

Acte de candidature d'Yves BERNARD

Candidat à la présidence de l'Université Paris-Saclay

Préambule

Cet acte de candidature a vocation à être fourni aux membres du Conseil d'Administration de l'Université Paris-Saclay constitué, par des élus (personnels et étudiants), bien informés du fonctionnement de notre établissement, et par des personnalités extérieures, issues du monde socio-économique, académique, représentant des territoires, ayant parfois une vision plus éloignée du monde académique local. Je m'attacherai donc, dans la mesure du possible, à donner deux niveaux de lecture.

Dans chaque sous partie de cet acte de candidature, vous trouverez une introduction plutôt macroscopique de nos ambitions, puis un développement un peu plus précis de nos futures actions.

Par ailleurs, deux temporalités se complètent. La plus courte porte sur la gestion du quotidien de notre université avec la mise en place de mesures rapides. La seconde nécessitera certainement la durée du mandat (quatre ans) et construit l'avenir de l'Université Paris-Saclay (UPSaclay) en s'appuyant sur des réflexions collaboratives et une construction collective avec l'ensemble des parties prenantes.

Introduction

L'Université Paris-Saclay est le vaisseau amiral de l'enseignement supérieur français. A ce titre, l'établissement est observé par tous en France, mais aussi à l'étranger. Il est contraint à une obligation de résultat à la hauteur des investissements qui ont conduit à sa création. Ces investissements sont publics mais aussi privés notamment avec la venue de nombreuses entreprises à proximité de ce joyau de la recherche et de l'enseignement unique en France. Tous les domaines disciplinaires y sont représentés par des collègues éduqués et dont le rôle est de réfléchir, former et produire de la connaissance. L'université est brillante grâce à son collectif, cela lui donne la légitimité, et peut être même le devoir, de prendre position sur les sujets de société, de conseiller et d'accompagner la nation. Nous le lui devons.

Des écoles, des universités, des organismes de recherche doivent y travailler ensemble avec respect, écoute mutuelle et dans une volonté de construction collégiale. On notera dès maintenant que bien qu'agissant dans différentes structures, les personnes y travaillant se ressemblent car ce sont leurs compétences et des opportunités diverses qui les ont conduits chez un employeur plutôt qu'un autre. Il est donc possible de travailler ensemble et de tirer profit de la diversité des statuts et des organisation, du privé et du public, pour progresser collectivement. Amélioration des modes de fonctionnement interne, des conditions de travail et d'étude, adoption d'une attitude écoresponsable, lutte contre le harcèlement les violences sexuelles et sexistes ne sont que des exemples de travaux à mener conjointement.

Le bilan de la création de l'Université Paris-Saclay depuis 2020, en dépit de l'absence en son sein des établissements qui ont fondé l'Institut Polytechnique de Paris (IPP), est positif par certains aspects, aussi bien en accroissement de l'attractivité, qu'en obtention de financements nationaux et internationaux. Mais quelle est l'âme de Paris-Saclay ? Est-ce vraiment une université au sens historique du terme, puisqu'elle en a encore le nom mais pas le statut ? Face à la crise sociale, économique et environnementale, quel est le rôle de notre université ? La recherche, dans sa dimension tant théorique qu'appliquée, se fait elle de manière collective et efficace ? L'enseignement s'y fait-il au plus haut niveau, pour le plus grand nombre ? Les questions qui devront être traitées durant le mandat 2024-2028 sont complexes, et les réponses doivent être à la hauteur des attentes de ses personnels, de ses étudiants et des enjeux, dans un environnement, notamment réglementaire, mouvant (non fusion des Universités de Versailles-Saint Quentin et Evry Val d'Essonne, statuts des établissements qui restent encore à écrire).

Ma candidature

Je suis enseignant-chercheur à l'Université Paris-Saclay depuis 2001. Professeur des Universités depuis 2012, j'ai rencontré les mêmes difficultés professionnelles que nombre de mes collègues, aussi bien en enseignement qu'en recherche. Pour autant, je suis convaincu du bien-fondé de ce métier à deux facettes, que ce soit pour ce que la recherche apporte à l'enseignement que la réciproque.

