2016 (et 2017) et la réduction du volume d'enseignement dispensé dans les formations LMD pour-tant accréditées.
- État du patrimoine immobilier : refus de mettre en œuvre en priorité les travaux indispensables pour la mise en sécurité des bâtiments. Une situation en trompe l'oeil : un « Learning Center » flambant neuf mais le nombre de bâtiments ERP (Établissement Recevant du Public) ayant reçu un avis défavorable de la commission municipale de sécurité est passé de 29 en 2012 à 31 en 2014.
- Personnels : reports de publication et gel de postes, réduction des perspectives de carrière, intensification du travail, augmentation du nombre d'agents contractuels (notamment sur contrats recherche), compétition accrue entre les personnels, augmentation du nombre de cas avérés de souffrance au travail.
- Formation : moins de moyens pour accueillir plus d'étudiants, suppression des mesures d'aide à la réussite, augmentation des effectifs en TD, fermeture de formations, réduction du volume horaire dispensé par formation, et d'autre part, non remise en cause de l'augmentation des formations de type DU.
- Recherche : réduction des BQR (Bonus Qualité Recherche), quasi-disparition des postes d'ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche), suppression pour les maîtres de conférences nouveaux recrutés du droit à une décharge d'un tiers du service d'enseignement lors de leur première année.

# Revitaliser la démocratie universitaire

Propositions concrètes pour une alternance politique.

## Une politique d'établissement élaborée conjointement avec les conseils et instances élus

### S'appuyer sur les conseils

Au fil des années, nous avons assisté à la mise de 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'au niveau de la recherche. Il faut *arrêter cette inflation de structures intermédiaires* (chargé de mission ou groupe de travail) et *revenir à un fonctionnement de plein exercice des instances régulières*, les seules à avoir quelques garanties de représentation démocratique et déjà bien assez nombreuses (conseils de labo, de composantes, d'université, Comité Technique et Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail).

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. Exiger des avis n'est pas faire vivre la démocratie. Tant que les personnels ne se sentiront pas impliqués dans les prises de décision, ils n'adhèreront pas aux projets.

Les deux candidats à la présidence en lice en 2012 partageaient la même vision politique : une équipe de direction qui décide des orientations politiques et une majorité d'élus issus des listes présidentielles qui avalisent. Les deux candidats ont choisi d'attribuer pouvoir et périmètre d'intervention à une équipe de direction avant même le scrutin de renouvellement des conseils. Ils ont construit des listes aux conseils dans lesquelles sauf rares exceptions, ne figurait aucun membre de leur équipe de direction. La défiance envers les élu-e-s traduit une défiance envers les personnels. Le Président P. Rollet n'a pas fait reposer le gouvernement de Lille 1 sur ses conseils élus.

Alors que la loi ESR promulguée le 23 juillet 2013 confère aux commissions recherche et formation-vie étudiante, leur réunion constituant le Conseil Académique (CAC), la délibération respectivement sur les budgets recherche et formation, les élus qui y siègent ne sont toujours pas associés à leur élaboration malgré leurs demandes répétées. La présidence continue de soumettre un projet ficelé comme elle le faisait en Conseil d'Administration.

**Tout au long de la mandature actuelle, les élu-e-s des listes soutenant P. Rollet et I. Shahrouf ont soutenu par leurs votes la même politique. Ils devraient en assumer conjointement le bilan aujourd'hui.**

Il y a fort à parier que les candidats qui émaneront en 2016 de ces équipes ex-2012 feront les mêmes choix, à savoir celui d'une campagne reposant sur la personnalité du candidat à la présidence faute de programmes politiques les différenciant.

Tout récemment, à l'occasion de la délibération sur les statuts de Lille 1, les élu-e-s syndicaux ont demandé que le Conseil Académique (CAC) soit présidé non par le président de l'université mais par un-e président-e élu par le CAC de façon à limiter les cumuls et éviter la présidentialisation extrême. Ils ont été les seuls à défendre cette proposition. Les élu-e-s des listes Construire Ensemble et Dynamisme Pluralité Engagement (DPE) ont validé la vision présidentielle qui fait que le président préside CA et CAC. Les élu-e-s Ambition et Engagement n'ont fait que s'abstenir sur notre proposition. Cette abstention n'était qu'une façon de chercher à se démarquer de P. Rollet en vue des élections sans réellement défendre un système autre que présidentiel.

Nous sommes contre la perpétuation du modèle actuel d'une direction élargie qui finalise l'ensemble des textes avant passage devant les conseils dont les élu-e-s ne sont convoqué-e-s que pour les avaliser. Notre projet est celui d'un gouvernement exercé par les Conseils et instances démocratiquement élues de l'université et non pas la mise en place d'une écurie présidentielle. Notre projet sera porté et mis en application par les élus aux conseils. Nos candidat-e-s aux conseils sont choisi-e-s parce qu'ils ou elles partagent un même programme politique et qu'ils ou elles disposent des compétences permettant de le mettre en œuvre. C'est le scrutin démocratique du renouvellement des conseils qui déterminera les acteurs de la politique de l'université et non le fruit d'un partage de portefeuilles décidé par des candidats-présidents.

## Rétablir le lien recherche-formation à tous les niveaux de l'université

La politique d'autonomisation de la recherche conduite au sein de Lille 1 par la création d'instituts sans maintien du lien entre formation et recherche historiquement assuré par les UFR (Unité de Formation et de Recherche) met en danger la cohérence entre formation et recherche. Le poids croissant d'unités de recherche dont la taille ne cesse de croître tend de plus en plus à monopoliser les décisions, non seulement en matière de politique scientifique, mais aussi en matière d'enseignement, qu'il s'agisse du niveau Doctorat ou Master. Redonner du poids aux maillons démocratiques intermédiaires est essentiel : Écoles Doctorales et Conseils de composantes. Il faut par ailleurs proposer la mise en place au sein des unités de recherche de véritables instances démocratiques de décision.

Il faudra dès lors mener une réflexion avec les directeurs de composantes pour trouver les moyens d'articuler ces deux missions interdépendantes. Il faut interroger

le fonctionnement des instituts de recherche et en faire un bilan. Il faut défendre le principe d'UFR qui garantit un fonctionnement démocratique local sur la base de périmètres disciplinaires sans pour autant les cantonner à l'état de département d'enseignement.

## **Exiger que tout représentant mandaté par une instance, rende compte à la représentation qui l'a désigné**

Au sein du CA de la COMUE Lille Nord de France, Lille 1 dispose de représentants comme cela était déjà le cas au sein du défunt Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur PRES dénommé improprement « Université Lille Nord de France ». Ces « représentants de Lille 1 » au CA du PRES ou de la COMUE n'ont jamais reçu de mandat du CA de Lille 1. Cette demande de simple bon sens a été faite à de multiples reprises par nos élus au sein de notre CA sans résultat. Nous estimons qu'une bonne partie du dysfonctionnement de l'ex-PRES résulte d'un manque de retour d'informations des présidences actuelles vers les représentants des personnels de leur établissement. Les statuts de la COMUE accordent des sièges au titre des établissements au sein du Conseil des membres et au sein du Conseil d'Administration. Nous entendons faire en sorte que cette représentation de notre établissement dans les instances de la COMUE soit une représentation des conseils de Lille 1 par la désignation et le mandatement de nos représentants par les Conseils de Lille 1, et par la diffusion des documents de travail de ces instances dans les conseils de Lille 1.

