

Projet d'Établissement de la liste « Ensemble pour relever le défi de l'autonomie »

Préambule

Pour une recherche d'excellence

Pour une professionnalisation affirmée

Pour l'équilibre des pouvoirs et une démocratie renforcée

Pour une transversalité des missions de l'université au service des usagers

Pour un ancrage local de l'université au service d'une ambition partagée avec les autres établissements

Préambule

La nouvelle loi et le nouveau cours de la politique universitaire de formation et de recherche nous imposent un redoutable défi. La loi dite d'autonomie des universités n'est pas à considérer de manière isolée, elle s'articule avec la loi sur la recherche et les nouveaux dispositifs de financement et d'évaluation. Elle doit aussi être lue avec la lettre de mission du Président de la République à la Ministre de l'Enseignement Supérieur.

Si la loi garde l'apparence de l'ancienne architecture, elle introduit en fait de profondes modifications qui, articulées avec celles de la loi sur la recherche et l'orientation politique, aboutissent, à **désengager l'Etat du pilotage et du financement public de la recherche et de l'Enseignement Supérieur** pour faire retomber l'essentiel des responsabilités sur le Président de l'Université, le Conseil d'Administration, les collectivités territoriales et même la sphère strictement marchande par le biais du financement direct des entreprises.

Certes, l'employabilité des diplômés issus de l'université fait aujourd'hui partie des missions universitaires. **Au-delà de la délivrance de diplômes, l'université doit effectivement veiller à répondre aux besoins de qualifications du monde socioprofessionnel**, à anticiper sur les métiers émergents et à doter les diplômés de compétences leur permettant de s'adapter aux évolutions très rapides des métiers. Tous ces éléments favorisant l'employabilité durable des diplômés contribueront alors à l'accès à l'autonomie des jeunes générations.

Mais l'université doit rester l'espace du « libre progrès » de la connaissance, de cette quête instinctive qui motive l'Homme depuis le début des temps, celle de comprendre le monde qui l'entoure, d'en maîtriser les contours et l'évolution. **Le savoir est une œuvre collective, sa diffusion doit être universelle, échapper « aux marchés de la connaissance », et rester au cœur de la mission universitaire dont l'Etat doit être le garant.**

.En ce sens, nous pensons que l'autonomie de l'université doit être en harmonie avec l'autonomie de la pensée scientifique, avec celle d'une recherche fondamentale déconnectée de la sphère marchande et avec la liberté d'inscription des étudiants dans des formations de leur choix.

Tel est le défi de l'autonomie aujourd'hui. Pour notre Université cette loi est assurément l'opportunité de pouvoir aller de l'avant et franchir une nouvelle étape de son développement. Car dans ce contexte, ou bien nous réussissons « ENSEMBLE » en prenant la mesure de la situation et en procédant de façon volontariste à l'adaptation de notre établissement au nouveau cadre défini par la loi, ou bien nous échouons et sombrons « ENSEMBLE » et à court terme.

Aussi, forts du travail important accompli par l'équipe présidentielle depuis un an, il nous faut maintenant continuer à :

- **Redresser** l'image de notre université auprès des opérateurs de la recherche (Genopole, INSERM, CNRS, CEA...), les élus (Ville, CG et CRIDF) et les acteurs économiques (CCI, entreprises...),
- **Affirmer** l'importance de la dimension professionnalisante de nos diplômés et la pertinence de l'articulation entre la recherche et l'offre de formation,
- **Encourager** la mission sociale de l'université (promotion sociale, réussite du plus grand nombre, valorisation des filières scientifiques et de l'accès aux savoirs pour tous...),
- **Défendre** la place des étudiants dans l'Université et leur responsabilité dans tout ce qui concerne la vie universitaire,
- **Encourager** la prise de responsabilité des personnels BIATOS pour un meilleur fonctionnement du service public,
- **Mettre** en place des modes de gouvernance démocratique pour répondre à l'exigence d'un pilotage efficient de l'établissement.

L'université d'Evry doit aujourd'hui aller beaucoup plus loin pour devenir un acteur de premier plan dans la recomposition de l'enseignement supérieur qui se dessine dans l'Est et le Sud de l'Île de France avec la création des PRES « Paris Est » (P12 et MLV) et « UniverSud Paris » (Paris 11, VSQ et ENS Cachan), en partenariat avec les autres acteurs de la recherche et du monde économique de leurs territoires respectifs.

La création du Pôle Scientifique d'Evry Val de Seine (PSEVS), impulsée par l'équipe présidentielle et Genopole avec le soutien actif du Conseil Général de l'Essonne, qui fédère notre université, Genopole, l'INT, le Centre des Matériaux de l'Ecole des Mines, l'ENSIIE et l'antenne hospitalo-universitaire du futur hôpital de Corbeil-Evry, constitue la première étape d'une structuration territoriale centrée sur Evry.