De 2016 à 2021, j'ai dirigé l'école d'ingénieurs Polytech Paris-Saclay. Cette expérience préalable à ma candidature, certes à une échelle bien différente de la présidence de l'Université Paris-Saclay, m'a cependant permis d'être au contact rapproché d'étudiants de diverses filières et des nombreux métiers et statuts qui existent dans un établissement d'enseignement supérieur. J'ai ainsi participé à tous les pans de l'activité de direction (budget, ressources humaines, relations internationales ...). J'ai ainsi porté un projet collectif, mais surtout pu défendre une vision : celle d'une direction au service du personnel, et d'un personnel au service des étudiants.

Dans ce contexte, j'ai vécu la construction de l'Université Paris-Saclay en tant que membre invité au Conseil d'Administration depuis 2016, en contact avec les trois différents présidents qui se sont succédés sur la période. J'ai été membre du conseil des études de CentraleSupélec et de la commission de spécialistes de l'Institut d'Optique Graduate School (IOGS). En tant qu'ancien directeur d'une école d'ingénieurs, je connais les contraintes de ces écoles (Commission des Titres d'Ingénieurs, concours, ...) mais aussi leurs points forts (réseau, vie étudiante, fablab,...) et leurs singularités (parcours linéaires, pédagogie par projet, ...).

Largement accompagné par tous ceux qui se reconnaissent dans le programme proposé, je veux incarner un projet collectif permettant à l'Université Paris-Saclay de :

- créer un modèle de gouvernance qui bénéficie de la diversité des établissements et assure une égalité de traitement et de prérogatives des différentes composantes,
- devenir un modèle vertueux, respectueux des personnes et de leur travail,
- inventer une manière de travailler et de faire de la recherche plus respectueuse de l'environnement ;
- assurer ses missions d'enseignement dans l'intérêt des étudiants en utilisant au mieux les ressources humaines disponibles.
- respecter les règles du code de l'éducation qui définissent une université.

Mon Projet

Afin de décrire plus en détail le projet proposé, celui-ci va être décliné autour des feuilles de route qui seront confiées aux différent.es vices président.es. Il se veut résolument humaniste, démocratique et écologique.

1) Ressources humaines

En 2020, après la création de l'Université Paris-Saclay, un cabinet extérieur, le cabinet DEGEST a fait une expertise des risques psycho-sociaux liés au passage à l'établissement public expérimental (EPE) dérogatoire. Ce rapport pointait un sentiment de flou sur l'ambition du projet et sa mise en œuvre et mettait en garde contre des risques liés au déséquilibre entre l'ambition et les valeurs, à la mise en compétition des équipes de recherche, à la réduction du nombre d'agents administratifs dans les universités et les laboratoires de recherche, à la surcharge de travail... Quatre ans après, ces risques sont toujours d'actualité. Les agents comme les étudiants ont du mal à comprendre la structure de leur établissement. L'éloignement des services centraux des laboratoires et des composantes d'enseignement complexifie les procédures (demandes croissantes de reporting, impossibilité de dialoguer directement et donc de mieux comprendre les métiers des interlocuteurs ...). Les conséquences sont que les agents perdent le sens de leur métier et sont surchargés de travail. Comme l'attractivité des salaires est faible, cela conduit à une vraie difficulté pour embaucher de nouveaux agents.

Pour aborder de front la question des risques psycho-sociaux, il faut redonner du sens au travail au sein de notre université, améliorer les conditions de travail et agir sur les carrières des agents.

a) Redonner du sens au travail

Redonner du sens au travail doit se faire en articulant la restauration de la communication entre les agents et la clarification de ce qu'est la structure de Paris Saclay. Cet aspect est abordé dans le paragraphe sur la structuration.

Il faut permettre aux agents de reprendre en main leur travail en partant de leur expérience pour identifier les améliorations possibles (tâches inutiles, simplification des procédures, paramétrage des outils...).

Une partie des difficultés est liée à un éloignement entre les décideurs centraux et les personnels en local induit par les multiples strates hiérarchiques de l'Université Paris-Saclay. Il faut rapprocher au maximum les personnels les uns des autres et mettre en place des relais pour améliorer la communication entre les services RH centraux, les composantes, les laboratoires et les personnels.