## **Informez et consultez la communauté universitaire pour tout projet affectant fortement la structuration régionale de l'enseignement supérieur et de la recherche : référendum sur la fusion des universités lilloises**

Il n'a été entreprise aucune consultation des personnels lors du dépôt de création du PRES. Il en a été de même des projets de statuts de la COMUE, des Plans Campus, ou des réponses au PIA (Programme d'Investissements d'Avenir). Les phases de réflexion de la structuration régionale de l'ESR échappent aux personnels (comme aux étudiants) alors qu'elles affecteront leurs conditions de travail. La logique à l'oeuvre 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 le projet des directions.

Ce n'est pas par l'inflation de groupes de travail techniques et politiques que l'on



démontre qu'un projet est porté par les personnels. Il en est de même du projet de l'Université de Lille.

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, l'avis de directeurs de composante, de service ou de laboratoire, sans qu'il soit spécifié qu'ils doivent consulter leurs conseils et leurs personnels ne constitue pas une consultation réelle de la communauté universitaire.

Si nous remportons cette élection 2016, *nous nous engageons à organiser une consultation directe et démocratique des personnels sur le projet de fusion des universités lilloises* et à tenir compte du résultat pour la poursuite ou l'arrêt de ce processus de fusion. On ne peut pas accepter de rédiger les futurs statuts de cette Université de Lille sans consulter les personnels.

Nous sommes en faveur d'une coopération entre universités car la concurrence au sein d'un même service public n'est pas un usage responsable des deniers publics. Il convient de noter à ce propos que les coopérations n'imposent pas forcément une remise en cause de nos statuts. Pour autant, aucun rapprochement ne devrait 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 doit être informé et consulté sur de tels projets. Un temps de réflexion et de débats est nécessaire. Un rapprochement des universités lilloises ne peut se faire aux dépens de nos relations avec les autres universités de la région avec qui nous échangeons des projets d'enseignement comme de recherche.

La fusion d'universités a un coût. Faute de moyens, ce seront les personnels qui en absorberont le coût financier : non reconduction d'agents contractuels, alourdissement des charges reposant sur les personnels restants. S'il avait été obtenu, l>IDEX fléchait ses moyens sur un périmètre restreint. Il n'aurait contribué que marginalement à la mise en place d'une université fusionnée. Pour obtenir l'accord des trois présidences, les marchandages vont bon train et rien n'est moins certain qu'une fusion crée une synergie et ne soit pas qu'un simple redécoupage des périmètres d'interventions des sites et des services.

Pour nous, les questions essentielles restent les 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 ce sont les réponses à ces questions et non la course aux dépôts d'appel à projets d'excellence, qui doivent définir la politique régionale de l'ESR.

# Formation et Recherche

## Produire et diffuser les connaissances

L'essence de l'Université est la production et la diffusion des connaissances scientifiques. Cette double mission fondamentale s'appuie notamment sur l'existence d'un corps d'enseignants-chercheurs, permettant l'adossement de l'enseignement universitaire à la recherche. Sur ce socle, l'Université peut et doit développer des formations de qualité pour répondre à une demande sociale grandissante. La diffusion des connaissances peut être directe en attirant à l'université les publics visés. Elle passe aussi par la formation initiale et continue des enseignants du secondaire et du primaire. Leur contact avec la recherche vivante au cours de leurs études et le maintien d'un lien avec l'université tout au long de leur carrière sont pour eux un atout essentiel pour maîtriser toutes les évolutions de programmes qu'ils auront à mettre en œuvre. Les réseaux d'anciens étudiants jouent un rôle clé pour la visibilité de l'université au sein du monde économique, que ce soit pour procurer à nos laboratoires des contrats de recherche ou pour nous permettre d'identifier les futurs besoins en formation.

La dégradation des conditions de travail rend de plus en plus difficile le maintien d'un équilibre harmonieux entre enseignement et recherche pour les personnels. La rupture quasi définitive de cet équilibre pour un trop grand nombre de collègues est une situation très préoccupante et il nous faudra trouver collectivement les moyens d'y remédier. L'université peut-elle durablement asseoir le fonctionnement de ses formations sur une montagne d'heures complémentaires ? Peut-on produire une recherche de qualité si une fraction toujours plus grande du temps de travail des chercheurs (qu'ils soient ou non enseignants) est consacrée à la recherche de financements et au montage de dossiers de plus en plus complexes ?

## Formation

Le service public de l'enseignement supérieur doit remplir cette mission d'enseignement en assurant des formations diversifiées, ouvertes à tous, au travers d'une offre lisible et cohérente pour les étudiants.

La Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU) du Conseil Académique (CAC) doit pouvoir exercer ses prérogatives de conseil d'élus dont celle d'élaborer le bud-

get de la formation (loi ESR de 2013). Actuellement, la commission formation de Lille 1 ne peut pas exercer cette prérogative car elle se réunit après la rentrée universitaire. La réunion du CFVU *en amont* de la lettre de cadrage budgétaire permettra de décider démocratiquement de la répartition du budget formation.

Malgré la demande de certains membres la nouvelle carte de l'offre de formation de Lille 1 en 2014 n'a pas été étudiée minutieusement par le CAC. Des restrictions budgétaires et cette absence de dialogue sur l'offre de formation a conduit le CAC à examiner en urgence la soutenabilité de l'offre de formation à Lille 1 au printemps 2015. Etait-il raisonnable de traiter de ce sujet en 3 heures et sur la seule base des documents très synthétiques mis à disposition des élu-e-s ? La transmission souvent très tardive aux élu-e-s des documents à analyser ne leur laisse pas toujours le temps de consulter leurs électeurs.

Pour faciliter le choix des étudiants, nous souhaitons réaliser un travail de mise en cohérence de notre offre de formation. S'il est légitime de défendre la diversité des champs disciplinaires enseignés, il faut combattre l'inflation des diplômes et des parcours qui est le fruit des concurrences entre composantes de notre établissement et même parfois au sein des composantes. Le CAC doit pouvoir donner son avis sur la cohérence pédagogique des maquettes et plus particulièrement pour la première année. A ce titre, il nous paraît utile de réaliser un bilan du fonctionnement de la L1 SESI dont la maquette a subi une réforme importante en septembre 2014. Nous ne sommes pas persuadés que cette nouvelle maquette se soit révélée bénéfique pour les étudiants et pour les offres de formation de ce secteur.

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. Peut-on ouvrir des formations dont plus de 50% de l'enseignement est assuré par des contractuels ou des heures complémentaires de titulaires ?

Le lien formation / recherche doit exister et perdurer à tous les niveaux et pas seulement aux niveaux M et D. L'ensemble de l'offre de formation doit être revu par le CFVU (Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil Académique, successeur du 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.

Ces dernières années les Diplômes d'Université (DU) se sont multipliés à Lille 1. Leur autofinancement supposé a toujours été mis en avant lors de leur présentation au CAC. Nous nous sommes souvent opposés à l'ouverture de ces DU aux tarifs exorbitants (ceux du marché selon les porteurs) et qui grèvent nos capacités d'encadrement pour les formations LMD. Les ressources apportées par ces DU ne sont que marginales dès lors que l'on comptabilise non seulement les heures d'enseignement dispensées (au coût marginal de l'heure complémentaire) mais aussi l'utilisation des infrastructures, des secrétariats pédagogique... Nous proposons de réaliser un bilan des DU en

fonctionnement sur Lille 1 pour déterminer leur véritable coût de fonctionnement. Nous établirons des règles d'ouverture pour les DU qui seront ensuite discutées au sein du CAC.