Il importe désormais d'aller plus loin et que notre université, dans le cadre de la préparation du prochain contrat quadriennal (2010-2013), s'attache à poursuivre cette logique de rapprochement qui préside au développement scientifique et économique des deux sites universitaires essonniers (Evry et le Plateau de Saclay/Orsay) et des deux pôles de compétitivité mondiaux (Medicen santé et system@tic) qui les structurent.

Dans ce contexte, notre université dispose aujourd'hui, d'indéniables atouts qu'elle doit s'attacher à valoriser et à conforter, et qui reposent notamment sur :

- **Une capacité reconnue à « professionnaliser »** son offre de formation,
- **Une activité de recherche de haut niveau** centrée sur la génomique et les sciences appliquées au vivant, engageant l'Etat, les collectivités territoriales, les organismes de recherche, l'AFM..., regroupés dans un Groupement d'Intérêt Public (GIP « Genopole »),
- **Une université à « dimension humaine »** où des liens forts entre les étudiants et la communauté universitaire contribuent à leur meilleure réussite, notamment pour ceux, nombreux, issus de familles socialement fragiles.

Notre compétence en professionnalisation de l'offre de formation, particulièrement importante et reconnue s'appuie sur :

- **Les nombreux « IUP »** (14) construits dès sa création et qui ont été tous intégrés à l'offre de formation « LMD »,
- **Un IUT particulièrement dynamique** (un des plus importants de France avec 1800 étudiants) qui pilote aujourd'hui la grande majorité des licences professionnelles de l'établissement,
- **Une offre de formation en apprentissage et continue** particulièrement étendue (12% des inscrits, un des taux les plus élevés en France),
- **La création**, il y a quelques mois, **d'une plateforme d'accès à l'emploi**, une des douze premières plateformes universitaires labellisées en France, en direction de tous nos étudiants diplômés, dans le cadre de partenariats industriels contractualisés (CCI, SNECMA ...).

Pour autant, **notre université reste fragilisée** par une offre de formation trop éclatée qui a notamment affaibli la lisibilité de nos parcours « IUP », par l'accélération de la concurrence entre les établissements d'enseignement supérieur, par la désaffectation générale des jeunes pour les formations et les carrières scientifiques et technologiques, par le non renouvellement des responsables de formation dans certains secteurs des sciences humaines.

Le secteur de la recherche en sciences du vivant a connu des progrès particulièrement significatifs, grâce à l'appui de Genopole et le soutien de l'INSERM (trois laboratoires labellisés en 2007). **L'offre de formation « Master » dans ces domaines de recherche est cependant trop éclatée** et regroupe trop peu d'étudiants au regard de notre potentiel de recherche et des moyens humains que nous y consacrons. Il est impératif dans le cadre de la préparation du prochain contrat quadriennal, en partenariat avec Genopole, de rendre beaucoup plus lisible notre offre de formation en lien avec les activités de recherche pluridisciplinaires des secteurs « phares » (génomique, thérapie génique et cellulaire, biologie synthétique, ...) de nos laboratoires.

D'autres secteurs de recherche se sont également développés dans un environnement pourtant de forte compétition, **en sciences et ingénierie, mathématiques financières, en STIC, en sciences économiques et juridiques, en histoire...** grâce à des équipes dynamiques qui s'attachent à développer l'offre de formation de l'établissement en cohérence avec leurs activités de recherche. Il faut continuer à encourager et à soutenir ces activités.

Le secteur de la recherche en Sciences de la Société reste fragile. Bien que ce secteur regroupe une majorité d'étudiants et que son offre de formation en apprentissage et continue soit particulièrement importante, il est fortement pénalisé par les faibles dotations de l'Etat en enseignants-chercheurs. Il faudra recentrer ses activités et mieux adosser son offre de formation « Master » à des activités de recherche identifiées.

Le secteur des Sciences de Gestion reste dynamique en terme d'étudiants, notamment s'agissant des parcours en apprentissage et en formation continue, particulièrement bien adaptés à ce secteur disciplinaire. L'activité de recherche dans ce secteur, a du mal à se concrétiser, compte tenu de la compétitivité des universités voisines (P12, UVSQ, P10,...) et de leur forte attractivité qui rendent quasi-impossible la création d'une équipe locale stable. L'objectif aujourd'hui dans ce secteur, est dans un premier temps, de soutenir des enseignants-chercheurs de l'UEVE, intégrés dans des équipes de recherche reconnues d'autres universités, afin qu'ils puissent en fonctionnant en réseau, piloter une offre de formation Master sur Evry, adossée à leurs activités de recherche. Dans un deuxième temps, il s'agira de faire émerger à l'UEVE une activité de recherche coordonnée, orientée vers la professionnalisation, atout majeur de notre université. Dans cette perspective, **il faut rapidement créer, au sein de l'université, un « pôle » indépendant en Sciences de Gestion** regroupant un potentiel d'enseignants-chercheurs titulaires suffisant pour être à la hauteur de nos ambitions dans ce secteur disciplinaire. La publication d'un poste de PR et de deux postes de MCF au titre de l'année 2008 constitue une première étape. Mais il faut aller beaucoup plus loin, donner à cette activité une assise institutionnelle au sein de l'université et les moyens humains indispensables pour véritablement piloter une offre de formation (Licence et Master) reconnue du milieu professionnel et – à terme – un projet de recherche adossé à cette dimension professionnelle de la formation.