Localement, dans chaque laboratoire, dans chaque service, il s'agit d'encourager le travail collectif, et donc d'éviter de mettre les personnels en concurrence via les outils de primes et les statuts différenciés comme les chaires de professeurs junior (CPJ). Il s'agit aussi de favoriser la prise d'initiatives et de faire confiance aux agents en diminuant les *reporting*.

b) Améliorer les conditions de travail

On est aujourd'hui entré dans un cercle vicieux. Les conditions de travail se dégradent, des personnels sont en arrêt de travail et il est difficile de recruter pour les remplacer. Cette situation amplifie la dégradation de travail de ceux qui tiennent encore et accentue la précarité. Il faut sortir de ce cercle vicieux pour éviter le turn-over très coûteux pour le fonctionnement.

Pour cela, il est nécessaire d'avoir une vision d'ensemble de la situation actuelle. Il faut donc établir un bilan social de l'université. C'est un véritable chantier à lancer. Mais il faut aussi être à l'écoute des attentes et des difficultés des personnels. Ce travail pourrait permettre de faire une cartographie des postes et donc de conduire à un redéploiement des emplois.

Améliorer les conditions de travail, c'est aussi gagner du temps. Il faut donc simplifier les procédures, éviter les redondances, éviter les demandes contradictoires, éviter de devoir justifier le travail de chacun. Pour les enseignants, il est possible de permettre le cumul et le report d'heures supplémentaires d'enseignement en vue d'effectuer une année plus orientée recherche ensuite, de permettre d'intervenir facilement pour une autre composante, d'alléger le service d'enseignement les premières années d'exercice. Il est possible de limiter la multiplication des appels à projets (AAP), chronophages tant pour les demandeurs que pour les évaluateurs.

Pour améliorer l'environnement de travail, il est nécessaire de s'atteler à mettre en place une véritable tolérance zéro sur les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement, la discrimination. Les cellules existantes doivent être renforcées et dotées de véritables outils. Il est crucial de réfléchir à une protection des victimes qui ne consiste pas systématiquement à les évincer de leur environnement. Un poste de vice-président.e sera créé sur ce sujet qui concerne aussi les étudiants.

c) Travailler sur les carrières

Les ressources humaines ont vocation à accompagner les agents tout au long de leur carrière. Malheureusement, ce service est aujourd'hui un des premiers qui souffre de manque de ressources humaines. Il est donc nécessaire de consolider ce service pour lui donner les moyens de remplir l'ensemble de ses fonctions. L'objectif doit être de s'éloigner de l'individualisation des carrières pour réduire les inégalités (par exemple entre enseignants du supérieur et enseignants-chercheurs), de demander l'application du protocole PPCR (sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations) qui prévoit que « toutes et tous les agent.es de la Fonction publique accèdent au second grade de leur corps lors d'une carrière complète ». Les enseignants-chercheurs veulent enseigner mais cette activité n'est pas reconnue dans l'évolution de carrière.

Afin d'agir pour l'égalité des femmes et des hommes à tous les niveaux dans l'université, il est nécessaire d'identifier les discriminations sexistes dans l'université et d'agir contre, au niveau des études comme au niveau des carrières des personnels. Ceci nécessite des formations et donc, à nouveau, de dégager du temps.

Les processus d'avancement des personnels administratifs et techniques doivent être repensés à la suite de la disparition des commissions administratives paritaires (CAP).

2) Budget

Les universités devraient être dotées en fonction de leurs besoins, ce n'est pas le cas aujourd'hui. Or, dès qu'on déroge à ce principe, on crée de la frustration, des inégalités, et de la souffrance.

Depuis deux ans, l'Université Paris-Saclay a un budget déficitaire. C'est aussi le cas dans les Universités d'Evry Val d'Essonne et de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines. Cela a conduit à une réduction de l'offre de formation et à l'utilisation des fonds de roulement. Le Glissement Vieillesse Technique (GVT), la hausse du point d'indice non compensée, l'inflation et l'augmentation du prix de l'énergie et des fluides sont des exemples de la raison de ces déficits.