Nous proposons qu'un bilan des dispositifs mis en place pour l'aide à la réussite des étudiants en L1 soit réalisé et présenté au CAC. Supprimer des dispositifs efficaces pour la réussite des étudiants en raison de restrictions budgétaires, comme cela a été proposé lors du CAC du 22/05/15, c'est pénaliser de nombreux étudiants qui ont besoin d'être soutenus pour réussir leur L1. A contrario de cette logique comptable, nous pensons que formation et pédagogie doivent rester au coeur de nos préoccupations. Nous soulignons que dans le volet spécifique commun aux Universités Lille 1, Lille 2, Lille 3 du contrat de site de la ComUE Lille Nord de France figure parmi les objectifs la mise en place d'une « offre de formation innovante, promouvant la réussite étudiante » et, pour ce faire, il est proposé de « systématiser et coordonner les dispositifs d'aide avec comme objectif de favoriser l'aide à la réussite et de diminuer le taux d'échec ». Les économies qui portent sur les dispositifs d'aide à la réussite en licence vont à l'encontre de ces promesses.

La commission formation du CAC doit être aussi le garant du bon fonctionnement des services indispensables à la gestion des formations : service des inscriptions, services des examens, service de la vie étudiante, relais handicap. Après consultation des responsables de ces services, nous proposons de veiller à ce que des moyens humains et logistiques adaptés à un fonctionnement correct de ces services leur soient attribués. Les responsables de ces services seront invités aux séances du CAC lorsque des questions concernant leurs services seront traitées. Il est anormal que depuis cinq ans le responsable du service des inscriptions doive se battre avant chaque rentrée universitaire pour trouver des locaux viables pour accueillir la chaîne d'inscription. Il est tout aussi anormal que le service des examens ait été contraint de déménager dans une période chargée en épreuves de contrôle continu (mars 2015) pour laisser ses locaux à la Maison pour la Science et qu'une intervention en Comité Technique ait été nécessaire pour faire comprendre à la Direction Générale des Services que l'accueil des étudiants en situation de handicap bénéficiant d'aménagements particuliers (salle isolée, secrétaire d'examen, ordinateur...) pour leurs examens nécessite des bureaux en nombre important au sein du service. Malgré cette intervention, un bureau situé dans le bâtiment du service des examens a été affecté à la Chargée de mission Egalité Femme/Homme en décembre 2015 au détriment de l'accueil des étudiants évoqués précédemment. Nous trouvons inacceptable qu'il ait fallu attendre plusieurs semaines avant qu'une signalétique soit implantée pour localiser et identifier le bâtiment du service après son déménagement et, qu'un an après son déménagement, sa localisation sur le plan du campus soit absente alors que celle de la Maison pour la Science y figure. Finalement il nous semble urgent que la porte d'entrée de ce bâtiment soit aménagée pour faciliter l'accueil des étudiants en fauteuil qui le fréquentent. Nous demanderons que l'implantation de ce service soit stabilisée dans le bâtiment MASS-A9 car cette position centrale est idéale aussi bien pour le personnel du service que pour ses usagers

(enseignants et étudiants) et que l'ensemble des bureaux du bâtiment soit affecté à ce service.

Nous trouvons normal qu'une université offre à ses étudiants des conditions adéquates pour passer leurs examens. L'université de Lille 1 disposait de deux bâtiments dédiés spécifiquement à cet usage et bien adaptés : les bâtiments A4 et A5. Depuis le déménagement de la bibliothèque provisoire dans les bâtiments A4 et A5, les examens sont localisés dans des amphithéâtres ou dans les halles de sport (en dehors de leur période d'utilisation). Aucun de ces lieux n'est idéal pour l'organisation d'examens pour les motifs suivants : éclairage insuffisant, température parfois trop basse, locaux bruyants, sièges cassés ou inconfortables dans certains amphithéâtres, agencement ne garantissant pas l'impossibilité de copier dans les amphithéâtres... Nous demanderons qu'à la rentrée 2016 les bâtiments A4 et A5 retrouvent leur usage de salles d'examen. D'autre part nous veillerons à ce que, s'il y a fusion des trois universités, le modèle retenu pour les conditions d'organisation des examens soit celui de Lille 1 car c'est celui qui est le plus performant des trois universités.

La mise en place du logiciel ADE (gestion des salles) en septembre 2015 s'est effectuée dans la précipitation et de nombreux ratés ont été constatés. Il n'y pas eu de concertation avec les responsables de formation et aucune discussion sur ce sujet n'a eu lieu en commission formation du CAC. De nombreux responsables de formation souhaitaient que la mise en oeuvre d'ADE soit réalisée en janvier 2016 mais ils n'ont pas été entendus. À ce jour les services mis en avant pour justifier le déploiement de ce nouveau logiciel ne sont pas disponibles et ceux qui étaient disponibles avec l'ancien logiciel ne le sont plus : accès aux emplois du temps personnalisés pour les étudiants et les enseignants, visibilité sur les plannings d'occupation d'un bâtiment ou d'une salle pour les enseignants. Nous proposons qu'un bilan de l'utilisation de ce nouveau logiciel soit réalisé auprès des secrétariats pédagogiques et des directeurs d'études afin de mettre en évidence les dysfonctionnements et que des solutions d'amélioration du fonctionnement du logiciel puissent être proposées par ces utilisateurs et fassent ensuite l'objet d'une discussion lors d'une réunion du CAC.

À l'ère du numérique, une université se doit de proposer à ses enseignants et ses étudiants des équipements multimédia de qualité et adaptés à la formation ; l'université de Lille 1 a un retard à rattraper dans ce domaine. Elle dispose de deux centres de ressources multimédia (localisés dans les bâtiments SN1 et P1) comportant une dizaine de salles au total, utilisables pour l'enseignement ou en accès libre pour les étudiants. Cependant, le nombre de postes (24 postes) de ces salles n'est pas adéquat avec les effectifs usuels des groupes de TD (32 étudiants) sauf pour une salle, la 205 au P1, qui comporte 40 postes. Cela contraint souvent les enseignants à réserver deux salles communicantes en parallèle avec des conditions d'encadrement qui ne sont donc pas idéales pour les étudiants. Dans certaines salles du P1 aménagés dans l'urgence pour faire face à un besoin impérieux de nouvelles salles, l'ergonomie nécessaire pour un enseignement de qualité est absente : pas de filtres anti-UV sur les fenêtres ou de volets, tableaux positionnés trop bas ou en mauvais état ou servant aussi

d'écran de projection, disposition des postes en rangées, espace insuffisant autour des postes pour la prise de note. Nous proposons qu'un groupe de travail soit désigné au sein du CAC pour étudier des aménagements des salles de ressources multimédia qui soient en cohérence avec les besoins exprimés par les enseignants utilisateurs de ces salles. Nous souhaitons que les crédits affectés au SEMM pour la gestion des centres de ressources multimédia soient augmentés afin de lui permettre d'affecter un moniteur dans chaque centre et sur l'intégralité des périodes d'ouverture des salles multimédia. L'équipement des amphithéâtres en vidéoprojecteur et en écran de projection de qualité doit être poursuivi tout en veillant à ce que leur utilisation ne soit pas dégradée par l'absence de filtre anti-UV ou de volet sur les fenêtres. Pratiquement aucune salle de TD n'étant équipée en vidéoprojecteur, il est indispensable que des crédits soient affectés pour assurer le remplacement et l'entretien du parc de rétroprojecteurs qui sont encore utilisés par de nombreux enseignants et qu'un entretien et remplacement périodique des écrans de projection soit effectué. De manière générale, nous proposons que tous les aspects logistiques liés à la formation soient débattus en CAC en concertation avec la Direction Générale des Services afin que les décisions prises soient en cohérence avec les besoins des utilisateurs enseignants et étudiants.