Les relations internationales doivent être valorisées et irradier les activités de l'Université dans les domaines de la recherche et de la formation.

Beaucoup d'initiatives et de réalisations sont en cours dans notre Université. Mais ces activités sont trop mal connues : nous devons les faire connaître et les rendre visibles tant en interne qu'en externe. Nous devons poursuivre cet effort et avoir une politique plus ambitieuse encore dans ce domaine. Il fait partie de notre savoir faire, c'est une partie intégrante de notre Université, et c'est un élément important de sa reconnaissance et de sa réputation.

D'une façon générale, il faudra travailler pour offrir un accueil décent et respectueux aux collègues étrangers que nous invitons, en termes de logement, de rapidité de paiement des indemnités (post-doc, voyages,...), et leur donner l'envie de revenir à Evry.

En recherche, l'université renforcera sa politique de relations internationales, elle encouragera les équipes dans leurs coopérations internationales, elle fera venir des scientifiques de renom, favorisera l'accueil de post doctorants dans ses laboratoires et les séjours d'enseignants chercheurs de notre université dans des laboratoires étrangers.

Notre université a déjà monté des formations en partenariat avec des Universités étrangères. Elle encouragera plus encore le montage de formations à l'étranger, missionnera dans ce cadre des enseignants, accueillera des étudiants étrangers.

Le service des relations internationales, qui devra être renforcé, travaillera avec tous les collègues de l'université, rendra compte de ses activités, qui seront évaluées, et se placera au service du rayonnement de notre université sur le plan international. Il contribuera ainsi à donner une lisibilité internationale à notre université, indispensable à son identité.

Les compétences en langues, essentielles dans les relations internationales, jouent un rôle vital croissant dans la vie de tous les jours. Nous soutenons les projets du nouveau **Pôle Langues** de notre université, non seulement pour l'enrichissement intellectuel et culturel que les langues apportent, mais aussi parce que nous savons que ces compétences sont de plus en plus déterminantes dans la sélection et l'avancement professionnels.

Il s'agit d'amener la première langue étrangère au meilleur niveau possible et de proposer la validation par une certification. Pour autant il ne faut pas oublier la deuxième langue, qui constitue un véritable atout, et qu'il faudrait retenir dans les cursus dès la première année. Interrompre l'étude d'une langue signifierait une perte des acquis et d'un investissement financier et humain.

Il est de notre devoir de préparer les étudiants au mieux en assurant des dispositifs d'enrichissement et de diversité linguistique.

Pour une recherche d'excellence

L'Histoire de notre université – une des quatre universités nouvelles créées en Île de France dans les années 90 – est étroitement associée, depuis les années 98, à la recherche en génomique. **La notoriété et les moyens publics mobilisés dans le GIP « Genopole »** (15 millions d'euros en moyenne par an) dont nous sommes membre fondateur avec l'AFM, l'Etat, la ville d'Evry, la communauté d'agglomération d'Evry centre Essonne et les Conseils Général et Régional, **sont une formidable chance pour notre université. C'est cette notoriété qui nous permet aujourd'hui** de rester compétitifs à l'échelle nationale et internationale face aux autres universités d'Île de France.

Nous devons plus que jamais, face à la logique de compétition qui caractérise le développement des universités aujourd'hui et le désengagement durable de l'Etat, affirmer que **l'axe « génome/sciences du vivant » constitue le pôle structurant de la recherche dans notre université**. Il faut s'attacher à faire converger résolument, le plus possible, notre potentiel d'activité scientifique vers cet axe structurant.

C'est grâce à **l'excellence des recherches dans ce secteur**, en partenariat étroit avec Genopole que notre université gagnera son autonomie, étant ainsi plus en capacité de développer des recherches reconnues, de mieux **affirmer sa dimension pluridisciplinaire** et la qualité de son offre de formation, notamment aux niveaux Master et Doctorat.

Les autres secteurs de recherche – inscrits au Contrat d'Etablissement – que développe actuellement notre université dans les domaines des sciences et ingénierie, des STIC, des mathématiques, des sciences économiques, juridiques et de la société... **doivent être aussi soutenus**, dans le cadre d'une expertise scientifique approfondie afin de bien identifier le socle sur lequel repose notre pluridisciplinarité. Nous devons les conforter et œuvrer à leur développement pour créer des « pôles » compétitifs reconnus à l'échelle internationale.

La forte limitation, voire même **la diminution annoncée par l'Etat du nombre d'enseignants-chercheurs** titulaires dans les universités, vont considérablement **affaiblir** la capacité des universités nouvelles comme la nôtre - historiquement faiblement dotées en moyens humains et financiers - à se **développer de façon pluridisciplinaire**. C'est le mérite de l'équipe présidentielle d'avoir ouvert ce chantier et permis, à moyens humains constants, dans le cadre d'une réaffectation des postes d'enseignants-chercheurs libérés, **la création d'un poste de MCF en histoire et d'un autre de PR en économie**, en même temps que la priorité du développement de la recherche en sciences du vivant était affirmée.

