

Pour une Université de Paris 13 soutenable



**Profession de foi de la candidate
Geetha Ganapathy-Doré
geethagd@hotmail.com**

Pour une Université de Paris 13 soutenable

Cette candidature n'a pas pour but de mettre en cause les réalisations de la mandature qui va s'achever dans quelques mois. Nul ne conteste le talent du président actuel. L'impressionnant bilan qu'il nous a adressé en atteste. Il a présidé aux destins de notre université à un moment crucial et s'en est plutôt bien sorti malgré les incidents dramatiques qui ont marqué sa présidence.

Ma candidature reprend en effet une de ses idées et essaie de la mettre à l'épreuve de la réalité : la nécessité pour la France de ne pas reproduire l'élite traditionnelle, mais de la renouveler. L'Université Paris 13 est-elle prête à expérimenter l'idée de la prévention de l'autoclonage de l'élite et à choisir une présidente à l'image d'elle même, à mi-chemin entre le centre et la périphérie ? En d'autres termes, une citoyenne européenne de nationalité française d'origine indienne pourrait-elle diriger l'Université Paris 13, si elle en a les capacités?

Je ne suis pas née en France, mais j'y ai trouvé domicile. Je travaille en tant qu'enseignante chercheuse depuis quatorze ans à l'université Paris 13. Auparavant j'ai été chargée de cours dans trois autres universités de la région Ile de France. A la faculté de droit de l'Université Paris 13 où je suis en poste j'ai été responsable de la Section Langues pendant neuf ans. J'ai été élue membre du conseil une première fois en 2002 et une deuxième fois en 2010. Je suis actuellement assessesseure du doyen en charge de la communication et des relations avec l'Inde. J'ai été élue membre du conseil scientifique de l'université avec le soutien du SNESUP en décembre 2010. En tant que militante, je maintiens une veille presse sur la mutation de l'université depuis 2008 et je comprends donc parfaitement les différents enjeux qui l'impactent de près ou de loin. J'ai par ailleurs animé un magazine non-officiel des étudiants de l'Université Paris 13 à titre gracieux (<http://fr.calameo.com/accounts/105112>). J'ai voyagé dans quinze pays différents et visité plus de cinquante universités dans le monde. Avant de devenir fonctionnaire de l'éducation nationale, j'ai été traductrice indépendante intervenant aussi bien dans le secteur des entreprises que dans le secteur associatif. J'ai été qualifiée en juin 2011 pour exercer les fonctions de professeur des universités. J'ai 52 ans et je suis disponible pour assumer les horaires exigeants de cette haute fonction. Rassembler la communauté universitaire de Paris 13 autour d'un projet fédérateur défini collectivement, le réaliser en maîtrisant les règles de la finance publique est un défi que je suis prête à relever.

Je ne suis pas celle qui, tous les jours en me maquillant, rêve de conquérir la présidence de l'Université Paris 13, mais une battante qui entre dans le vif du sujet, interpellée par la force de l'histoire et par la prégnance du moment. Cette candidature est une candidature *sui generis*.

En ce moment de crise qui touche la France, l'Europe et le monde et nous oblige à redéfinir nos priorités et recentrer notre action, il faut du courage pour vouloir exercer une **responsabilité collective**, car il s'agit bien de diriger un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel et non pas d'un pouvoir qui saurait s'assimiler à un pouvoir politique même si le choix du président et des membres du conseil se fait sur un mode démocratique. L'interprétation qui consiste à y voir un gouvernement universitaire n'est pas en adéquation avec la perception que les collègues ont de la présidence d'université.