## Conventions

Nos élu-e-s au sein des Conseils Centraux se sont battu-es et ont obtenu au cours du mandat actuel, que les conventions de délocalisation de diplôme et de double diplôme impliquant Lille 1 ne soient plus automatiquement reconduites sans examen et qu'elles se limitent, sauf exceptions, aux établissements publics et qu'un bilan détaillé (finances, inscrits, taux de réussite, ...) des conventions encore en vigueur avec les instituts privés soit présenté régulièrement aux Conseils. Il reste à revoir les conventions que Lille 1 a signé avec des établissements privés français au premier rang desquels figure « La Catho ». Nous ne pouvons admettre de contribuer à l'existence et au développement d'un établissement privé confessionnel concurrent des établissements publics de l'ESR. Le Snesup-FSU et la CGT ont combattu l'entrée de « La Catho » dans la COMUE. Lors du passage d'une nouvelle convention avec « La Catho » au CAC et au CA en décembre 2015, seuls les élus syndicaux CGT-FSU-SUD-UNEF ont voté contre. Aucun bilan des conventions actuelles avec cet établissement n'a été fait. Cet établissement privé n'a qu'une activité de recherche marginale et vient concurrencer nos formations en bénéficiant via ces conventions des accréditations qui lui seraient autrement inaccessibles. Nous remettons en cause cette convention avec La Catho. L'ensemble des formations actuellement sous convention avec cet établissement fera l'objet d'une expertise des élu-e-s du CAC.

## Recherche : une autre voie est possible

### Se libérer des \*-ex

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 de l'individualisme, de la compétition stérile, de la soumission aux contraintes du moment, du conformisme intellectuel, une crainte de prendre des risques. Pour ces raisons, elle est nuisible à la recherche. Une recherche de qualité ne peut naître seulement d'individus excellents, dopés par des primes à la performance. Elle est aussi le fruit d'un écosystème qui favorise l'éclosion des idées, leur maturation et 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. La Commission Recherche (CR) 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

L'établissement en tant que tutelle intervient dans les négociations avec les EPST et le ministère suite aux évaluations quinquennales des laboratoires. Il nous semble indispensable que la Commission Recherche fasse partie de la boucle de discussion amenant la décision sur les laboratoires reconnus pour le contrat quinquennal suivant. Il n'est pas satisfaisant qu'une équipe de direction soit seule à intervenir (et dans l'opacité) sur des décisions qui auront des répercussions importantes sur les personnels. Là encore, il faut retrouver une décision collégiale.

Chaque contrat quinquennal a son lot de chercheurs exclus qui doivent prendre

leur « bâton de pèlerin » pour retrouver une insertion recherche. Nous réclamons le respect du droit à l'activité de recherche, inscrit dans le décret régissant les droits et devoirs des enseignants-chercheurs. De façon plus large, tout personnel (Enseignants-Chercheurs, Enseignants, BIATSS) investi d'une mission de recherche doit bénéficier des moyens minimaux de cette mission, quelle que soit sa thématique de recherche et son degré d'excellence présumée.

## Structuration de la recherche et mutualisation

Si la structuration de la recherche en secteurs permet de faciliter les liens entre direction et laboratoires, l'articulation inter-sectorielle nécessite d'être approfondie. En particulier, cette sectorisation ne doit pas inhiber nos capacités à faire émerger des thématiques interdisciplinaires. À l'heure où la prise en considération des risques environnementaux, des problèmes d'éthique, des questions sociales liés au déploiement d'innovations technologiques issues de la recherche est plus que jamais nécessaire, il est important de mettre en place à Lille 1 une réflexion approfondie avec pour objectif la sensibilisation des chercheurs et enseignants-chercheurs à leur responsabilité sociétale et pour finalité de faire converger sur des thématiques communes des chercheurs des sciences expérimentales et économiques et sociales.

La mutualisation des moyens matériels (essentiellement les équipements) a fortement progressé ces dernières années. Cependant lorsque l'on regarde de près la question des moyens financiers, de fortes inégalités persistent que ce soit à l'échelle macroscopique (secteurs et laboratoires) ou à l'échelle des individus.

Il est possible de réduire ces inégalités en mobilisant des ressources supplémentaires, notamment à travers le SAIC à travers notamment la facturation à coûts réels. Il n'est pas normal que sur les contrats de type industriel (cela exclut les conventions institutionnelles type ANR, Ministère, Région...), les facturations soient faites à coût marginal (nécessité de prendre en compte la quotité de masse salariale des enseignants-chercheurs engagés dans le projet). Il faut donc réaliser un audit sur ces conventions, et mettre en place une politique de facturation homogène de telle sorte que la prise en compte des coûts réels puisse dégager des ressources supplémentaires mutualisables. Des marges supplémentaires peuvent être aussi mobilisées dans le programme H2020.

## Valorisation SAIC versus SATT, propriété intellectuelle

Dès le projet de sa création, nous avons dénoncé une entreprise qui consiste à confisquer la propriété intellectuelle et industrielle de l'Université et de ses personnels via une Société par Actions Simplifiée (SAS) : la SATT. Celle-ci privatise les profits et socialise les investissements par les subventions publiques qui l'alimentent. Créée il y a 3 ans, nous attendons toujours un bilan financier de la SATT Nord de France.

Peu de temps après cette création, la direction actuelle de l'université Lille 1 a octroyé à la SATT un mandat exclusif d'exploitation des connaissances et résultats de l'université Lille 1. Or la SATT n'est pas une filiale de l'Université Lille 1, elle est donc soumise comme toute entreprise privée au code des marchés publics et à la mise en



concurrence. La légalité de ce mandat est tout à fait contestable.

De plus, sans se cantonner à la dimension juridique, rappelons que ce mandat fait de la SATT l'unique instance apte à prendre des engagements quant à l'utilisation des résultats de recherche des laboratoires. Ce mandat est d'autant plus dommageable pour Lille 1 qu'il empêche les réponses aux appels à projet européens H2020 puisqu'ils supposent de recueillir l'accord écrit de tous les partenaires autorisant la concession d'une licence exclusive au profit de la SATT sur les résultats obtenus.

Se rendant compte un peut tard du danger, la présidence de Lille 1 a proposé un avenant à la convention qui lie l'Université à la SATT, repoussé par le CA de la SATT en juin 2015. À l'occasion du CA de Lille 1 du 29 janvier 2016, le directeur de la SATT a annoncé qu'un nouvel avenant avait été rédigé mais il n'a pas été communiqué aux membres du CA.

Dans le même temps, P. Rollet, président de Lille 1 et administrateur provisoire du PRES Lille Nord de France actionnaire de la SATT a cherché à élargir son champ d'action à la gestion de la totalité des contrats de recherche de Lille. Il s'agissait alors clairement d'assurer une viabilité financière à une SAS qui peinait et peine toujours à justifier de son existence au détriment des laboratoires. Sans notre action de diffusion large et de dénonciation publique de ce projet, il n'aurait sans doute pas été possible de rassembler une majorité contre cette extension de compétences dans la convention entre la SATT et Lille 1.

Cette promotion de la SATT s'est faite au détriment des services internes de valorisation et plus particulièrement du SAIC. Il est clair que l'équipe en place veut la disparition du SAIC alors même qu'il a démontré son efficacité et sa remarquable capacité concurrentielle face aux SATT et autres dispositifs *privatifs* et qu'il est le seul réel garant des intérêts des laboratoires et de leurs membres.

Enfin, notons que les prestations que la SATT réalise actuellement gratuitement pour l'Université seront payantes dès 2017.