Il est clair cependant que même si nous nous en tenons aux axes de recherche actuellement inscrits dans notre Contrat d'Etablissement, **nous ne pourrions pas « tout faire, bien et tout seul »**. L'exigence de pluridisciplinarité qui est la nôtre sera de plus en plus synonyme de **partenariats contractualisés avec d'autres établissements**.

Nous devons donc désormais, après avoir consolidé notre assise territoriale et nos partenariats sur le site universitaire d'Evry dans le cadre du Pôle Scientifique d'Evry Val de Seine (PSEVS), nous inscrire résolument dans la **structuration territoriale en cours de l'enseignement supérieur et de la recherche en Île de France, et donc intégrer le PRES « UniverSud Paris »**, le plus approprié pour notre université en termes de co-développement universitaire et de cohérence territoriale inscrite au schéma directeur d'Île de France (SDRIF).

Il ne s'agit pas pour l'université d'Evry de s'enfermer dans un territoire où tout doit absolument converger, mais au contraire de consolider, par une plus grande mutualisation des moyens avec les établissements proches, nos capacités de recherche (y compris dans le pôle structurant des sciences du vivant) et de formation. Au-delà de ce territoire privilégié de développement, mais toujours à partir de ce territoire, notre université doit bien sûr poursuivre ses collaborations avec d'autres universités (P12, P7, P10...) afin d'affirmer son ancrage dans le sud de l'Île de France et être ainsi en mesure de rayonner le plus largement possible, à l'échelle internationale. **Seule, ou à partir de la seule assise que constitue le territoire centré sur Evry, notre université ne pourra relever ces challenges**.

Au sein du PRES « UniverSud Paris » et grâce au dipôle de développement que constitue le plateau de Saclay et le territoire autour d'Evry, adossé aux deux pôles de compétitivité mondiaux

(Medicen santé et Systém@tic), il sera alors possible de relever le défi de l'autonomie.

Nous proposons de :

- **Conforter notre implication au sein du GIP Génopole** et rendre plus lisible nos activités de recherche dans le secteur « Génome-Sciences appliquées au Vivant » en lien avec notre offre de formation au niveau M et D,
- **Développer la collaboration interdisciplinaire autour de cet axe de recherche** en liaison avec les organismes CEA, INSERM, CNRS ..., les équipes de l'université et ceux du PRES « UniverSud Paris », le futur secteur universitaire du centre hospitalier sud francilien et le pôle de compétitivité mondial « Medicen Santé »,
- **Poursuivre et développer la structuration d'un pôle STIC évryen**, où, parallèlement à l'interaction croissante entre STIC et Vivant, nous soutiendrons le déploiement d'une recherche fédérant les formations universitaires et les formations d'ingénieurs. Cette synergie valorisera nos spécificités dans le contexte d'une plus forte intégration dans le PRES « UniverSud Paris » et le pôle de compétitivité System@tic.
- **Renforcer les équipes des secteurs sciences et ingénierie, droit, économie, mathématiques statistiques et financières**, et les aider à s'intégrer dans des réseaux pour renforcer leur ancrage sur le site universitaire d'Evry,
- **Favoriser les partenariats avec les universités et établissements du PRES « UniverSud Paris »** et ceux d'Île de France, en particulier ceux de Paris centre, notamment dans le secteur des sciences de la société pour assurer le maintien de cette activité de recherche sur le site universitaire d'Evry et l'offre de formation au niveau Master associée,
- **Créer un pôle autonome en sciences de gestion**, regroupant les enseignants et enseignants-chercheurs de l'université, chargés de piloter – en partenariat avec d'autres universités (P12, VSQ, P10...) – l'offre de formation et de développer, dans ce secteur, les activités de recherche en liaison étroite avec le monde socioprofessionnel, objet et terrain d'application de ces recherches,
- **Valoriser d'une façon générale la recherche appliquée** et la recherche sur la professionnalisation des connaissances et des compétences, en liaison avec d'autres universités et les partenaires du monde socioéconomique.

Cette politique s'appuiera sur une politique d'emplois et d'aide aux jeunes enseignants-chercheurs, le renforcement des outils administratifs dans le cadre de nos ressources propres et la recherche de ressources externes, (fonds publics, européens et en provenance des collectivités territoriales et du tissu économique).