Dans ce contexte, un suivi financier au plus près est nécessaire. Il s'agit aussi de continuer à obtenir des financements pour l'Université Paris-Saclay via les appels à projets nationaux ou ministériels, en faisant attention aux coûts induits et en étant transparent sur l'utilisation/la redistribution qui sera faite des budgets et ressources obtenus. Cependant, il faudra être vigilant au transfert de charge entre ceux qui œuvrent pour le projet et les autres, qui les remplacent dans les tâches du quotidien. Ce travail sera complété par des discussions avec le Ministère de tutelle.

Je pense qu'une partie du budget doit être redirigée vers les activités principales de l'université sur ses missions phares d'enseignement et de recherche, en faisant attention à distinguer le périmètre qui n'a plus sa personnalité morale, et l'Université Paris-Saclay qui intègre des établissements percevant leur dotation par une voie directe.

A titre d'illustration, le budget 2024 n'est tenable qu'à la condition que toutes nos dépenses ne soient pas exécutées ou que les recettes soient réalisées au-delà de ce qu'on pouvait espérer. La capacité d'autofinancement est de 0 %, le résultat est négatif de 42 M€, le fonds de roulement est réduit à 3 jours grevant toute ambition de rénovation énergétique de notre patrimoine immobilier.

Pour fixer les ordres de grandeur, sur l'exécuté, les résultats (comptes) de l'année 2022 (votés en 2023) font apparaître 476 903 878 € d'autorisations d'engagement dont : en personnel 314 544 700 € (66%), en fonctionnement et intervention 129 449 568 € (27%) et en investissement 32 909 610 € (7%). Cela montre à quel point les vices-président.es au budget et aux ressources humaines devront travailler main dans la main en bonne intelligence.

Une recette exploitable porte sur la mise en place de formations tout au long de la vie (FTLV), de formations qualifiantes ou certifiantes financées par les entreprises ou organisme qui les demandent. Ces interactions entre entreprises et l'université permettent aux entreprises de profiter des investissements sur les équipements techniques réalisés par l'université ou les laboratoires, et pour le monde académique de créer des liens privilégiés avec les entreprises.

En revanche, l'université devra maintenir les frais d'inscription payés par les étudiants au minimum, car le financement public doit permettre d'assurer la mission de service public d'enseignement. Nous limiterons donc les formations dérogatoires dont les tarifs sont votés par le conseil d'administration.

3) Conseil d'administration/Structure

La structure actuelle de Paris Saclay est dysfonctionnelle. En effet, depuis que l'Université Paris-Sud a été dissoute en ses composantes (les UFR, les IUT et Polytech), les conseils centraux de Paris-Saclay ont deux fonctions à deux échelles différentes. Ils constituent d'une part la gouvernance des composantes universitaires, et sont d'autre part des instances de coordination des projets impliquant les différents établissements (écoles ou universités) qui ont leur propre gouvernance.

La juxtaposition de ces deux rôles est à l'origine de plusieurs problèmes :

- Les conseils centraux sont surchargés par des points qui ne concernent que les composantes universitaires, engendrant ainsi un désintérêt des représentants des autres établissements et des membres nommés.

- Les membres extérieurs aux composantes universitaires directement pilotées par l'Université Paris-Saclay prennent des décisions qui ne concernent que ces dernières, et ceci sans réciprocité.

- Seuls quelques 20 % d'élu.es issu.es des composantes universitaires siègent au CA, alors que c'est l'instance exécutive de l'université et donc de sa gouvernance. Il y a donc une dégradation de la démocratie universitaire qui empêche d'avoir des remontées précieuses sur la situation des personnels. Ces dysfonctionnements sont aussi sources de confusion et renforcent le sentiment d'éloignement des centres de décisions des lieux où elles s'appliquent. Ils affaiblissent donc l'Université Paris-Saclay.

Le projet que je porte souhaite renforcer Paris-Saclay en le déchargeant des aspects de gouvernance locale des composantes universitaires issues de la fusion de l'Université Paris-Sud.

A ce titre, je proposerai une structure fédérale simplifiée dans laquelle chaque établissement, école ou université possède sa propre gouvernance. Cette fédération, respectueuse des spécificités de chacun, se focalisera essentiellement sur des projets structurants concernant plusieurs de ses membres.