*Nous proposons que la SATT soit mise en concurrence conformément au code des marchés publics et de dénoncer unilatéralement la convention illégale qui lie Lille 1 à la SATT. Nous redonnerons au SAIC des perspectives de développement et nous mettrons fin à l'hémorragie organisée de ses effectifs.*

La défense de la propriété intellectuelle ne doit pas se limiter à dénoncer les agissements de la SATT. Elle englobe l'ensemble des productions scientifiques mais aussi pédagogiques des personnels de l'Université. Il convient dès lors de protéger l'utilisation de nos enseignements mis en ligne et de lutter contre toute forme de pillage.

*Nous proposons la mise en place d'une cellule dont les objectifs seront de répondre avec les moyens juridiques appropriés à toute atteinte à la propriété intellectuelle et de veiller lors de l'établissement de nouveaux outils de diffusion (par exemple un éventuel MOOC) au respect des droits de tout un chacun.*

## Droit à la recherche

Les enseignants-chercheurs sont de plus en plus submergés par des responsabilités pédagogiques et administratives de plus en plus lourdes. Dans de nombreuses situations, ils pallient au déficit chronique en termes de personnels BIATSS. *Il faut un véritable audit sur ces aspects afin de mieux cerner les périmètres des compétences et d'évaluer de manière plus juste les manques et ainsi construire une politique de Ressources Humaines en adéquation.*

Des efforts importants ont été réalisés pour que chaque enseignant-chercheur puisse être intégré dans un laboratoire. Cependant, trop souvent, de nombreux enseignants-chercheurs ne peuvent même pas trouver les moyens pour se déplacer à une conférence. *Nous proposons d'instituer un financement minimal dédié par enseignant-chercheur à un déplacement par an (sur demande directe).*

Le congé pour recherches ou conversion thématique (CRCT ou congé sabbatique) qui est théoriquement un droit pour tout enseignant-chercheur se réduit comme une peau de chagrin. Pourtant, c'est un véritable levier qui permet d'éviter le décrochage, de consolider une recherche en cours, d'en entreprendre une nouvelle. Chaque enseignant-chercheur devrait pouvoir y recourir plusieurs fois au cours de sa carrière. Les contingents de CRCT attribués par les sections CNU ou localement sont très insuffisants au regard de cette nécessité. Une politique de Recherche ambitieuse doit agir au niveau national et au niveau local pour une augmentation très substantielle de ces possibilités.

Les PRAG et PRCE souhaitant préparer une thèse ont la possibilité légale de bénéficier sous certaines conditions pendant 4 ans d'un temps de service réduit entre la moitié et les deux tiers de leur service annuel. Malheureusement cette possibilité est contingentée au niveau ministériel. L'université devra encourager ces projets, les recenser et le cas échéant exiger du ministère un contingent à la hauteur des besoins.

## International

Les actions à l'international de notre université contribuent directement à son rayonnement et à son attractivité. Ces actions sont multiples et diverses et concernent à la fois la recherche et la formation. Cette articulation formation-recherche que nous voulons pour notre Université doit également se décliner à l'International, avec pour principes directeurs :

- des partenariats avec des universités ou instituts publics ;
- une activité affirmée sur tous les continents ;
- des engagements solidaires (parrainages).

Cela nécessite également une structuration au plus près des acteurs (UFR) et une concertation continue.

## Accords cadres

L'université de Lille 1 possède de nombreux accords cadres avec des universités étrangères. Cependant, certains d'entre eux dégagent très peu d'activité. C'est pourquoi il est nécessaire d'optimiser ces accords, en articulant formation (échanges étudiants et enseignants-chercheurs, double diplôme...) et recherche (projets communs, laboratoire international, thèses en cotutelle), mobilité entrante et sortante des étudiants et enseignants-chercheurs.

Il faut donc mettre en place une politique de partenariats forts et privilégiés pour assurer leur visibilité.

## Accueil des étudiants

Lille 1 accueille beaucoup d'étudiants étrangers. Son image à l'international est également tributaire de ces étudiants. Il est donc important de mettre en place des structures d'accueil à la hauteur des besoins, notamment dans l'accompagnement de ceux-ci sur les questions matérielles : santé, logement etc.

## Programmes d'aide à la mobilité

Que ce soit pour la mobilité sortante des étudiants ou pour celle des enseignants-chercheurs, il est nécessaire du fait de la demande croissante, d'également mobiliser des ressources supplémentaires à travers les programmes européens, bilatéraux et financement MAE et MESR.

## Des engagements solidaires

L'université doit être par essence universelle. Nous devons donc maintenir et développer une politique de solidarité notamment avec des Universités de pays en proie à de graves difficultés (crise économique, guerre...).

# Ressources humaines et moyens matériels

## Budget

### Finances

Face à l'insuffisance notoire des moyens alloués par l'État aux Universités et largement dénoncée par les personnels, cf. la pétition signée par 830 collègues et remise au représentant du Recteur lors du CA du 18 décembre 2015 et, il nous faudra mettre l'État face à ses responsabilités. Nous *mettrons en débat dans les Conseils la possibilité d'adapter le nombre d'inscrits à notre capacité d'accueil et aux moyens attribués.*

Le recours massif aux heures complémentaires pour faire fonctionner l'université n'est pas une solution qui permette de préserver durablement la qualité du service public. Pour les collègues qui croient y trouver un remède à la forte érosion de leur pouvoir d'achat suite au retard sur l'inflation puis au gel du point d'indice de la fonction publique (représentant aujourd'hui la perte d'un trimestre de salaire par an par rapport au niveau de 1983), c'est une mauvaise solution qui, au delà d'un certain seuil, compromet leur capacité à avoir une activité de recherche. Une université qui affiche une politique de recherche ambitieuse ne devrait pas se résigner à cet état de fait. Par principe, nous sommes pour la consommation de l'intégralité du plafond d'emplois fonctionnaires au vu des besoins du service public.

Le coût de la mise aux normes de sécurité de l'ensemble des bâtiments est largement hors de portée des finances actuelles de notre université. Il nous faudra tout à la fois interpellier fermement le Ministère, afficher une priorité à la mesure de nos moyens sur certaines rénovations et faire savoir publiquement que l'on envisage la fermeture de certains bâtiments si aucune aide substantielle n'arrive du Ministère.

L'insuffisance des moyens attribués ne nous exonère pas pour autant de la nécessité de rechercher les éventuelles sources de gaspillage d'argent public et d'y remédier.

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. Nous sommes 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 de court terme et permette à notre établissement d'assurer l'ensemble de ses missions.

## Dialogue de gestion

La loi ESR a entériné un dialogue avec les composantes en amont des conseils centraux. Ce qui peut paraître la garantie d'une « co-construction » des budgets et orientations politiques des composantes, n'est dans les faits qu'une négociation entre direction d'université et directions des composantes visant à faire accepter l'austérité et éviter que le débat sur les moyens nécessaires ne s'ouvre dans les conseils et instances élu-e-s. En effet, suite à l'adoption d'une lettre de cadrage budgétaire très globale en conseil d'administration, l'ensemble des échanges budgétaires se font uniquement entre direction d'établissement et direction de composantes. Les élu-e-s des conseils centraux ne sont pas à même d'arbitrer les éléments de ce dialogue de gestion. Ils seront uniquement tenus informés lors des votes budgétaires des résultats des votes des conseils de composante, lesquels reposent le plus souvent sur l'autocensure. Tout est fait pour que les directeurs de composante qui se rallient à l'arbitrage présidentiel final puissent préserver dans leur UFR une image de gagnant en dépit des concessions faites. Ce faisant, l'écart se creuse de plus en plus entre les discours issus des échanges au niveau des directions et les attentes et le ressenti des personnels. Les directeurs de composantes ne sont invités au Conseil d'Administration que le jour de l'adoption du budget des composantes, pour exposer un projet déjà entièrement bouclé. Si le dialogue de gestion et les COM sont de fait réglementairement établis, nous proposons d'imposer un passage supplémentaire devant les conseils centraux pour les COM avant leur adoption définitive par les composantes. Ainsi, les élu-e-s seront à même de connaître les retours des composantes pendant la négociation et pourront le cas échéant arbitrer plus finement la lettre de cadrage en prenant en compte les échanges en conseils avec les directeurs de composantes.