Pour une professionnalisation affirmée

Comme pour la recherche nous devons préserver **la dimension universitaire** de notre offre de formation : **l'éducation et l'insertion sociale par les savoirs et l'émancipation des individus**. Il s'agit de répondre à la fois au besoin permanent d'essor des connaissances par la recherche et à la demande légitime des jeunes générations d'une insertion professionnelle et sociale durable. La réalisation de cet objectif doit fortement s'appuyer sur la « culture de professionnalisation » et le potentiel dont dispose l'établissement (IUP, DEUST, DUT, Licences professionnelles, formation d'ingénieurs ENSIIE, formations en apprentissage et continue, VAE...). Elle doit s'effectuer en partenariat avec d'autres établissements d'enseignement supérieur à partir d'un bilan partagé sur chaque diplôme et chaque formation.

Nous proposons de :

- **Adosser notre offre de formation Master sur des compétences et/ou activités de recherche** fondamentales et/ou appliquées issues de nos laboratoires ou des réseaux inter établissements dans lesquels nos équipes sont impliquées.
- **Préparer le devenir de nos étudiants par des dispositifs de professionnalisation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle et de valorisation des compétences des diplômés, du niveau L au niveau D.** Cette dimension est déjà très présente dans nos formations à finalité professionnelle (IUP, DUT et Licences professionnelles, ...) et tout particulièrement celles réalisées en apprentissage, qui font la réputation de notre université. Dans ces formations, tout le dispositif pédagogique depuis la conception des programmes, en passant par la mise en situation, l'évaluation et l'accompagnement à l'emploi est pensé en termes de liaison entre connaissances, compétences, secteurs d'activité, fonctions et métiers. Cette préoccupation doit dorénavant être étendue à tous les diplômés de l'université, du L au D.
- **Utiliser la « charte des IUP » pour constituer un guide de « charte qualité de la professionnalisation »** interne à notre université avec la mise en place systématique de Conseils de perfectionnement, l'apprentissage de deux langues, des stages en entreprise dès le L3.
- **Développer une offre de parcours en apprentissage et/ou en formation continue** dans les secteurs où elle est insuffisante (sciences, droit, économie...)
- **Assumer une responsabilité de service public vis à vis des usagers et de la collectivité universitaire**, s'agissant de **l'ouverture ou non des filières**, en fonction d'indicateurs adoptés par le CA, prenant en compte, la capacité d'insertion professionnelle des étudiants et/ou les moyens financiers et humains dont dispose l'établissement pour les faire fonctionner correctement.

Pour l'équilibre des pouvoirs et une démocratie renforcée

La nouvelle loi modifie de façon importante l'équilibre des pouvoirs au sein de l'université. Elle vise à renforcer l'efficacité du pilotage des établissements avec comme corollaire le risque d'une réduction de la vie démocratique. **Pour nous la communauté universitaire doit s'approprier cet exercice des pouvoirs.** La loi donne par exemple, la possibilité de minimiser considérablement le rôle du CEVU et du CS. Mais de par leurs nouveaux droits, **le Président et le CA peuvent – de fait – leur déléguer des missions, d'expertise de la politique universitaire en terme de recherche et d'enseignement.** Nous revendiquons cette délégation et serons très vigilants à ce sujet. De même, s'agissant de la « désignation » par le CA des Comités de Sélection pour les recrutements, nous sommes favorables à **une large participation de membres élus parmi les personnels enseignants chercheurs et chercheurs de l'établissement**, discipline par discipline.

Si la loi confère un pouvoir important au Président et au CA, elle n'interdit pas de renforcer les formes d'expression démocratique au sein de l'établissement. Nous souhaitons que le rapport d'orientation sur la politique de l'établissement que doit présenter chaque année le Président de l'Université au CA – préalablement au vote du budget – soit précédé par une large concertation dans les composantes. **Pour nous, l'efficacité de l'action publique ne repose pas uniquement sur celle de la gouvernance mais sur la force et la qualité des contre-propositions et des contre-pouvoirs qui peuvent provenir de l'ensemble de la communauté universitaire, BIATOS, enseignants, chercheurs et étudiants.**

Nous proposons de :

- **Doter les Conseils d'outils et de moyens administratifs adaptés à leurs missions**

L'université a besoin de **Conseils forts**, le CA – certes – mais aussi le CS et le CEVU. Pour nous, ces deux derniers conseils doivent jouer un rôle d'expertise et de contrôle renforcé compte tenu des nouvelles responsabilités données aux universités et du pouvoir important dont disposent le CA et le Président de l'université. Ils doivent aussi, comme le CA, associer étroitement à leurs travaux les directeurs des composantes (UFR, IUT, ENSIIE) et des laboratoires dont la responsabilité institutionnelle et la représentativité électorale doivent également être reconnues et respectées au sein de l'établissement.

Les premiers VP du CS et du CEVU seront invités permanents du CA. Les directeurs des UFR seront invités permanents du CS et du CEVU.

Les trois Conseils doivent aussi veiller à rendre compte, dans les meilleurs délais, des décisions prises, à l'ensemble de la communauté universitaire. Ils doivent disposer de moyens administratifs solides, spécifiques et distincts de l'administration centrale qui leur permettent de jouer pleinement leur rôle d'espace de concertation, de force de proposition, d'évaluation et de contrôle de la politique de l'établissement.

