

Questions du SNESUP Paris 13 aux candidats à l'élection du Président d'Université de l'USPN

Réponses de Christophe Fouqueré et son équipe

Un nouvel élan pour Paris Nord

1. La LPPR prévoit d'augmenter encore la part des budgets fléchés sur des projets financés par l'état par rapport à celle des budgets récurrents. Qu'en pensez-vous ? Les appels à projets sont très chronophages pour les collègues. Comment envisagez-vous ce problème ?

Ce qui se lit sur la LPPR n'augure rien de bon. En particulier une des revendications consistait à augmenter le budget récurrent. Ce doit être un point de départ. Or rien ne transparait de ce côté-là. Mon message envoyé le 4 mars, invitant entre autres à la manifestation du 5 mars était clair.

Les appels à projet sont effectivement très chronophages. Malgré tout, nous ne pouvons pas ne pas répondre à certains. Autant être capable de cibler les plus « intéressants », les plus susceptibles d'apporter un plus tant en recherche qu'en formation ou en ce qui concerne notre environnement de travail. En particulier les vice-présidents (avec un SAIC renforcé, avec les chargés de mission que nous proposons) auront cet objectif en assurant une veille sur les appels à projets et une aide aux enseignant-e-s et les enseignant-e-s-chercheur-e-s à rédiger les réponses à ces appels.

2. La LPPR prévoit la mise en place de CDI de mission scientifiques, qui n'ont le nom de durée "indéterminée" que parce qu'ils peuvent être interrompus à tout moment par l'employeur. Quelle sera votre politique vis-à-vis de ce nouveau statut ?

Nous ne souhaitons pas la mise en place de CDI de mission. C'est augmenter une précarité déjà trop forte.

3. La LPPR prévoit la mise en place de "tenure tracks" pour recruter des enseignants-chercheurs soumis à une période d'essai de 5 à 7 ans avant un éventuel poste pérenne. Avez-vous l'intention d'en mettre en place dans notre Université ?

Nous ne souhaitons pas la mise en place de tenure tracks pour la même raison que pour le point précédent : l'objectif doit être une diminution de la précarité et non son augmentation.

4. La LPPR prévoit une mise en concurrence accrue entre chercheurs et établissements, avec pour conséquence un épuisement général et un désengagement prévisible d'enseignants-chercheurs de leurs activités d'enseignement et d'administration des formations. Il en résultera une diminution de la qualité des formations et une surcharge toujours croissante des enseignants et enseignants-chercheurs les plus investis dans leur mission pédagogique.

Comment entendez-vous permettre à tous un exercice équilibré de l'ensemble des missions et reconnaître l'engagement pédagogique ?

La mise en concurrence est une mauvaise démarche, pour un objectif guère compréhensible, si ce n'est pour dénaturer l'université comme service public. Charge au président d'université de faire entendre cette voix à la CPU. La communauté universitaire doit aussi faire entendre sa voix afin qu'une telle loi réponde pleinement à ses attentes.

« si la LPPR doit être adoptée dans les termes que nous connaissons », nous ne pourrions pas nous satisfaire du fait que certains enseignants-chercheurs soient surtout chercheurs, alors que d'autres seraient surtout enseignants. Ce point est sensible et devra faire l'objet d'une attention particulière. Cela dit, il faut dans tous les cas rééquilibrer la reconnaissance de l'investissement dans les diverses missions des enseignants-chercheurs et des enseignants, par exemple, en ajustant le référentiel afin de tenir compte des modifications de nos missions (en particulier quand il s'agit d'innovation pédagogique, mal prise en compte). De même nous souhaitons mieux accompagner la reprise d'activité de recherche.

5. Pour les mêmes raisons, une surcharge de travail pèsera sur les collègues BIATSS, déjà trop sollicités et trop peu nombreux. Comment envisagez-vous d'améliorer leurs conditions de travail ?

La situation des collègues BIATSS est malheureusement déjà très difficile. Il faut impérativement stabiliser les services et développer ceux en manque de personnels. Cela passe par un nombre de concours appropriés, i.e. augmenté, en particulier pour les déprécarisations et pour les promotions C-B.

6. La LPPR pourrait supprimer la référence horaire pour la définition des services d'enseignement (les 192h des EC, typiquement), rendant donc caduque la notion même d'heures complémentaires : charge aux établissements/composantes/départements de répartir la charge d'enseignement entre les collègues. Comment faire dans notre établissement ?

Il est ainsi question à nouveau de modulation de services : je m'oppose à toute forme de modulation de services décrétée par quelque direction que ce soit sur des collègues.