## Gestion des personnels

*Lille 1 est passé à la pratique du gel d'emplois vacants.*

Pour nous, il n'est pas admissible de réduire l'emploi tout en demandant toujours plus de travail aux personnels. Il est hors de question pour nous de mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs comme des usagers en raison des carences de l'État (postes, salles, bâtiments...). Il faut mettre l'Etat en face de ses obligations et si nécessaire en ajustant notre activité aux moyens alloués. On pourrait par exemple, envisager un tirage au sort des inscrits en cas de capacité d'accueil très en dessous de la demande dans certaines formations. Ce type d'action convenablement médiatisé s'est déjà révélé efficace dans notre passé.

Dans un environnement de secteur public que d'aucuns considèrent pourtant comme privilégié, le manque de moyens (financiers et humains) et les politiques de mise en concurrence (LMD, RCE) ou d'excellence (IDEX, Labex) entraînent un travail plus im-

portant et moins intéressant (glissement des fonctions, augmentation de la partie administrative), un danger au travail plus élevé (troubles du sommeil, digestifs ou cardiovasculaires, épuisement au travail, crises de nerfs, pouvant conduire au suicide.), une paupérisation des personnels (point d'indice gelé, promotions rares), une augmentation des conflits et du stress au travail (mise en concurrence, radiation, exclusion, déplacement). Ces situations génèrent souffrance, mal-être et peur du lendemain.

Ce ressenti a été analysé par le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) d'après une enquête réalisée à Lille 1 (cf. L'illico du 10 février 2014).

Le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles liés aux risques psycho-sociaux (RPS) est en augmentation. Certains services sont particulièrement touchés (SUAPS, CUEEP). Nos élus syndicaux au CHSCT ont travaillé sur ces dossiers. Ils ont soulevé de nombreux points, en rappelant l'employeur à ses obligations de résultats en terme de santé et de sécurité au travail. Les visites de service se développent et permettent de pointer les organisations pathogènes, souvent en lien avec la « violence de l'excellence ». Sur ces questions, il faut sortir de la logique du « manque de moyens » et rappeler sans cesse l'employeur, Président d'université ou Ministre, à ses responsabilités pénales.

Il est urgent d'y remédier. Une politique exclusivement indemnitaire, une mise sous pression des personnels ne peut 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 les critères d'évaluation du ministère, de l'AERES, et autres...

Nous respecterons les prérogatives du CHSCT, qui sera consulté systématiquement avant chaque ré-organisation (services, bâtiment, ...) qui touche aux conditions de travail, santé et sécurité, et avant le passage en Comité Technique. Nous nous engageons à *respecter les instances représentatives des personnels* en renonçant à passer outre quand un projet a reçu un vote défavorable.

Dans le dossier IDEX, les universités lilloises poursuivent la stratégie d'offrir à quelques uns des conditions de travail particulièrement privilégiées pour « attirer les talents » au moment où l'ensemble des personnels vivent une détérioration des conditions de travail. 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...), de la modulation individuelle des services des enseignants-chercheurs, du recours à une politique indemnitaire individualisée, nous défendrons une amélioration des conditions de travail pour tous qui passe par exemple par

- 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,
- la re-qualification nécessaire des emplois face aux glissements de fonction,
- la résorption des CDD sur des postes correspondant à des fonctions pérennes,
- 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),
- 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,
- la définition du service d'un enseignant avec l'intéressé,
- la priorité aux travaux de sécurité,
- la préférence donnée aux travaux d'amélioration des conditions de travail pour tous, par rapport aux travaux d'accueil d'équipes d'excellence.

La politique d'austérité mise en place en 2015 a conduit à la suppression de l'allègement d'un tiers de service de la première année des nouveaux maîtres de conférences. Cette mesure répondait à un besoin réel et permettait à ces collègues de s'investir en enseignement sans mettre à mal leur nouvelle insertion recherche. Nous remettrons en place ce dispositif dès l'année universitaire 2016–2017 et nous ferons bénéficier de cette possibilité de décharge (sur leur deuxième année) les maîtres de conférence recrutés à la rentrée universitaire 2015.

## Agents contractuels

Il y a eu de réels progrès sur Lille 1 quant à la situation des agents contractuels de catégorie B et C historiques mais cela s'est fait au prix du non renouvellement des CDD 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 10 mois pour intégrer des critères sociaux et d'impératif de fonctionnement de service.

Certains contractuels A, B et C sous contrats Lille 1 dits « pérennes » bénéficient désormais d'une échelle indiciaire et d'un accès aux primes sans pour autant avoir une égalité de traitement avec les titulaires. Il y a 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. Il faut étendre le bénéfice des primes à tous les contractuels, les faire profiter en catégorie C de la maigre révision des grilles, les faire bénéficier de la « prime de Noël » (B et C).

Les missions pérennes du service public de l'enseignement supérieur doivent être assurées par des titulaires. La loi Sauvadet a apporté des solutions pour une partie des

personnels qui vivaient dans l'incertitude de la reconduction de leur contrat.

En parallèle les logiques d'appels à projet de recherche ont conduit à une forte hausse des contractuels recherche. Nous devons avoir pour objectif de titulariser le plus grand nombre de personnels et de conditionner notre activité aux moyens humains permanents. La soutenabilité ne se mesure pas uniquement en termes de financements ponctuels mais aussi dans la qualité et la stabilité des emplois.

## Contre l'évaluation individuelle 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 quinquennale 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 n'a jamais été abordé et débattu : démotivation et souffrance au travail.

Nous ne mettrons donc en place *ni l'évaluation individuelle ni la modulation individuelle des services*.

Lors des procédures de notation, d'avancement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, nos élus continueront de défendre la publicité auprès des promoteurs 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.

Nous limiterons l'entretien individuel annuel obligatoire pour les BIATSS (décret 2010-888 et arrêté du 18 mars 2013) aux questions liées au fonctionnement du service, temps de travail et formation continue, sans lien avec les questions de promotion et de carrière, et l'adosserons à un entretien collectif annuel.

Nous arrêterons immédiatement le déploiement du RIFSEEP à Lille 1 et nous augmenterons l'ensemble des primes pour tous, selon le corps et grade de chacun.

Nous étendrons le bénéfice de l'Aménagement et de la Réduction de Temps de Travail pour tous à Lille 1, sur une base de 15 jours d'ARTT pour 39h hebdomadaires.

Nous fixerons un prélèvement de 15% au total sur chaque contrat signé par l'université (en direct ou via le SAIC), afin de participer à l'entretien des bâtiments de Lille 1 et à son Action Sociale.



Nous développerons une politique de l'emploi contractuel claire et respectueuse du statut général de la Fonction Publique :

- extension des primes à tous les contractuels,
- création d'une prime de précarité pour chaque contractuel remplaçant,
- création d'une commission des contractuels, en lien avec le Comité Technique, afin de garantir le respect des conditions de recours à l'emploi contractuel : mise au mouvement avant chaque ouverture de poste de contractuel, justification précise des conditions de recrutement d'un contractuel, recrutement avec jury après publication de l'annonce pendant cinq semaines au moins.