La concurrence due à la mondialisation de l'espace de l'enseignement supérieur et les enjeux politiques nationaux ont conduit à des classements d'universités dont les méthodes ne sont pas scientifiquement fiables et dont les paramètres ne tiennent pas compte de la diversité du développement humain. Ceux-ci faussent la réalité et induisent les parties prenantes en erreur au lieu vraiment de servir les parents et les étudiants dans leur recherche de formations valables. Seule **la vérité** triomphe disait Gandhi. Elle sera le principe directeur de la nouvelle mandature si vous m'accordez votre confiance. Qui dit vérité, dit **transparence**. Celle-ci est une valeur fondamentale de l'Union européenne qui inclut **le droit d'accès à l'information** avant et après la prise de décision et le processus de **participation** à la prise de décision. Je m'engage à respecter les normes européennes en vigueur en matière de transparence.

Il y a eu des frustrations concernant la gestion des relations sociales au sein de l'université. L'**équité** doit revenir en force surtout dans un territoire qui subit déjà de terribles inégalités sociales et économiques. L'accélération du temps provoquée par les nouvelles technologies et la course à l'excellence imposent des cadences qui déshumanisent le personnel. Il faudra définir des **délais raisonnables** dans lesquels on peut répondre à des sollicitations de l'autorité de tutelle. Nous devons **coopérer avec vigilance et résister s'il le faut**. Une université **soutenable** ne peut se faire qu'à ce prix et non pas en réagissant positivement à toutes les stratégies souvent court-termistes proposées par les pouvoirs publics. La vraie liberté réside dans notre capacité à agir pour le bien public.

Méthodes

Agir plutôt que de subir sera notre devise. Il existe bien sûr des espaces prévus dans le cadre de l'université pour faire émerger des nouvelles idées, les cadrer, les piloter et les réaliser. Au lieu de multiplier ces espaces, on peut commencer par les rendre plus fonctionnels en définissant des rendez-vous réguliers et en diffusant des comptes rendus publics. Là où ces espaces n'existent pas, il faudra les créer et définir des conditions de dialogue. Alors que les conflits se multiplient, il manque à l'université des procédures de conciliation. Il faudra créer **un comité de conciliation ou un médiateur/médiatrice** de l'université pour prévenir et résoudre des conflits. Une gestion soucieuse des ressources humaines doit être **à l'écoute des préoccupations des agents, les accompagner et les aider à progresser** quelque soit leur statut.

Sur le plan pratique, la présidente sera une personne normale et accessible comme dans les systèmes nordiques. Elle s'adressera d'abord aux collègues de Paris 13 avant de s'adresser aux médias. Son agenda sera disponible sur le site internet de l'université pour que tout le monde sache où elle se trouve. Pour **respecter la collégialité** elle fixera des heures de réception pendant lesquelles les collègues pourraient aller la voir pour faire part de leurs idées ou de leurs inquiétudes. Il va de soi qu'elle sera obligée de déléguer des responsabilités. Ces personnes à qui elle délègue des responsabilités seront choisies après concertation avec le CA, CS et le CEVU. Ces personnes recevront une **feuille de route** et rendront compte à la collectivité des résultats de leur mission. La dérive clientéliste vers laquelle pousse le système électoral mis en place par la LRU sera stoppée par l'installation des **contre-pouvoirs tels que le comité de surveillance non-exécutif**. De même un membre élu du CA participera à la commission d'appel d'offres de l'Université. Toutes les personnes exerçant une fonction de direction au sein de l'Université accepteront de signer une **charte de bonne conduite** précisant leurs droits et obligations.