Les projets structurants que j'envisage de soutenir prioritairement sont : la négociation avec le CROUS concernant la restauration et le logement étudiant.es, la mise en place de structures efficaces contre les violences sexuelles et sexistes, l'obtention d'aides sociales, le lancement fédéral d'une réflexion locale sur notre impact sur l'environnement... Cette structure constituera aussi une vitrine attractive auprès des étudiant.es et du monde socio-économique.

La gouvernance de cette fédération sera démocratique avec un CA composé d'une claire majorité d'élu.es, parmi les personnels et les étudiant.es.

Cette construction demandera du temps et se fera sur l'ensemble de la mandature. Elle sera faite en consultant les personnels concernés. Les composantes universitaires devront retrouver une autonomie dans leur gouvernance. Celle-ci doit-elle se faire au niveau d'une université qui les regrouperait, ou doivent-elles avoir chacune leur propre gouvernance en se transformant chacune en un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) ? Les deux modèles peuvent co-exister. Ces questions devront être étudiées et débattues au sein des composantes. Un travail a déjà commencé au sein de l'UFR des sciences et de l'UFR Jean Monnet. Il devra continuer et être étendu à l'ensemble des composantes. Les principes qui sous-tendent ces évolutions sont les suivants :

- l'égalité entre les différents établissements, la mise en accord des statuts et du règlement intérieur avec le code de l'éducation,

- la coordination des premiers cycles des universités qui implique une évolution de l'Ecole Universitaire de Premier Cycle (EUPC).

- la coordination des masters qui est assurée par les Graduate Schools (GS).

Les deux derniers points seront exposés dans la partie relative à la CFVU. Mais il me semble clair que les Graduate Schools sont aujourd'hui bien stabilisées, et jouent pleinement leur rôle de coordination. Si des évolutions sont nécessaires, elles seront mineures. Ce point est discuté dans la partie recherche. Ce n'est pas le cas de l'école universitaire de premier cycle, qui est loin de jouer le rôle pour lequel elle a

été créée : le pilotage de toutes les formations de premier cycle des trois universités. La question de sa pertinence ou de son évolution sera posée.

4) Formation, commission CFVU

L'université doit former des étudiants qui vont entrer dans la vie active dans un monde en transition. Les enjeux sociétaux et environnementaux sont importants. La mission de l'université est de donner à chacun un maximum d'outils pour aborder ces questions en citoyen intelligent et en professionnel compétent. Il faut donc favoriser la réussite de tous, encourager le travail de la cellule handicap, réfléchir à un programme travail/études flexible.

Sur l'Université Paris Saclay, un des enjeux est de faire cohabiter toutes les formations qui s'adressent à des publics différents et ont des spécificités qui font leur richesse. Cela nécessite de clarifier le paysage, d'expliciter les passerelles, et en particulier de s'atteler au premier cycle et à l'Ecole Universitaire de Premier Cycle.

Il s'agit d'une composante transversale créée dans le cadre de l'établissement expérimental en 2020 pour piloter l'ensemble des formations de premier cycle des trois universités qui devaient initialement fusionner dans l'établissement public expérimental. Son rôle est aussi de délivrer les diplômes de premier cycle (licences, bachelors des IUT...), en dehors des licences sélectives (licences double diplôme) qui elles sont actuellement délivrées par Paris-Saclay. Dans ce modèle, l'EUPC pilote et les composantes universitaires sont des "opérateurs" subordonnées aux directives de l'EUPC. Elle offre aussi une vitrine commune de l'ensemble des formations de premier cycle. A ce titre, elle répond aux appels d'offre du ministère concernant le premier cycle, permettant ainsi de financer des projets pédagogiques.

L'EUPC est donc vouée à de multiples fonctions dont la pertinence devra être rediscutée :

a/ le pilotage de toutes les formations de premier cycle. Cet objectif est très loin d'avoir été réalisé.

L'EUPC ne pilote pratiquement aucune formation. Cette fonction est jusqu'à aujourd'hui dévolue au collège de premier cycle. Il ne s'agit donc que d'un projet qui me paraît déraisonnable à cause de son gigantisme.

