

UNE AMBITION, UNE EXPERIENCE, UN AVENIR A CONSTRUIRE ENSEMBLE

REUNIS

RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT DANS UNE UNIVERSITÉ INNOVANTE ET SOLIDAIRE

UNIVERSITÉ PIERRE ET MARIE CURIE

Retrouvez-nous sur le site <http://www.reunis2012.fr>

NOTRE AMBITION

- Une université de tous les savoirs, de niveau mondial, pour répondre aux défis intellectuels et scientifiques et aux grands enjeux du XXI^e siècle ;
- Une université de service public ouverte à tous associant une formation disciplinaire robuste à une ouverture d'esprit permettant à nos diplômés d'appréhender les problèmes complexes ;
- Une université élargissant le champ des connaissances, et apportant à la société les compétences, les découvertes, les technologies innovantes et les leaders de demain ;
- Une université qui mobilise les femmes et les hommes autour de ses missions et de ses projets ;
- Une université acteur des débats de société et moteur du rayonnement international de son territoire.

NOS ENGAGEMENTS

Mobiliser au mieux les ressources de l'université au service des orientations adoptées par ses conseils :

- Assurer un soutien pérenne à la recherche
- Assurer l'évolution et la qualité des formations
- Développer les synergies entre disciplines
- Mettre en place des possibilités de carrière diversifiées pour tous les acteurs de l'UPMC
- Maîtriser et assurer la transparence des budgets et des procédures
- Aménager des campus fonctionnels et accueillants
- Améliorer les conditions de travail
- Construire Sorbonne Université dans le respect de la liberté académique
- Faire vivre la démocratie universitaire

AVEC UNE ÉQUIPE À LA FOIS EXPÉRIMENTÉE ET RENOUVELÉE

Nos listes, paritaires, associent des candidats de sensibilités différentes réunis par la volonté de porter ce projet d'université innovante et solidaire :

- une majorité de candidats n'ayant jamais siégé dans les conseils et désireux d'y apporter leurs idées et leur dynamisme
- des élus sortants ayant l'expérience des conseils et de l'exercice des responsabilités de direction de l'UPMC.

1. ASSURER UN SOUTIEN PÉRENNE A LA RECHERCHE

Notre objectif : Garantir la pérennité nécessaire à la fécondité de la recherche, à la prise de risque et à l'émergence de nouveaux talents dans le contexte de la récente transformation du système de financement de la recherche, marquée par la multiplication des appels à projets de durée et finalité souvent trop courtes.

Maintenir les acquis : augmentation maintenue de la dotation récurrente aux unités de recherche et soutien aux plateformes sur des critères votés par les conseils ; politique incitative (Emergence, Convergence, groupes de recherche clinique) ; traitement identique des projets qu'ils soient soumis par les chercheurs des unités associées ou les enseignants-chercheurs de l'UPMC ; définition des projets d'excellence (Labex, etc.) comme des opérations scientifiques décloisonnantes ne remettant pas en cause la structuration en UMR.

De nouveaux projets :

- Maintenir la priorité au soutien financier pérenne aux laboratoires ;
- Améliorer l'appui aux laboratoires et aux chercheurs et enseignants-chercheurs : simplification administrative, outil de suivi de l'ensemble des comptes, aide au montage de projets, interlocuteur unique et hot line (gestion, brevets) ;
- Obtenir la prise en compte des coûts indirects réels pour l'ensemble des financements par contrat (ANR, initiative d'excellence, industriels, Europe, etc.) ; reversement d'une partie aux laboratoires ;
- Maintenir une politique de partenariat clair et équilibré à Paris et en Ile de France avec les partenaires actuels ;
- Poursuivre la politique de valorisation du doctorat ;

2. ASSURER L'ÉVOLUTION ET LA QUALITÉ DES FORMATIONS

Notre objectif : Faire évoluer nos formations pour répondre aux transformations du monde et de la société et à la diversité des publics que notre mission de service public nous amène à accueillir. Associer à l'acquisition de bases disciplinaires solides une réelle ouverture culturelle visant à développer, dès la licence la capacité critique, la créativité, l'autonomie, l'esprit de responsabilité et le développement personnel. Cela doit permettre aux étudiants de préparer leur insertion professionnelle et aux diplômés d'accompagner l'évolution de leur carrière par la formation tout au long de la vie.

Maintenir les acquis : Consolidation du système LMD ; structuration et amélioration de la lisibilité de l'offre de formation ; augmentation maintenue du budget formation ; lutte contre l'échec et renforcement de l'attractivité par la mise en place de parcours adaptés à la diversité des publics (opération Cap En Fac, parcours aménagés à destination des bacheliers technologiques, cursus bi-disciplinaires, etc.) ; renforcement du soutien en licence ; développement de l'utilisation des TICE ; développement des parcours professionnalisants ; mise en place d'actions orientation-insertion professionnelle ; renforcement de la communication sur les formations ; développement de l'offre mutualisée au service du plan individuel de formation des doctorants pour préparer leur projet de recherche et de carrière.