Projet

Ce projet consiste à mettre l'université en tant qu'institution au cœur du dispositif. Autrement dit, il s'agit de pérenniser l'esprit de Paris 13 et ne pas laisser des ensembles surdimensionnés comme le PRES et des campus la vider de sa substance. Ce n'est pas par un attachement sentimental et naïf à une entité qui n'aurait plus sa raison d'être mais au nom de la survie même de l'université en tant qu'organisme. Dans la tradition européenne, le nom par lequel on désigne l'université, c'est l'Alma Mater. Les liens qu'on développe avec l'institution qui nous forment pendant la jeunesse sont une extension des liens familiaux. Plus la famille est grande, moins est l'attention qu'on peut accorder aux membres individuels. L'idée du PRES est en contradiction profonde avec la déconcentration prévue dans la LRU. L'IDEX qui devait redynamiser les nouvelles universités est en train de les métamorphoser en quelque chose de gigantesque. Alors que le modèle "cluster" avait au moins le mérite de préserver les universités membres du PRES dans leur spécificité, l'unification impose une restructuration dont on ne connaît pas les tenants et les aboutissants à l'heure actuelle. Paris 13 risque de devenir un maillon faible et ses IUT mis à mal. Dans le contexte d'un déficit public, il faut qu'on soit conscient de la lourde responsabilité d'embarquer de centaines de milliers des personnes dans un saut vers le l'inconnu. Ceux qui pensent que des millions vont pleuvoir se trompent. Commençons par **réclamer un ralentissement du rythme des réformes**. Les pseudo événements organisés et les communiqués tous azimuts doivent cesser. Revenons à l'essentiel - l'avenir de nos jeunes, la pertinence de notre métier et la sauvegarde de notre institution. Pour le faire, commençons par installer des panneaux fixes dénommant l'Université Paris 13 dans un style qui sied bien à un EPSCP dans ses différents sites.

Actions préconisées

Tout de suite après l'élection, l'équipe dirigeante pourrait

Positionnement

1. Evaluer d'urgence et de façon rigoureuse l'impact de l'Idex par rapport au fonctionnement de notre université sur tous les plans - pédagogique, scientifique, technique, financier et humain sur le court et long termes par un groupe de travail sur l'IDEX comprenant ceux qui s'y sont impliqués et des partenaires sociaux. Paris 13 doit donner l'exemple à ce propos.
2. Consulter l'ensemble de la communauté sur le lien de Paris 13 avec le PRES pour le redéfinir sur une base plus fédérale et moins unitaire. La subsidiarité de façade doit disparaître au profit d'une subsidiarité de fait.
3. Faire un audit des ressources propres et calculer les dépenses prévisibles sur les cinq ans à venir. Ajuster l'offre de formation en fonction des moyens existants sans toutefois brider la créativité. L'équipe de direction présentera un rapport annuel sur l'état de l'université à l'ensemble de la communauté universitaire. Il sera en libre accès sur le site de l'université.
4. Changer l'architecture matérielle de la salle de conseil en installant un système sophistiqué pour visionner les documents, pour déterminer l'ordre de prise de parole et compter les voix lors des votes afin de rendre plus modernes et fluides les échanges démocratiques au sein du conseil.

5. Engager une réflexion sur l'ajout des sites aux sites existants (Argenteuil, Aubervilliers). Comment ne pas éparpiller les énergies et rester unis d'abord à notre niveau? Le projet de construction d'un bâtiment éco-droit prévu dans le cadre du plan Etat/région doit être relancé et réalisé pour créer de l'espace utile afin d'accompagner l'expansion de l'activité universitaire.

6. Compenser la sensation d'enfermement créée par la clôture dans le campus de Villetaneuse en faisant ouvrir des cafés, des kiosques et des services autour de l'université pour agrémenter le désenclavement amorcé par la construction du tramway et le prolongement de la tangentielle Nord.

Vie étudiante

7. Poursuivre une politique du bien-être des étudiants en améliorant leurs conditions d'études

(a) Prendre toutes les mesures possibles pour que les frais d'inscription n'augmentent pas. L'endettement des étudiants n'est pas tolérable. Alors que les universités américaines se tournent vers le modèle français, nous ne pouvons dériver vers le modèle américain.

(b) Poursuivre la construction des logements étudiants sans prendre du retard.

(c) Entreprendre la construction d'un lieu de vie pour étudiants de jour (day scholars) où ils peuvent manger, travailler en groupe ou se détendre. De cette manière, ils ne feront pas de bruit dans la bibliothèque, ni mangeront dans les salles de classe.

(d) Faire construire des salles d'examens où la connexion au WIFI sera brouillée pour éviter la fraude. La réputation de notre université et la valeur des diplômes que nous délivrons n'en seront que plus fortes.