- **Développer une cellule de veille, d'analyse et de prospective de la politique universitaire**

La loi nous oblige à nous doter de divers instruments d'évaluation (suivi des effectifs et devenir des étudiants par diplôme, contrôle financier, ressources humaines...). Notre université doit donc se doter d'une cellule de veille, d'analyse et de prospective cohérente, rattachée à l'équipe présidentielle et aux conseils, en rassemblant les fonctions dispersées actuellement dans divers services et/ou missions (SCUIO, Commission des Moyens, Service Financier, DRH, « Infocentre », Plateforme d'Accès à l'Emploi...).

Il s'agit de centraliser et de produire les informations stratégiques fiables indispensables au pilotage de l'université, de ses composantes, et plus largement à la vie démocratique de l'établissement. C'est le mérite de l'équipe présidentielle en place et du nouveau secrétaire général que d'avoir impulsé la mise en place d'une telle cellule. Il faut soutenir cette initiative, préciser ses missions et lui donner les moyens humains de se développer.

- **Promouvoir une administration restructurée pour accomplir ses missions de service publique**

Le législateur a imposé que la présidence de l'université soit assurée par un enseignant-chercheur. C'est ainsi rappeler la finalité de l'institution et donc les responsabilités propres à chaque catégorie de fonctionnaire. **La loi précise nettement la répartition des pouvoirs confiés au Président et au CA. Pour que la démocratie soit effectivement respectée il faut compléter ce dispositif par une administration au service des objectifs de fonction publique de l'établissement**, accomplissant ses missions de contrôle et de légalité des procédures. La réalisation de ces missions concerne aussi bien le domaine des finances, que celui de la délivrance des diplômes, ou du recrutement et de l'évolution des carrières des personnels. Elle impose à tous les niveaux une organisation adaptée. **L'administration** est ainsi placée juridiquement sous une double tutelle, celle qui résulte de la loi et des règlements dont elle est la garante (qui lui donne son **indépendance vis à vis de l'exécutif local**) et celle de la tutelle qui la place **au service des objectifs de l'institution sous la direction du Président et du CA**. Ainsi, d'une part les fonctionnaires de l'administration sont les garants du respect des lois et des règlements qui les obligent à agir en conformité avec l'ensemble des textes (même si une volonté locale leur enjoint le contraire), d'autre part ils sont placés sous l'autorité du Président et du CA pour conduire la politique décidée dans le cadre légal.

- **Relever le défi de l'autonomie financière au service des missions de l'université**

L'autonomie financière voulue par la loi doit nous rendre encore plus responsables de l'utilisation des fonds publics qui nous sont alloués. Elle nous oblige à une prospective des dépenses, à une vérification et une justification des dépenses encore plus rigoureuses. **Nous proposons de renforcer le dispositif mis en place (Cellule de suivi budgétaire et Commission des Moyens)** pour répondre aux nouvelles exigences imposées par la loi, en associant plus largement la communauté universitaire **aux arbitrages financiers qui la concernent directement et en renforçant la transparence des informations (accès aux indicateurs financiers et à leur évolution, comptes-rendus de la Commission des Moyens, répartition des crédits entre les composantes et au sein des composantes...)**.

Les règles d'attribution budgétaire par l'Etat (Dotation Générale de Fonctionnement, Contrat Quadriennal,...) vont changer en même temps que les universités vont progressivement devenir responsables de la répartition interne des moyens dont elles disposent. **Il faudra un gros effort d'adaptation en terme d'organisation des services administratifs et d'outils informatiques** pour pleinement assumer ces nouvelles missions.

Par ailleurs, nos ressources humaines et nos possibilités financières actuelles sont plus limitées que celles d'autres universités. Cette situation est liée à la jeunesse de notre université (16 ans) qui n'a pas été dotée par l'Etat de moyens suffisants en personnels enseignants et en BIATOS titulaires pour assumer ses missions. Ce contexte nous contraint à recruter sur nos propres ressources (80% de la dotation de l'Etat) des contractuels et des vacataires pour faire face à nos obligations. **Le gel par le gouvernement du recrutement des fonctionnaires impose à cet égard une contrainte incomparablement plus forte aux universités récentes comme la nôtre (VSQ, Cergy, MLV...) comparée à celle d'autres universités (P11, P6, P7...)**.

Dans ce contexte, nous plaidons pour un rééquilibrage des dotations du ministère entre les universités pour réduire ces inégalités structurelles sur la base d'un projet d'établissement et d'indicateurs d'évaluation des actions menées. Nous devons aussi **penser notre avenir dans un système de coopération et de mutualisation avec les autres établissements d'Enseignement Supérieur et notamment ceux du PRES UniverSud-Paris**.