# Vivre et Travailler à Lille 1

## Politique sociale envers les personnels

Le budget alloué par l'établissement à l'action sociale hors ce qui est obligatoire est dérisoire. Trente cinq mille euros chaque année pour le Comité d'Action Sociale pour l'ensemble des personnels alors qu'une composante comme l'IAE attribue chaque année 12 000 euros pour l'association de ses personnels ! Et pourtant, les projets ne manquent pas. Après des années de routine et de lente agonie, le CAS repris en main par les représentants FSU-CGT a fait preuve d'un dynamisme qui contredit ceux et celles qui spéculaient sur la mort de l'associatif pour justifier le passage de l'ensemble au service commun SCAS. Il a obtenu, depuis deux ans, que 8 000 euros supplémentaires abondent les 35 000 euros annuels.

Nous revaloriserons les dotations à l'action sociale chaque année avec en perspective le niveau de ce qui se fait dans le secteur privé.

Un minimum de 3% du montant total de chaque contrat signé par l'université (en direct ou via le SAIC) abondera le budget du CAS.

Nous travaillerons à l'ouverture d'une seconde salle réservée aux personnels, en abondant la contribution de l'employeur aux repas. Nous exigerons du CROUS d'ouvrir plus largement les salles réservés aux personnels.

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

Pratique culturelle : nous développerons, avec le CAS et l'Espace Culture, les possibilités de pratique culturelle sur le lieu et sur le temps de travail, à partir des projets des personnels. Il sera attribué deux heures hebdomadaires à chacun pour participer activement à ces clubs.

Nous supprimerons sans délai l'application de délation mise en place en 2013 par l'équipe sortante, visant à dénoncer les travailleurs en lutte.

## Maison des personnels

Alors que l'université s'est dotée d'un learning center, a déplacé le service des examens pour accueillir la Maison Pour la Science en Nord Pas-de-Calais (MPLS), le projet

de *Maison des Personnels* est resté dans les cartons. Accueillir au centre du campus et non comme aujourd'hui au P7, les services d'action sociale, les associations des personnels, les organisations syndicales, y adjoindre un lieu de vie avec cafétéria, salles de réunion, voilà notre projet de Maison des Personnels. Située à proximité de la MDE (Maison Des Étudiants) et de l'Espace Culture, elle offrira au cœur du campus, un espace d'échanges et de vie que pourront investir tous les personnels.

## Enfance, crèche

Il faut souligner la qualité du centre de loisirs le mercredi et les propositions de colonies pour les petites vacances toujours très appréciées des enfants. Un axe de progrès consisterait à augmenter l'offre pour prévoir un accueil sur une partie des vacances d'été (par exemple jusque mi-juillet et entre le 20 août et la rentrée scolaire).

Il est dommage que la municipalité de Villeneuve d'Ascq ait profité de l'ouverture de la crèche les Astromômes pour en fermer une sur la commune de Villeneuve d'Ascq créant ainsi une forte pression sur les demandes. Augmenter le quota de berceaux pour le personnel et les étudiants de Lille 1 serait souhaitable (actuellement il n'est que de 15 berceaux pour Lille 1 et 15 pour les villeneuvois).

## Sport pour les personnels

Il est souhaitable que l'ASP et le SUAPS coordonnent leurs offres d'activités du midi en faveur du personnel de façon à diversifier l'offre et à la répartir sur toute la semaine. Une partie des activités du midi pourrait être mutualisée avec les étudiants.

Il faudrait que l'on puisse ouvrir un ou deux créneaux en soirée pour la salle de musculation de 18h à 20h. Par ailleurs, une salle de restauration légère et de convivialité au COSEC pour se retrouver après le sport autour d'un sandwich serait idéale (projet de cafétéria pas encore mis en place).

## Égalité femmes-hommes

Dans ce domaine, l'université Lille 1 n'est pas en retard. Elle a développé une politique d'égalité femmes-hommes depuis une dizaine d'années environ, politique qui s'est traduite par les actions suivantes.

- Mise en place d'une réduction de service systématique pour les enseignantes et enseignantes-chercheuses lors de leur grossesse, mesure volontariste pour ne pas réduire les congés des femmes BIATSS l'année où elles ont un enfant.
- Accueil des enfants des personnels sur le campus, dans la nouvelle crèche pour les plus petits, ou bien dans un centre de loisirs de qualité et adapté aux spécificités de l'université, ce qui permet aux personnels de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.
- Mise en place de comités de sélection de plus en plus paritaires, avec production régulière de statistiques sexuées sur les recrutements.
- Plus généralement, bilan social avec des données sexuées, ce qui constitue un

bon départ pour une analyse statistique et sociologique des inégalités professionnelles.

- Manifestations diverses à l'égard des étudiant-e-s et des personnels pour les sensibiliser à la question de l'égalité femmes-hommes : Journées Portes Ouvertes de l'établissement, actions de sensibilisation lors du festival Mix'Cité, etc.

Cependant la lecture du bilan social de l'établissement montre la persistance d'importantes inégalités et l'ampleur des progrès qui restent à réaliser.

La politique en faveur de l'égalité femmes-hommes de l'établissement se situe à deux niveaux : un premier niveau à destination des personnels (politique d'égalité professionnelle), un second à destination des étudiants (en tant que service public d'éducation).

Concernant les personnels, il faut continuer à les sensibiliser à la question, via une production de chiffres régulière et pérenne. On peut également développer des actions de sensibilisations spécifiques, notamment à l'égard des « responsables », afin qu'ils aient conscience des problèmes d'auto-censure, et, le cas échéant, n'hésitent pas à inciter les personnels en retrait (souvent des femmes) à candidater pour des promotions, des primes, etc. Cette démarche de sensibilisation peut également prendre une forme plus variée, avec des expositions, des conférences-témoignages, etc.

Un point particulier concernant l'aide au retour d'un congé maternité des femmes susceptibles d'encadrer des thèses pourrait également être la prise en compte de ce critère dans l'attribution des bourses doctorales.

Concernant les étudiant-e-s, on peut mener une politique de sensibilisation analogue, en s'appuyant notamment sur les données déjà existantes produites par l'OFIP, pour produire des documents à destination de ce public, leur faisant prendre conscience de la non-mixité des filières, ou des différences de salaire pour un premier emploi, à formation égale, selon le sexe, par exemple. Il est aussi important de faire attention, dans la mesure du possible, à ce que les femmes soient également présentes parmi les enseignants de la L1 au M2. Les M1-M2 avec peu ou pas de femmes enseignantes n'incitent pas les étudiantes à poursuivre dans ces voies.

Enfin, la féminisation du langage, dans tous les documents que produit l'université, aussi bien à destination des personnels que des étudiant-e-s, est un enjeu important, et qui suscite encore de fortes réticences. Il faut donc la mettre en place progressivement, de façon cohérente et intelligente, en s'appuyant sur les travaux et réflexions existant sur ce sujet.

## Développement durable

Avant de déployer une véritable politique de développement durable, il s'agira de commanditer un nouveau bilan carbone du campus (le précédent de 2012 mettait en avant les émissions carbone liées aux déplacements, qu'en est-il aujourd'hui?), un bilan du CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) et un bilan comparable. Répertorier et mutualiser les moyens d'analyses et d'action permettront d'ap-

porter les réponses les meilleures possibles aux dysfonctionnements repérés. L'application des principes régissant le développement durable nécessite l'intégration des attributs de notre espace de vie. Les échanges assureront la soutenabilité commune des dimensions environnementales, économiques et sociales. La préoccupation légitime des personnels sur la sécurité et leurs conditions de travail dans des bâtiments obsolètes doit être satisfaite. Il s'agira de remettre aux normes (HQE ?) les bâtiments les uns après les autres. Ce sont des lieux de vie des personnels et des usagers qui méritent un cadre répondant aux critères environnementaux mais aussi accueillant et sécurisé afin d'optimiser le travail. L'éthique et le respect des normes écologiques et sociales doivent dominer les accords avec le privé dans le domaine des services et des marchés. Un accès aux données publiques doit être aussi la norme dans ce domaine pour une transparence totale, conforme à celle qui devrait prévaloir dans la société civile. L'université lieu d'échanges des savoirs et des idées se doit d'être conforme aux exigences de transparence pour une gouvernance ouverte et participative dans le sens des responsabilisations et de l'implication de tous les acteurs. Dans ce domaine, les moyens d'action seront évalués avec le principe de réalité mais les choix sont possibles.