(e) Prendre des mesures pour que l'inscription se fasse avant le début des cours en M2. S'il y a du retard, mieux communiquer avec les étudiants.

(f) Une étude récente faite par une mutuelle étudiante révèle que 63 % des étudiants vivant encore chez leurs parents se rendent chez le médecin. À l'inverse, seulement 20 % des étudiants vivant seuls consultent un praticien. Puisque l'université Paris 13 possède une faculté de médecine, elle peut se permettre de concevoir une véritable politique de médecine sociale des étudiants (la médecine préventive existe dans toutes les universités) afin de proposer une aide médicale de proximité à nos étudiants en mettant en place des consultations gratuites assurées dans les divers sites de l'Université par des internes de médecine générale sous la direction de leurs professeurs qu'ils peuvent valider dans le cadre de leur Diplôme d'études spéciales. Il s'agira d'un dispositif gagnant-gagnant.

(g) Créer une commission d'aide comprenant des psychologues, des médecins, et des juristes pour être à l'écoute des préoccupations estudiantines et que les étudiants peuvent saisir à tout moment.

(h) Mettre en œuvre les plans réussite en Licence etc. en tenant compte du niveau socio-économique et culturel de nos étudiants. Cela demande des moyens numériques certes, mais plus de moyens humains. Un des moyens pour lutter efficacement contre l'échec en première année, c'est peut-être de réduire la part des cours magistraux et d'augmenter la

part des TDs. Compte tenu des moyens matériels et humains que cette reconfiguration nécessite, elle ne peut être envisagée qu'avec l'accord de toutes les parties prenantes.

(i) Pour faciliter l'insertion professionnelle des étudiants, trouver les moyens de mettre en place un accompagnement individuel dans la recherche des stages et de l'emploi.

(j) Nommer un enseignant responsable des étudiants étrangers (boursiers ou non, venus dans le cadre d'un échange ou non) pour les orienter, les suivre (sur le plan administratif et scolaire) et les aider à réussir.

(k) Au lieu de considérer les étudiants comme des simples consommateurs de spectacles culturels, encourager leurs initiatives et leur créativité et les mettre en valeur.

(l) Poursuivre l'action en direction des lycées en y associant toutes les composantes de l'Université.

(m) Contrôler la qualité nutritionnelle des repas, sandwiches et autres encas vendus aux étudiants avec le concours d'un médecin spécialiste de la nutrition de l'UFR SMBH pour aider les étudiants à manger équilibré.

(n) Redynamiser l'Observatoire de la Vie étudiante de l'Université pour qu'il collecte des données fiables et diffuse périodiquement les résultats de ses analyses afin de veiller sur la qualité de la vie étudiante.

Enseignants

8. (a) Dans la mandature précédente, le repyramidage du personnel a été promis et fait pour un certain nombre des BIATOSS. Dans notre université, des PRAGs docteurs n'arrivent pas à accéder à un poste de MCF de même que les MCFS HDR à un poste de professeur malgré des années de service local et leur qualification nationale. La politique contre l'endo-recrutement a été préconisée pour éviter des féodalités. Mais la situation de l'emploi, la nature de la fonction et la structure de l'université ont bien changé. D'autres universités appuient fortement l'embauche de leurs propres docteurs et HDRs. Il faut donc revoir l'évolution du personnel enseignant dans ce nouveau contexte en tenant compte notamment des notions de la parité, de la diversité et du développement durable et du dispositif légal de l'article 26.2 et de l'article 46.3 du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Une commission transversale qui veille à l'éthique et à la régularité des concours publics peut être mise en place en guise d'**autorégulation**.

(b) L'évaluation des enseignants chercheurs tiendra compte de toutes les missions exercées par les EC. L'évaluation ne sera pas utilisée comme un instrument de gestion de la pénurie budgétaire, en d'autres termes, pour une modulation du service à la hausse mais comme une mesure de stimulation de la recherche. Les enseignants seront accompagnés dans l'élaboration des fiches pour l'évaluation. Les enseignants mal évalués auront un droit de réponse devant le CA. Une campagne d'information sur l'archive ouverte HAL sera faite pour encourager l'auto-publication des articles en libre accès de très bonne qualité. Parallèlement les autorités tutelles seront sensibilisées à la nécessité d'accompagner l'évaluation avec un plan corrélatif d'avancement de carrière.