C'est pourquoi **nous sommes favorables à ce que le prochain CA demande à bénéficier d'ici à deux ans, en phase avec la renégociation de notre contrat quadriennal, des deux champs de compétences prévus par la loi (autonomie financière et gestion des ressources humaines)**. L'« audit » qui précède ces transferts nous permettra de mieux mesurer les évolutions en termes d'organisation des services et de moyens financiers indispensables pour accéder à cette autonomie, et ainsi d'obtenir les garanties de l'Etat pour assurer pleinement nos nouvelles missions. Dans ce contexte il est indispensable qu'une **large concertation soit menée auprès de tous les personnels** sur les modifications et les enjeux induits par l'exercice de ces nouvelles missions.

- **Inciter des possibilités nouvelles pour l'exercice syndical et associatif des personnels et des étudiants.**

Le regroupement des personnels et des usagers en syndicats et en associations relève de la liberté individuelle de chacun. Nous considérons qu'ils sont indispensables à l'exercice de la démocratie tout comme au bon fonctionnement de l'université. **Nous veillerons donc à ce que l'expression et l'action syndicale et associative puissent être pleinement exercées dans notre université par la mise à disposition de locaux, le droit à l'information ...**

Pour une transversalité des missions de l'université au service des usagers

Les missions des universités sont diverses : la recherche, la formation, la vie étudiante en général, l'orientation des lycéens, les dispositifs de lutte contre l'échec, l'accompagnement vers l'emploi, le pilotage administratif et politique de l'établissement... Toutes ces missions participent d'une même exigence de service public ; elles sont interdépendantes, non hiérarchisées entre elles et doivent donc être toutes reconnues et encouragées. **Les politiques de gestion des ressources humaines et d'évolution des carrières de tous les personnels au sein de l'établissement doivent prendre en compte cette transversalité des missions de l'université au service des usagers.**

Nous proposons de :

- **Renforcer le service du personnel**

Pour assumer nos nouvelles responsabilités en matière de gestion des ressources humaines (titulaires et contractuels), il est indispensable de renforcer le service du personnel : gestion des carrières, plan de formation, accompagnement social, vie associative, loisirs...

- **Encourager les dispositifs de participation des personnels à la gestion des ressources humaines.**

Deux dispositifs de participation des personnels à la gestion des ressources humaines ont fonctionné ces dernières années : la CPE pour les questions des personnels BIATOS et la Commission PRAG-PRCE pour les enseignants du Second Degré. Ils ont constitué un espace de dialogue et de négociation indéniable pour les personnels concernés. La création d'un Comité Technique Paritaire d'établissement (CTP), rendu désormais obligatoire par la loi, est à ce titre une avancée positive dont nous nous réjouissons. Nous entendons lui faire jouer pleinement son rôle dans tout ce qui concerne :

- l'organisation et le fonctionnement des services,
- les conditions de travail,
- les règles statutaires,
- les critères de répartition des primes de rendement,
- les orientations et moyens du service,
- l'évolution des effectifs et les qualifications...

Les modalités de gestion du personnel seront profondément transformées lors du passage à l'autonomie. **Comme pour les questions d'autonomie financière nous proposons, suite au vote du CA, qu'avant de solliciter la compétence de cette gestion, une large information et concertation soient engagées auprès des personnels.**

- **Rendre transparents les dispositifs d'évaluation et de promotion des enseignants titulaires**

L'évaluation des carrières et la promotion spécifique des enseignants-chercheurs ne sont pas directement concernées par la loi. Nous proposons de veiller de manière stricte au respect des dispositions actuelles entre (i) la voie externe « CNU » et (ii) la voie interne dite « locale » décidée par le CA. Il conviendra en ce domaine que celui-ci arrête les critères et les modalités d'évaluation qui présideront aux décisions et que ces derniers soient connus des personnels concernés. Nous défendons résolument l'idée que les promotions internes via le CA obéissent à des critères qui prennent en compte, de façon déterminante, l'implication des enseignants dans le pilotage institutionnel de l'établissement (responsabilités à l'échelon central, au niveau des composantes ou des services...) ou dans le cadre des missions assignées à l'université (orientation, professionnalisation et insertion professionnelle...).

Pour les enseignants du second degré la commission spécifique d'établissement doit être maintenue, et l'information sur les dispositions actuelles (rôle du CV et d'I-Prof) doit être renforcée.

- **Préserver l'expression démocratique dans le recrutement des enseignants (titulaires et contractuels)**

La création de comités de sélection (qui remplaceront, au regard de la loi, les CSE) pour recruter les enseignants, peut être un atout pour notre université à condition qu'ils restent sous le contrôle effectif du CA, garant du respect du projet d'établissement, et qu'ils respectent, dans le cadre fixé par l'établissement, l'expression démocratique au sein des disciplines.

L'évolution de notre offre de formation va en effet être de plus en plus dépendante de financements liés à la réussite et au devenir professionnel de nos diplômés. La concurrence entre les établissements qui en découle peut conduire à la disparition de certains diplômes voire même de certaines filières, indépendamment de la volonté de l'établissement de les maintenir ou non. Des collègues pourraient donc se trouver dans des situations délicates pour l'évolution de leur carrière. L'établissement doit anticiper ces évolutions et engager une réflexion qui permette à travers des partenariats, des co-habilitations ou des accords inter laboratoires de préparer les reconversions ou les départs négociés et compensés des personnes concernées vers d'autres établissements.