Mais surtout il ne coïncide pas avec ma vision de l'organisation des enseignements universitaires. Le pilotage des formations (définition des maquettes, des évaluations, Parcoursup, ...) doit être réalisé par celles et ceux qui enseignent au plus près du terrain, car c'est là que se trouve la connaissance des réalités. On évite ainsi les intermédiaires lourds et coûteux. Cela permet de dessiner des formations adaptées au mieux aux publics visés. En outre, on laisse ainsi aux composantes universitaires leurs pleines et entières prérogatives quant à la définition de leurs formations.

b/ la délivrance des diplômes. Hormis les formations des premiers cycles de l'ex-Université Paris-Sud, la plupart des diplômes de premier cycle sont aujourd'hui délivrés par les établissements d'origine. Seule la diplomation de quelques licences professionnelles et de 2 licences des universités membres associées a été transférée à l'EUPC.

Par ailleurs, l'Université Paris-Saclay possède l'accréditation à délivrer ces diplômes, donc l'EUPC n'est pas nécessaire à cette fonction, si ce n'est pour marquer une claire distinction entre les licences sélectives (doubles diplômes) et celles qui ne le sont pas. Nous supprimerons cette distinction qui ne correspond pas à notre vision inclusive de l'enseignement supérieur.

c/ le point d'entrée, l'orientation des étudiant.es et la réponse aux appels d'offre est importante. Une structure dédiée à cet aspect sera bien entendu nécessaire au niveau de Paris-Saclay. Cela fera partie des projets structurants de la structure fédérale.

En conclusion, les formations de premier cycle n'auront pas vocation à être centralisées dans une école, elles seront pilotées par chacune des composantes universitaires, comme c'est le cas aujourd'hui de la plupart des formations de premier cycle. L'ensemble des diplômes de premier cycle ont vocation à être accrédités par Paris-Saclay. Une structure plus légère que l'EUPC la remplacera. Elle sera à l'écoute des difficultés et des projets des composantes et définira des priorités concernant le premier cycle au niveau de Paris-Saclay.

5) Recherche, commission CR

L'Université Paris-Saclay est un environnement de recherche exceptionnel. Si le campus d'Orsay, créé par les Joliot-Curie, est le berceau de la physique nucléaire, l'université regroupe aujourd'hui 230 laboratoires où travaillent des équipes prestigieuses dans tous les domaines de la connaissance. La proximité géographique de laboratoires aux tutelles aussi variées que le CNRS, le CEA, l'ONERA, l'INRAE, l'INRIA, le CEA, l'INSERM, les universités, apporte une grande richesse thématique très appréciée des laboratoires et des chercheurs. D'ailleurs, de nombreuses collaborations scientifiques y sont nouées.

Cet environnement exceptionnel permet une bonne articulation entre les laboratoires de recherche fondamentale et de recherche appliquée. Le statut en unité mixte de recherche (UMR) de la majorité des laboratoires permet même de mener ces deux types de recherche dans le même laboratoire. De ce point de vue, les laboratoires mixtes, UMR avec le CNRS, l'INSERM, l'INRAE, le CEA, l'Institut Gustave Roussy... sont une grande richesse indispensable à l'Université Paris-Saclay. Ils permettent, entre autres, l'existence de plateformes connues à l'échelle nationale et internationale. Les unités qui sont des UR (unité de recherche), donc sans tutelle d'organismes font aussi partie du patrimoine de l'université, et participent à la richesse des thématiques de recherche. Ce large panel de domaines disciplinaires permet des coopérations entre sciences humaines et sociales, sciences mathématiques et physiques et sciences du vivant.

De nouveau, dans ce cadre, l'Université Paris-Saclay doit avoir l'ambition de soutenir les projets et les collaborations. Il s'agit de donner aux chercheurs et aux laboratoires les moyens de travailler et leur permettre de gagner du temps en mettant en commun ce qui peut l'être.

La difficulté est d'identifier la bonne échelle pour favoriser la transversalité et l'interdisciplinarité avec des outils adaptés. Ainsi, les pratiques actuelles doivent être interrogées pour savoir quelles sont les véritables besoins : financement de projets, financement de jouvence instrumentale, accompagnement dans les réponses aux appels à projet...