(c) Les salaires ont stagné dans la fonction publique. Avec l'ensemble des collègues, il faudra rediscuter la politique de primes, car le système actuel pourrait être amélioré.

(d) La répartition des responsabilités administratives et pédagogiques donnant lieu aux primes se fait de diverses manières (volontariat, nomination, élection). Dans le système anglo-saxon l'alternance se fait par rotation. Nous pouvons mettre en place une procédure plus transparente et compréhensible par tous - appel à candidatures, audition par le conseil de l'UFR et nomination pour une durée déterminée. Cela aurait le mérite d'encadrer le pouvoir des directeurs de l'UFR.

(e) Pour améliorer les conditions de travail des enseignants, on doit renforcer l'équipe des appariteurs, et équiper au moins un certain nombre des salles de classe avec des vidéoprojecteurs. La gestion des salles laisse à désirer. Là encore il faut faire un audit des surfaces et concevoir un logiciel qui tienne compte des paramètres significatifs pour une bonne gestion et rendre le planning visible aux étudiants et aux enseignants.

(f) En tant que fonctionnaires d'Etat, les enseignants chercheurs jouissent de la liberté théorique d'appartenir à une équipe de recherche à l'extérieur de l'établissement où ils exercent. Mais la prise en compte de ce partage du travail lors des examens par l'université d'affiliation de demandes de congé pour recherches ou de promotion est floue. Le RCE non seulement marginalise ces collègues (Cf. calcul de dotation SYMPA), mais produit également un effet de dissuasion sur la liberté de choix d'autres collègues qui préfèrent s'abstenir ainsi de tout changement. Une clarification des conditions d'accès de ces enseignants chercheurs à ces possibilités statutaires s'impose dans un paysage en perpétuelle restructuration.

(g) La gestion prévisionnelle des vacataires, leur recrutement, l'encadrement de leur travail et leur rémunération doivent être améliorées. Une cartographie claire des besoins en enseignements et du taux d'encadrement actuel par titulaires doit être établie pour orienter notre **politique de recrutement**.

Recherche

9. Les différentes études faites par l'OCDE et l'EUA montrent que la recherche publique en France est à la traîne. L'idée est de faire impliquer de plus en plus les entreprises dans le cadre du crédit impôt recherche ou à travers les fondations. Cette tradition de mécénat n'étant pas fortement ancrée dans la culture française, les enseignants chercheurs se heurtent à des difficultés. Ils passent plus de temps à trouver des financements (on leur dit que s'ils ne trouvent pas un financement partiel ailleurs, l'université ne peut pas leur venir en aide) qu'à faire la recherche. Nous devons mettre fin à de telles absurdités et promouvoir la recherche. La course à la publication dans des revues classées en anglais laisse de côté de bonnes idées exprimées dans la langue française. L'université doit appuyer les chercheurs à valoriser leur recherche. Au lieu de donner plus de financements aux laboratoires déjà bien dotés, il faudra donner plus aux petits laboratoires pour les faire émerger afin d'atténuer les conflits intergénérationnels inhérents à toute société. Il faudra d'une manière générale aider les chercheurs (quels que soient leur discipline et leur organisme d'appartenance) à monter des dossiers pour répondre aux appels d'offres divers.

Personnel BIATSS

10. L'existence des différents statuts au sein du personnel administratif et le transfert de masse salariale qui camoufle la pénurie de moyens ont mis à mal le dialogue social. Aucune institution ne peut se tenir debout si elle néglige ses ressources humaines. Après

la LRU le service du personnel qui agissait comme intermédiaire entre l'autorité de tutelle et la communauté universitaire a été rebaptisé "Service des ressources humaines". Mais sa philosophie de fonctionnement reste ancrée dans une tradition bureaucratique. Un/Une VP élu-e pourrait prendre la **direction politique des ressources humaines** (personnel enseignant et administratif) en concertation avec le VP CS et le VP CEVU. La répartition des ressources humaines entre différentes composantes est inégale. Une rectification sincère doit s'effectuer.