7. La LPPR fait peser un grave danger sur l'ensemble de notre système d'enseignement supérieur et de recherche. Comment un président d'université peut-il lutter contre ce type de réforme nationale ?

D'une part par des communiqués de presse, avec l'appui des différents conseils de l'université. D'autre part, en pesant sur la CPU afin que celle-ci défende réellement les universités. Enfin, en toute circonstance, en ayant, dans le cadre de l'université, une pratique conforme à nos valeurs, à ce que doit être le service public.

8. La pénurie d'emplois permanents de toutes catégories et le manque de perspectives de carrière engendrent une augmentation importante de la souffrance au travail. Comment comptez-vous procéder en matière de gestion des postes et des carrières ?

Plusieurs éléments :

- stabilisation des services par augmentation du nombre de concours BIATSS

- réflexion pluriannuelle (5-6 ans) sur l'évolution des formations et des laboratoires, sur les postes nécessaires formation-recherche que ce soit enseignant/enseignant-chercheur que BIATSS

- mise en place d'une vice-présidence « conditions de travail et carrière » afin d'apporter des propositions pour lutter contre la souffrance au travail; elle ne peut pas être une fatalité, même dans des contextes complexes et/ou tendus, il doit être possible d'offrir à chaque agent, titulaire, vacataire... des situations de travail qui lui permettent de faire correctement son métier au quotidien, d'y trouver du sens, et des perspectives pour pouvoir se projeter vers des évolutions souhaitées.

9. Cette même situation engendre une hausse de la précarité, et voit l'Université proposer des contrats indécents (ex : moins de 1000€ mensuels pour 192H d'enseignement à des titulaires de doctorat, car "à mi-temps" sur des postes "d'enseignement"). Proposez-vous une alternative ?

Le recours aux CDD doit être l'exception. Nous ne voulons pas que l'université propose des contrats à faible rémunération tant enseignant que BIATSS. La réflexion pluriannuelle doit permettre d'anticiper les situations. Dans tous les cas, la rémunération doit être en cohérence avec ce que serait cette rémunération pour un fonctionnaire.

10. Pour ses missions d'enseignement, l'Université repose en partie sur l'affectation définitive dans le supérieur d'enseignants PRAG ou PRCE. Un certain nombre d'entre eux ont une activité de recherche, rendue très difficile par la lourdeur de leurs services. Que proposez-vous pour encourager ou faciliter d'une part la recherche de ceux qui ont une activité avérée (membres de laboratoires de l'Université par ex), d'autre part leur évolution de carrière vers des postes d'EC ?

Tout d'abord nous veillerons avec le Rectorat à la progression de carrière des PRAG et PRCE. Nous maintiendrons le soutien en cas de doctorat et plus généralement d'activités de recherche. Ce point devra être étudié par la Commission de la Recherche (nombre d'heures de décharge par exemple). Outre les concours « classiques » 26.1, 46.1, l'université utilise trop peu les autres types de concours. Nous veillerons à ce que ces possibilités soient effectivement utilisées. C'est un des moyens potentiels pour une évolution de carrière.

11. Comment envisagez vous le dialogue social et les interactions de la future présidence avec les instances représentatives du personnel ?

Tout d'abord un respect absolu des instances (CT, CHSCT) et de leurs conditions et moyens de fonctionnement. La création en 2022 du CSE ne doit pas empêcher l'existence, en particulier, d'une CHSCT. La création d'une vice-présidence « conditions de travail et carrière » est aussi un moyen d'améliorer le dialogue social. Par ailleurs, nous organiserons 1 à 2 fois par an, sur chaque site, une réunion avec les BIATSS afin que leurs préoccupations soient plus directement entendues. Enfin, nous faciliterons l'accès à la messagerie pour les organisations représentées.

12. Fin 2020, nous devrions disposer des résultats d'un audit concernant la prévention des risques psychosociaux pour l'ensemble des personnels de l'Université, avec des préconisations précises. Quels engagements prenez-vous vis-à-vis des plans d'action qui se dégageront de cette démarche ?

Avec le CT et la CHSCT, ces plans d'action seront analysés afin de savoir comment, avec quels moyens, avec quel échéancier mettre en place les préconisations.

13. Comment définissez-vous précisément le terme "excellence" tant pour la recherche, que pour la formation ? Quels liens avec la nécessité pour une université d'être moteur dans le développement de son territoire ?