Les Incubateurs et Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies (SATT) sont un moyen de transférer le fruit de la recherche vers la société. Nous donnerons aussi la possibilité aux entreprises/associations de financer des chaires (par exemple, Handicap et Technologie) pour profiter de l'environnement recherche de Paris-Saclay.

Les Graduate Schools auront leur rôle à jouer aussi au niveau de la recherche. Après un bilan des actions menées par les GS dans les différentes thématiques, nous mettrons en commun celles qui se sont avérées les plus efficaces. La vision de la recherche par défis (santé, énergie, développement durable...) est utile pour communiquer avec le grand public, mais ce sont des axes thématiques ou transverses scientifiques qui serviront de repère dans la construction de la politique de recherche.

6) Relations internationales

Avec sa notoriété internationale et la largeur de son spectre disciplinaire, l'Université Paris-Saclay est fortement sollicitée par des partenaires internationaux pour des échanges. Ces échanges peuvent avoir différentes motivations et justifications. A l'échelle de la nation, ils vont permettre de montrer la technicité française et de ce fait renforcer la position française dans les échanges internationaux. Ils participent aussi à la défense de la francophonie et lorsqu'il s'agit d'enseignement, ils montrent que les échanges ne sont pas tous à but lucratifs.

A l'échelle de l'Université, la mobilité internationale, qu'elle soit entrante ou sortante, est porteuse de richesse pour tous ceux qui la vivent. Elle permet d'aller puiser des compétences scientifiques qui ne sont pas disponibles localement. Elle permet d'interroger nos habitudes et nos modes de fonctionnement au regard de ce qui se pratique ailleurs. Elle permet d'élargir son horizon et de réfléchir les enjeux à une échelle mondiale.

A ce titre, il est fondamental de se doter d'une stratégie internationale claire et ambitieuse permettant à chacun (enseignants, chercheurs, personnels administratifs, étudiants) de vivre l'international dans les meilleures conditions possibles en étant accompagné et encouragé.

En ce qui concerne la mobilité entrante, il faudra poursuivre l'exonération du surcoût des droits d'inscription pour les étudiants étrangers, systématiser la traduction instantanée en cours par des outils logiciels pour aider l'intégration des étudiants faiblement francophones, sans pénaliser les étudiants français faiblement anglophones. Il est nécessaire de développer les partenariats avec de nouveaux pays : francophones (bassin méditerranéen, Afrique sub-saharienne, Canada-Québec), mais aussi en Asie ou en Amérique pour élargir le champ des possibles. Il faut augmenter le nombre de cursus accessibles en anglais (en licence et en master) afin de permettre une réciprocité des échanges avec les universités anglophones. Enfin, l'accompagnement des nouveaux étudiants internationaux doit être à la hauteur de la réputation de notre université, et pour cela il faut faciliter l'arrivée des étudiants étrangers (logement, compte, assurance).

En ce qui concerne la mobilité sortante, elle doit être permise et favorisée pour les doctorants et stagiaires lors de séjours courts. Dans ce cas, il faut favoriser les universités européennes dans un souci d'empreinte carbone. Pour les étudiants, les stages en entreprise doivent aussi être accompagnés. Pour les doctorants, les dispositifs de co-tutelles doivent bénéficier de demi-bourses dans les écoles doctorales, notamment avec les partenaires universitaires privilégiés.

Les interlocuteur.trices à Paris Saclay doivent être connu.es et réactif.ves. EUGLOH doit être élargie à d'autres thématiques scientifiques. La stratégie internationale de l'Université Paris-Saclay doit faire l'objet d'un document de politique général accessible à tout candidat partenaire à l'international. Le partenaire doit respecter les valeurs et les engagements qui animent Paris-Saclay.

7) Vie étudiante

Les étudiants (70 000 électeurs) et leur vice-président.e en premier lieu sont les mieux à même d'exprimer ce dont ils ont besoin. Ils sont la raison d'être de l'Université et leur bien-être est une clé de la réussite de nos missions. Ce sont souvent les difficultés matérielles qui conduisent aux échecs universitaires. Le la VP étudiant sera donc en interaction avec toute l'équipe présidence et bien sûr avant tout avec le la VP CFVU. Les revendications de la seule liste étudiante (Aclyas) sont claires et empreintes de bon sens. Nous nous attèlerons à les honorer du mieux possible.