Par ailleurs, les personnels BIATSS sont surchargés de travail. Ils accomplissent des tâches nouvelles et assument les tâches supplémentaires générées par des postes supprimés. Ils se sentent mal à l'aise. On ne peut passer sous silence leur souffrance au travail.

(a) Il y a actuellement une très forte rotation du personnel. Il s'agira de pratiquer une politique de rétention à travers la transformation progressive des CDD en CDI et des CDI en fonctions publiques.

(b) Garantir le droit de tous à l'information, à la consultation et à la participation concernant l'amélioration des conditions et du milieu de travail.

(c) Assurer une meilleure visibilité des actions de formation destinées au personnel administratif.

(d) Introduire une souplesse dans la gestion du rythme de travail pour permettre aux agents de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

(e) Instaurer plus de transparence et d'équité dans la distribution des primes.

(f) Effectuer le paiement des heures supplémentaires sans retard.

Information et Communication

11. Le service communication semble tourné vers la fabrication de la marque Paris 13 et focalisé sur l'action du président d'université. Il s'agit de le réorienter pour le mettre au service des missions principales de l'Université en le plaçant sous la direction d'un/e VP Communication qui veillera entre autres à une communication interne de qualité. N'oublions pas que nous avons une UFR Communication qui forme et qui a formé des grands communicants. On peut bénéficier de son savoir faire.

Une politique de communication cohérente qui fera attention à ne pas transformer l'université en marchandise doit être mise en œuvre et le discours correspondant à cette politique élaboré. La communication externe doit valoriser les points forts de l'université et ce en plusieurs langues.

L'Université doit se doter d'un service d'information efficace soit avec les compétences internes, disponibles notamment au sein de l'Institut Galilée, soit à l'externe mais avec des sociétés certifiées ISO/CEI 27035:2011. Beaucoup d'enseignants n'utilisent pas leur adresse email de l'université car il y a trop de pourriels. Un filtre pour éliminer le spam doit être intégré dans la messagerie de l'Université pour qu'elle devienne une interface conviviale.

Relations internationales

12. Notre université a été citée dans le classement de Times Higher Education grâce sa dimension internationale (présence d'étudiants et enseignants d'origine étrangère). Mais l'université s'est accrochée au wagon du PRES pour penser sa politique internationale (USA, Chine). Nous ne devons pas suivre la tendance dominante mais faire d'autres choix justifiés en fonction de nos convictions et dans le but de valoriser la culture des étudiants qui fréquentent notre institution.

Relations extérieures

13. L'institution universitaire étant peu à peu devenue un complexe cognitif, industriel, commercial et médiatique d'économie mixte, le dialogue avec nos partenaires universitaires a été délaissé au profit des dialogues avec les instances politiques départementales, régionales et nationale, voire avec des experts internationaux. Nous devons renforcer nos liens avec nos partenaires proches de l'académie de Créteil.

14. Les contacts avec les entreprises et les actions de partenariat, de financement et d'emploi développés doivent être recensés et leur efficacité évaluée pour resserrer nos efforts.

15. Les collectivités territoriales sont nécessairement concernées par nos missions. Elles doivent être informées, consultées, associées. Un dialogue permanent doit être maintenu avec elles. Mais l'université de Paris 13 ne saurait devenir l'arrière-boutique d'un parti politique quelconque. L'impartialité républicaine doit prévaloir. C'est une condition indispensable pour notre autonomie.

Geetha Ganapathy-Doré
MCF HDR anglais, UFR Droit, Sciences politiques
et sociales, Université de Paris 13
<http://www.reseau-terra.eu/auteur234.html>