Le terme « excellence » a été excessivement utilisé ces dernières années, en particulier lors de la mise en place des IdEx et I-Site. Pour notre part, nous ne revendiquons pas ce terme. Pourtant, il est fondamental que nous promovions recherche et formation. La recherche pour le développement des connaissances, quelque soit le domaine. La formation pour le devenir des étudiants. C'est la raison pour laquelle, tant la recherche que la formation doit être de haut niveau, visible. L'excellence serait, pour nous, une université dotée d'un budget à la hauteur de nos ambitions, d'une recherche de haut niveau reconnue, de formations de qualité qui nous permettent d'assurer la réussite d'une majorité de nos étudiants et une université où le bien être prime sur la souffrance au travail.

14. La question des ressources propres est souvent présente dans les programmes. Quels types de ressources propres privilégieriez-vous, et pour quel usage ?

Nous chercherons d'abord à augmenter le budget récurrent. Ceci étant, il y a plusieurs types de ressources propres : formation continue, apprentissage et taxe d'apprentissage ; projets de recherche et industriels ; fondation. Malheureusement l'université est amenée à utiliser ces différents moyens. Dans les 3 cas, le personnel devra être augmenté, au SAIC, au CEDIP en particulier. La formation continue devra évoluer pour permettre des formations courtes sur des pôles de compétence, avec la volonté que ces formations soient valorisées comme ECTS, permettant des diplômes nationaux. Les projets de recherche et relations avec les industries seront accompagnés, afin en particulier que les niveaux financiers correspondent réellement au niveau budgétaire standard. Enfin la fondation sera utilisée afin d'améliorer toutes les situations (personnels, étudiants, capacité de recherche et de formation) mais aussi pour la visibilité de l'université (actions culturelles et sportives par exemple).

15. L'attractivité de notre université, notamment auprès des étudiants, repose aussi sur sa capacité à les accueillir qualitativement, par des espaces dédiés, des extérieurs récréatifs et agréables. Que proposez-vous pour améliorer cet accueil ? Le DAPS et Service culturel mènent un travail remarquable sur ces questions. Comment comptez vous les soutenir ?

Il est impératif qu'un espace dédié à l'accueil des étudiants existe au sein de notre université. Un projet concerne l'ex-bibliothèque sur ce plan. C'est une très bonne piste. Un réaménagement du forum à Villetaneuse, l'aménagement de lieux à Bobigny et Saint-Denis, apparaissent aussi indispensables. La CVEC doit être utilisée pour cela comme elle pourrait l'être aussi pour améliorer leurs conditions sociales et sanitaires (amélioration de la présence d'assistantes sociales par exemple). Le DAPS et le service culturel font par ailleurs effectivement un travail remarquable. 2 points sont à améliorer rapidement entre autres : le local de la Chaufferie doit être rénové, la surface allouée au sport à Bobigny doit être augmentée. L'attractivité ne se limite pas au sport et à la culture. Celle-ci passe aussi par une véritable amélioration et visibilité des formations : en quelques mots,

développement des formations de niveau 2^{ème} cycle à l'international, amélioration des conditions de fonctionnement du 1^{er} cycle.

16. La restauration proposée par le CROUS est chère et en deçà des attentes qualitatives. Comment envisagez-vous les relations avec cet organisme ?

Les tarifs du CROUS sont fixés au niveau national. L'engagement d'un président doit être de mener un combat via la CPU afin que la qualité s'améliore sans une augmentation des tarifs. Le CROUS officie dans plusieurs des sites de l'université. Nous veillerons à ce que la rénovation des locaux du CROUS à Bobigny comme à Saint-Denis puisse effectivement permettre aux étudiants de se nourrir dans un environnement agréable, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Enfin, la restauration est un enjeu environnemental majeur. Nous oeuvrerons pour que la restauration puisse être faite à partir de produits locaux et au développement des épiceries solidaires.

17. Malgré les efforts consentis la mobilité internationale entrante et sortante des étudiants reste encore relativement faible. Comment comptez-vous agir sur ce volet ?