Par ailleurs, la représentativité des enseignants-chercheurs dans ces comités de sélection doit toujours s'effectuer sur la base de représentants élus dans chaque discipline.

S'agissant des **enseignants vacataires** recrutés par l'université qui exercent une activité professionnelle principale, nous pensons que **l'établissement doit veiller à les associer au mieux au projet pédagogique de la formation concernée** (élaboration et évolution des programmes, surveillance des examens, participation aux jurys...) dans le cadre d'une « charte pédagogique » qu'ils seront invités à signer. En retour, et selon l'importance des heures de vacation qu'ils effectuent, nous veillerons à ce qu'ils puissent bénéficier, dans le respect des règles en vigueur, d'une plus grande régularité de paiement des heures effectuées dans l'année.

Le recrutement d'enseignants en statut de CDI (en substitution du statut de vacataire) prévu par la loi, ne peut être envisagé selon nous, que dans le cadre d'une politique globale fonction de la politique scientifique de l'établissement et des priorités qu'il se fixe en terme de recherche et d'offre de formation aux niveaux Master et Doctorat. **La plus grande prudence doit être accordée à ce type de contrat** dont la conséquence directe sera de déconnecter durablement les missions de recherche et de formation de l'université et donc de limiter l'offre de formation des disciplines concernées au niveau Licence. Le CA, via les comités de sélection, doit être à notre avis l'ordonnateur incontournable pour tout recrutement de ce type.

Le recrutement de PAST (professeur ou maître de conférences associé à temps partiel) doit se faire dans le cadre du projet de l'établissement et être accompagné d'une feuille de route pluriannuelle précisant les activités d'enseignement, de recherche et d'encadrement pédagogique, qui sera approuvée par l'enseignant recruté.

Lors du passage à l'autonomie de gestion en matière de ressources humaines, au terme de la procédure de décision du transfert de compétences, nous proposons de maintenir les mêmes principes de définition de règles internes, puisque dans ce cas non seulement la modulation des services est du ressort de la décision du CA mais aussi l'affectation des primes, leur volume et la possibilité de créer un dispositif d'intéressement.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions ne peut bien évidemment être mis en place que si l'établissement est doté d'outils d'évaluation et de règles claires et publiques.

- **Privilégier le statut de la fonction publique**

Nous restons attachés au principe de recrutement de fonctionnaires, en prenant en compte avec réalisme nos possibilités et nos besoins. Les règles imposées par la loi sont à cet égard très contraignantes, en particulier celles qui résulteront du passage à l'autonomie. Par ailleurs les caractéristiques de notre offre de formation, notamment celles concernant les formations issues des IUP ou celles effectuées en alternance, notre pyramidage actuel en personnel BIATOS, imposent le recrutement de personnels non titulaires ponctuellement dans certains cas, régulièrement dans d'autres. Avant la définition d'une politique globale de recrutement, un bilan de nos moyens doit être effectué, au regard du nombre d'usagers existants ou potentiels, ainsi que de notre stratégie en termes de formation de personnel.

Pour un ancrage local de l'université au service d'une ambition partagée avec les autres établissements

Nos territoires sont d'une part ceux que notre activité de recherche irrigue et d'autre part ceux du recrutement de nos étudiants. Nous avons donc des responsabilités vis à vis de divers territoires, seuls ou en partenariat et dans le PRES « UniverSud Paris » en priorité.

Cette responsabilité vis à vis des territoires nous engage à :

- **Améliorer l'offre de formation et la réussite des étudiants en Licence**, condition de notre attractivité et d'une confiance de notre espace de proximité : le Centre et l'Est de l'Essonne, le Sud Seine-et-Marne,
- **Assumer pleinement notre vocation d'université à forte composante technologique et professionnalisante** de dimension régionale et nationale,
- **Jouer notre rôle dans les transferts de technologie** et l'interaction avec les partenaires locaux de la vie sociale et économique,
- **Amorcer puis renforcer notre intégration dans l'espace de recherche et de haute technologie structuré sur le Plateau de Saclay/Orsay/Velizy** et nous affirmer comme la « pointe Est » de ce territoire afin de pérenniser notre présence dans l'espace universitaire national et international,
- **Maintenir une politique de site liée à notre capacité à préserver notre identité sur le territoire centré autour d'Evry** et – parallèlement – dans la construction de partenariats forts en terme de recherche, d'offre de formation, de relations internationales... au sein de l'ensemble « UniverSud Paris »,
- **Affirmer l'université d'Evry comme partenaire incontournable dans les domaines de l'éducation, de la réflexion éthique et citoyenne, de l'émancipation en général des citoyens et de l'affirmation des missions de service public que nous entendons pleinement assumer,**
- **Revendiquer et prendre toute notre place dans les instances à l'échelon local, départemental et régional où se débattent et se décident les questions d'aménagement économique, social et culturel.**