Plus spécifiquement, il faut identifier des logements accessibles aux étudiants, en créer de nouveaux, et accompagner les demandeurs dans leur obtention. Il faut agir contre toutes les formes de harcèlement et discriminations dont les violences sexistes et sexuelles (VSS), appliquer les principes de tolérance zéro et de prise en compte de la parole des victimes, créer des formations en lien avec les associations de luttres contre les VSS et rétablir l'élargissement de la cellule Signalement/harcèlement du personnel aux étudiants. C'est une des clés de la mixité des formations. Actuellement, nombre d'étudiant.es apportent leurs repas, les discussions avec le CROUS sont incontournables pour que les étudiants se nourrissent correctement. Il faut créer des bourses pour les étudiants à faibles revenus, et accompagner les associations et les organisations politiques étudiantes qui contribuent à la vie de l'université.

La présidence des commissions Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) et Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE) pourra être confiée aux étudiants comme ce fût le cas par le passé.

8) Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

L'enjeu du développement durable et de la responsabilité sociétale est au cœur de ce projet, et a été décliné sur les différents volets préalables, ce paragraphe ne vient que compléter certains aspects.

Il faut permettre et favoriser une restauration collective de qualité, respectant des engagements de développement durable (circuit court, Bleu Blanc Cœur, réduction du gaspillage...), appliquant une tarification indiciaire. A Orsay, cela commence par maintenir la gestion du restaurant Comité d'Entraide Sociale de la Faculté d'Orsay (CESFO) par et pour le personnel. Les progrès récents en matière de restauration, par exemple l'apparition d'un repas végétarien quotidien, sont justement l'œuvre de ceux qui ont travaillé dans le cadre du CESFO.

Il faut encourager des initiatives visant à réduire l'empreinte carbone de l'université : partage des instruments entre laboratoires, ressourcerie, adoption de technologies plus vertes et sensibilisation à la consommation d'énergie responsable.

Nous veillerons à favoriser des modes de transport durables : vélo, transports en commun, covoiturage ou véhicules électriques, et plaiderons en faveur d'une meilleure infrastructure pour ces options.

La rénovation des anciens bâtiments, et la réaffectation des bâtiments vides est primordiale, après une priorité donnée à l'enseignement et la recherche, elle peut répondre à des besoins évoqués précédemment (logements, finances). Les collectivités locales sont sur de nombreux sujets des partenaires incontournables (moyens de transports durables, Collecte des déchets, Gestion des terrains boisés et agricoles), tout comme les organisations locales ou nationales axées sur l'écologie.

Conclusion

Mon projet pour les quatre prochaines années s'inscrit résolument dans une démarche collective initialement portée par l'ensemble des organisations syndicales, mais ayant pour objectif de représenter l'ensemble des personnels de Paris-Saclay. Ce projet constitue un changement de trajectoire par rapport à la mandature précédente. Néanmoins, je n'ai pas vocation à modifier ce qui fonctionne, sauf éventuellement pour l'améliorer encore.

Mon ambition est de renforcer une construction de l'Université Paris-Saclay basée sur un modèle fédéral plutôt que centralisé. Il permettra d'amplifier la synergie entre les différents établissements qui la composent, écoles, composantes, universités et organismes de recherche, tout en respectant leur fonctionnement, leurs expertises et leurs spécificités.

Cette évolution se fera collectivement, avec les personnels et les étudiant.es.

Avec l'ambition de devenir un modèle Humaniste, Ecologique et Démocratique de l'enseignement supérieur sur le plan national mais aussi international, la "nouvelle" Université Paris-Saclay ne restera pas à l'écart du monde socio-économique local et national, en tissant un réseau de relations constructives où recherche fondamentale, recherche appliquée, innovation, valorisation, se nourrissent mutuellement.

Un projet pour une présidence au service du personnel, et du personnel au service des étudiants et de la nation qui fait confiance au local pour renforcer le global.

Orsay le 14 février 2024



Yves BERNARD

Professeur de l'Université Paris-Saclay