Le SREI a effectué un travail remarquable cette année en particulier en étant lauréat de programmes Erasmus+. Pourtant, plusieurs freins existent quant à la mobilité des étudiants et des enseignants. Pour la mobilité entrante : 1) la visibilité globale de nos formations est notoirement faible, nous comptons établir une cartographie réelle de tous les enseignements sur l'université, avec un descriptif pour chacun permettant effectivement aux étudiants étrangers non seulement de comprendre les dispositifs mais de mieux appréhender les acquis pédagogiques de sa venue ; 2) la langue française est souvent un frein, nous aiderons les formations à proposer des enseignements en langue étrangère (supports de cours ou TD a minima) et systématiserons les enseignements FLE. Pour la mobilité sortante : 1) la question financière est importante, nous oeuvrerons à ce que des aides financières soient systématiquement proposées ; 2) le niveau en langue étrangère de nos étudiants est souvent faible, pour les étudiants ayant la volonté de mobilité, nous proposerons un enseignement renforcé sur une langue étrangère ; 3) dans le même esprit, nous aiderons les formations à ce que les enseignements de langue étrangère soient adaptées au contenu principal de leur formation (p.e. anglais technologique pour une formation de type technologique). Enfin, nous aiderons les formations à monter des projets de type Erasmus Mundus, notre université étant très médiocre sur ce plan.

18. L'intégration du DUT dans un dispositif général de Licences Professionnelles, avec la mise en place du "Bachelor", fait peser de lourdes menaces sur les IUT. Comment comptez-vous soutenir les IUT dans cette transformation imposée ?

La mise en place de BUT ne peut se faire sans moyens financiers. Nous demanderons donc à l'État de s'engager afin de permettre une mise en place cohérente de ces dispositifs. Par ailleurs, la mise en place de ces licences professionnelles en 3 ans doit être l'occasion de revoir et développer les passerelles entre les IUT, les UFR, l'institut Galilée.

19. Face au manque de moyens humains, les présidences précédentes ont utilisé les volumes horaires des formations comme variable d'ajustement budgétaire, réduisant ainsi les volumes horaires de nombreuses formations, notamment en licence, et amplifiant ainsi la

dégradation de l'encadrement pédagogique que nous connaissons depuis trop longtemps. Quelle sera votre politique en la matière ?

Il faut stopper cette logique purement comptable qui diminue la qualité de nos formations. Au pire, en cas de dégradation budgétaire nous privilégierons les volumes horaires qui garantissent la qualité de nos formations en diminuant nos capacités d'accueil. Les formations doivent en effet être de qualité, donc avec un environnement adéquat (enseignements, horaires, environnement matériel, locaux). La réflexion que doit mener le CAC doit porter sur une période longue (5-6 ans) en analysant l'ensemble des situations : enseignement, recherche, moyens humains tant en enseignement (E/E-C) qu'en support (BIATSS), moyens matériels et locaux. Seule une analyse globale peut permettre d'anticiper l'évolution des formations. Si d'un côté le budget de l'université définit une limite aux moyens qui peuvent être utilisés, la définition d'objectifs à moyen-long terme est aussi un élément, avec l'argument de sous-dotation, dans la discussion avec l'État pour qu'il y ait une réelle augmentation du budget récurrent de l'université.

20. Comment comptez-vous améliorer l'articulation des services centraux et des services de proximité sur les missions transverses ?

Cette articulation manque actuellement de clarté, il est compliqué de savoir qui fait quoi, les procédures sont mal définies, modifiées régulièrement sans être mises à jour. Les composantes se voient ainsi régulièrement retirer des missions au profit des services centraux sans concertation, sans explications et sans la moindre évaluation des conséquences au niveau des fiches de postes des personnels des composantes et des services centraux. Il est prioritaire de demander à la future direction générale des services d'entamer un vaste chantier de définitions de procédures claires avec la volonté de (re)responsabiliser les composantes qui le souhaitent.

21. Le montant des primes couplées à des décharges de service accordées à des vice-présidents et chargés de mission nombreux a suscité de vives critiques lors des deux dernières mandatures. Quels engagements êtes-vous prêts à prendre à ce sujet ?

Nous nous engageons à baisser de 20 % les primes versées aux VP, et à diminuer le nombre de ces VP.

22. Les votes et positions des précédents présidents au sein de la CPU n'ont pas fait jamais l'objet de communication à l'ensemble de la communauté universitaire. Êtes-vous prêt à vous engager à plus de transparence ?

Oui, les positions de la présidence, seule ou avec la CPU, doit passer par une communication efficace au sein de notre université. En particulier, les actions, les communiqués seront systématiquement diffusés.

23. L'Université est notoirement sous-dotée. Quels arguments comptez-vous faire valoir pour obtenir une réévaluation du budget de l'Université ? Comment envisagez-vous la négociation avec le MESRI ?

Deux éléments doivent permettre une augmentation du budget de l'université par le MESRI : rappeler la sous-dotation chronique, évaluée par le ministère même, exposer les ambitions de l'université à moyen long-terme tant en recherche qu'en formation. Si l'État

souhaite une véritable université au nord de Paris dans un paysage en profonde évolution, il est nécessaire que cela se traduise budgétairement.