## Vie du campus

Au delà des avancées dans le domaine de la vie étudiante, la vie de campus doit gagner en ampleur en intégrant les personnels. Nous devons œuvrer pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à la fois pour les étudiant-e-s et les personnels. Ainsi, les structures de l'université et celles des partenaires académiques (la maison des étudiants, l'espace culture, les installations sportives, Lilliad, le centre de santé, les espaces de restauration,...) doivent être des espaces partagés. C'est dans cet esprit que l'université retrouve sa vocation comme service public d'enseignement supérieur, laïque, gratuit ouvert sur la cité et le monde. Un espace de savoir et de confrontation d'idées ; c'est la condition pour accompagner notre communauté étudiante et personnels, vers l'autonomie et l'action citoyenne.

Un regard sur la vie étudiante permettra d'illustrer notre vision de la vie universitaire. Les besoins sont réels, les moyens humains et financiers doivent accompagner notre politique qui doit offrir les meilleures conditions pour rendre possible la poursuite des études. Notre politique a plusieurs objectifs qui couvrent cinq axes principaux : l'animation du campus, le social et la santé, le sport, le handicap et l'accueil des étudiants internationaux non conventionnés.

## Animation du campus

La MDE est un lieu d'animations et d'échanges entre les étudiant-e-s et les personnels. Elle se distingue par sa gouvernance et son fonctionnement unique. Depuis sa création, la maison a vu ses activités et la fréquentation augmenter de manière continue. Elle est devenue aujourd'hui un lieu incontournable au sein du campus mais aussi au niveau de la métropole. Les activités festives gratuites attirent beaucoup de per-

sonnes extérieures à Lille 1, un bon exemple de l'ouverture de l'université sur la cité. Toutefois, la vigilance doit porter sur le maintien de l'esprit de la MDE, comme espace gratuit de créativité et d'ouverture. Pour fédérer les composantes de notre campus, les étudiant-e-s et les personnels, le festival Mix'cité est un moment particulier qui reflète la richesse de notre université.

## Les associations

La vie associative de notre université est riche. Elle s'illustre de par le nombre important d'associations reconnues et leur dynamisme. Plus de 600 manifestations sont comptabilisées à la MDE et en moyenne 200 projets sont portés par le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes. Nos associations sont diverses : thématiques, syndicales, de composantes, sportives, internationales, mixtes... Notre politique dans ce domaine visera à maintenir cette activité au moins à son niveau actuel et à continuer à contrôler le respect des valeurs de l'université inscrites dans la charte de reconnaissance, notamment celles de la laïcité, le respect de l'égalité femmes-hommes et à lutter contre toute forme de prosélytisme. Le label engagement est un moyen intéressant de reconnaissance dans les cursus de l'implication associative de nos étudiant-e-s. Il faudra le maintenir et l'améliorer.

## Politique sociale étudiante, santé et bien être

La politique sociale étudiante de l'université dépend dans un premier temps de celle de notre partenaire le CROUS. Notre région se démarque par le nombre important d'étudiant-e-s boursiers. C'est pourquoi, l'État doit accompagner notre jeunesse pour garantir l'égalité des chances. L'expérience a montré que les bourses et les aides spécifiques annuelles et ponctuelles ne couvrent pas toutes les situations ; c'est pourquoi et afin de prolonger notre politique sociale et solidaire, qui caractérise notre université, un fonds complémentaire sera maintenu, voire développé pour répondre aux situations d'urgences. Cette politique s'étend à celle de la santé menée par le SIUMPPS. Il faut continuer à informer les étudiant-e-s sur les activités du centre de santé (consultations...) en menant une politique active de prévention. Les dispositifs à mettre en place doivent contribuer à la prévention des addictions et s'articuler avec les actions du Planning Familial. Véritable centre de santé (2 médecins, psychologue, infirmières, en nombre insuffisant au regard du nombre d'utilisateurs), le SIUMPPS doit être connu par chaque étudiant-e.

Notre partenariat avec le CROUS concerne aussi le logement et la restauration. Malheureusement malgré les rénovations entamées par le CROUS et la reconstruction de la résidence Galois, le logement social étudiant demeure insuffisant et parfois insalubre. Encore une fois notre engagement se fera à travers un soutien de notre partenaire, pour que l'État et les collectivités soient des vrais acteurs dans le domaine. La nouvelle résidence REEFLEX de Lille 1 avec sa gestion hôtelière, répond mieux aux rythmes de séjours étudiants passagers et des visiteurs. Toutefois, l'aspect social doit être mis en avant et sa mise en œuvre clarifiée.

## Handicap

Le succès du relais handicap aboutit à une inflation des demandes, générant des pressions supplémentaires sur le service de la vie étudiante et celui des examens par exemple. La typologie se diversifie et certains handicaps sont de plus en plus difficiles à gérer. L'état doit garantir des dispositifs d'accueil identiques au sein des universités de la région permettant ainsi à l'étudiant-e de choisir librement son université et sa filière. L'accompagnement au quotidien des étudiants est la clé de leur réussite (accompagnement sur le campus, aménagement, tutorats, matériels spécifiques...). La mise aux normes et l'accessibilité des bâtiments recevant le public est une exigence qui doit être inscrite comme une priorité dans un plan d'ensemble de mise en sécurité des bâtiments.

## Sport

Le sport est une source efficace de bien être pour les étudiant-e-s et les personnels. La pratique sportive doit être valorisée davantage sous ses différentes formes. Elle doit être mieux intégrée aux parcours de formation. Il faut poursuivre la reconnaissance du sport de haut niveau. Ces athlètes bénéficient déjà d'un aménagement de l'emploi de temps. L'autre forme du sport est la pratique autonome. Nos installations, en cours de rénovation, doivent accueillir via un service de gestion, les étudiant-e-s et les personnels qui veulent pratiquer le sport à titre personnel. Le sport est aussi une diversité d'activités qui nécessitent des moyens à la hauteur des enjeux : santé, bien être, ...

## Accueil des étudiants internationaux non conventionnés

Il sera proposé un guichet d'accueil unique pour les étudiant-e-s internationaux qui aujourd'hui hésitent entre les services « relations internationales » et « vie étudiante ». Le service d'accueil international, permet aujourd'hui d'accueillir dans de bonnes conditions nos étudiant-e-s pour le dépôt de demande de titre de séjour. Ce service sera maintenu et localisé au sein du guichet d'accueil ouvert à l'ensemble des étudiant-e-s internationaux. Pour améliorer cet accueil, un travail en amont sera fait avec Campus France pour évaluer le nombre des étudiants à accueillir et les besoins (logement). Un accord avec le CROUS pour la réservation d'un certain nombre de chambres pour les étudiant-e-s arrivant pour la première fois en France, devrait alléger la souffrance de cette catégorie fragile. Alors que l'ambition de l'université est tournée vers l'internationalisation, la signalétique sur le campus est cantonnée au français, nous la proposerons au moins en anglais afin de faciliter les déplacements sur le campus des étudiants internationaux.