Par ailleurs, nous avons évoqué en question 14, l'augmentation possible des ressources propres.

24. La mandature précédente a procédé à des allocations budgétaires assez mécaniques aux composantes, selon des critères arbitraires et strictement comptables, renvoyant à chaque composante la responsabilité des coupes budgétaires. Entre autonomie des composantes et règles communes, quelle est votre position ?

Dans le même principe que pour une réflexion collective sur le moyen-long termes pour la formation et la recherche, des contrats d'objectif et de moyens doivent être mis en place. C'est du reste obligatoire pour les instituts. Ainsi il s'agit tout à la fois de gérer collectivement et collégialement notre université tout en permettant aux instituts et UFR d'avoir une visibilité en moyens et des objectifs.

25. Les investissements ont été trop faibles pour l'entretien et la mise aux normes des bâtiments ces dernières années, rendant inacceptable les conditions d'accueil et de sécurité des étudiants et des personnels. Quelles seront vos priorités concernant la gestion du patrimoine ?

La situation n'est plus tenable : 1) il convient d'augmenter l'effectif du service patrimoine qui ne peut faire face aux demandes ; 2) une liste complète des travaux d'amélioration des bâtiments et d'augmentation des surfaces est à établir précisément ; elle doit être budgétée, priorisée et rendue publique afin que chacun sache à quel horizon ces améliorations seront faites ; 3) en fonction des types et de l'urgence des opérations, il conviendra soit de les budgéter sur l'année, soit d'établir les dossiers afin de les soumettre à la Région ou à l'État, ou d'être prêt en cas d'appels à financement divers (nationaux ou européens) ; 4) pour les travaux nécessitant des chantiers lourds (p.e. désamiantage, rénovation des toitures) de phaser les travaux afin de pouvoir les commencer dès à présent.

26. La question de la réhabilitation du bâtiment de l'Illustration à Bobigny est devenue un serpent de mer. Les locaux restent inachevés, des formations manquent de place ou ne disposent pas de locaux en propre. Dans ce contexte et face à un besoin urgent de locaux communs pour la vie étudiante, que comptez-vous faire pour accélérer les choses et sortir de cette impasse ?

Le CA du 13 mars a voté sur une première phase du chantier avec le budget obtenu dans le cadre de ce CPER. Il est vraiment dommage d'une part que ce budget CPER soit utilisé au dernier moment, d'autre part qu'une demande n'ait pas été faite dans le cadre du CPER 2021-2027. Le dossier doit être urgemment actualisé au vu des travaux prochains et des discussions doivent s'engager rapidement avec la Région pour finaliser la réhabilitation de l'Illustration à Bobigny et la Halle Montjoie à Saint-Denis.

27. Une grande part du patrimoine est constitué de passoires énergétiques, mais beaucoup de choses pourraient être améliorées sans nécessairement passer par des investissements très lourds. Quel plan d'action proposez-vous pour arrêter ce gâchis ?

Le plan d'actions proposé pour la question 25 s'applique bien évidemment aussi au cas énergétique. De plus, des possibilités budgétaires ministérielles spécifiques doivent être

utilisées. Enfin (et c'est un peu aussi le sujet de la question suivante), la question de transports écologiques doit être envisagé. Une commission « développement durable » sera mise en place.

28. L'USPN souffre de l'éclatement et de l'éloignement de ses campus, avec une place démesurée accordée à l'automobile. Que proposez vous pour améliorer l'accès aux sites et quelles solutions de mobilité proposez-vous pour faciliter les déplacements intercampus?

Mise en place de vélos électriques permettant les trajets intercampus, réduction du parc automobile « université » et pour ceux nécessaires utilisation de voitures hybrides, discussion avec Île de France mobilités (ex-STIF) afin d'améliorer les transports gare-Villetaneuse aux heures de pointe, T8-Condorcet, le Bourget-campus de Bobigny.

29. Comment intégrer la responsabilité sociale et environnementale dans nos missions, mais aussi dans l'ensemble de notre fonctionnement (services généraux, infrastructures...)?

La question est vaste. Une charte devra être discutée en CAC sur ce sujet. En tout cas, outre les questions liées spécifiquement à l'environnement, nous proposerons des postes ATER spécifiques pour personnes en situation de handicap, la mise en place d'un comité éthique, nous soutiendrons le plan d'action femme-homme tel qu'il a débuté sur l'université, en particulier nous veillerons aux impératifs d'équité femme-homme pour les promotions et avancements.