De nouveaux projets :

- Assurer une offre de formation diversifiée pour répondre aux besoins et aux souhaits des différents publics accueillis (y compris par apprentissage et alternance) ; encourager les formations innovantes ; soutenir la professionnalisation ; développer la formation tout au long de la vie ;
- Adapter le calendrier dans le respect des réglementations, de l'intérêt des étudiants et de l'organisation annuelle du travail des enseignants-chercheurs ;
- Inciter à l'innovation pédagogique : appel à projets *Emergence Pédagogie*, etc. ;
- Mettre en place une formation pédagogique pour les nouveaux arrivants ;
- Rapprocher les actions d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle pour s'adapter à la progression de l'étudiant dans la construction de son projet de formation et professionnel ;
- Susciter des parcours ouverts à l'international et renforcer la mobilité, notamment au niveau Européen ;
- Mettre en œuvre une politique de compléments de bourse attribués sur critères sociaux et au mérite ;

3. DÉVELOPPER LES SYNERGIES ENTRE DISCIPLINES

Notre objectif : Fournir à nos diplômés une formation de citoyen averti leur permettant d'appréhender la complexité d'un monde global et accompagner l'émergence de nouveaux domaines de recherche par le décloisonnement et l'interaction des disciplines.

Maintenir les acquis : Le renforcement des liens entre sciences et médecine à l'UPMC (écoles doctorales communes, programme MD-PhD, participation des hospitalo-universitaires aux masters, programme Convergence) ; la constitution de lieux d'échanges pluridisciplinaires : pôles de recherche, UFR d'ingénierie, UFR TEB, lancement des départements hospitalo-universitaires (DHU) et du projet d'institut universitaire du cancer.

De nouveaux projets :

- Favoriser l'ouverture disciplinaire des formations ;
- Intégrer les double cursus aux départements de formation ;

- Développer des programmes Convergence à l'échelle de Sorbonne Universités ; organiser des journées scientifiques multidisciplinaires ;
- Mettre en place des recrutements coordonnés d'enseignants-chercheurs relevant de plusieurs disciplines sur la base de projets interdisciplinaires en recherche et/ou formation.

4. METTRE EN PLACE DES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE DIVERSIFIÉES POUR TOUS LES ACTEURS DE L'UPMC

Notre objectif : Faire de l'UPMC une communauté solidaire, décloisonnée et dynamique, au sein de laquelle chacun pourra se réaliser et progresser selon ses appétences et ses compétences au service des différentes missions de service public. Créer les conditions et reconnaître pleinement dans la carrière des enseignants-chercheurs la diversification des différentes missions. Améliorer l'intégration des chercheurs des organismes de recherche au sein de tous les dispositifs de l'université. Accroître les possibilités de progression de carrière offertes aux personnels BIATSS, par une meilleure valorisation des compétences et la formation tout au long de la vie.

Maintenir les acquis : Engagement fort en faveur du statut d'enseignant-chercheur dans le cadre de la fonction publique ; mise en place de groupes d'experts élus pour les comités de sélection ; mise en place du référentiel de temps de service, d'un tableau de service unifié et transparent ; amélioration des procédures de gestion des carrières et des promotions ; préparation des personnels en CDD et des catégories C pour passer les concours en vue de stabilisation et de repyramidage ; formation à la rédaction des dossiers de carrières ; mise en place du système de primes de responsabilité et d'investissement (recherche, pédagogique, fonction) pour enseignants-chercheurs comme pour BIATOSS ; rééquilibrage des primes des EC entre Maître de Conférence et Professeurs ; aide à la préparation d'HDR par l'attribution prioritaire de CRCT et d'équivalence de service ; meilleure intégration des chercheurs des organismes de recherche dans la vie de l'UPMC ; mise en œuvre de la Charte du doctorat ; adoption d'un code de conduite sur le recrutement et l'accompagnement des chercheurs post-doctoraux.

De nouveaux projets :

- Poursuivre la prise en compte dans le déroulement de la carrière de l'investissement dans les différentes missions des enseignants-chercheurs (temps de service, primes, promotions) ;
- Mieux prendre en compte la dimension enseignement lors des concours de recrutement ; mettre en place des transformations d'emploi de maître de conférence en professeur en tenant compte de tous les aspects de l'investissement universitaire ; assurer l'accompagnement carrière pour les chercheurs et enseignants-chercheurs ;
- Etudier l'impact pédagogique et budgétaire d'une réduction du volume du service statutaire d'enseignement, d'un décompte des temps de service pluriannuel, d'une année sabbatique.
- Mettre en place un organe de médiation accessible pour tous les personnels de l'UPMC.

5. MAÎTRISER ET ASSURER LA TRANSPARENCE DES BUDGETS ET DES PROCÉDURES

Notre objectif : Malgré l'insuffisance de la dotation d'Etat, l'autonomie, c'est-à-dire les compétences élargies, permet à l'université de mobiliser les ressources dont elle dispose en adéquation avec les choix stratégiques définis par son conseil d'administration. Cette nouvelle responsabilité nécessite, plus encore dans le contexte contraint que nous connaissons, une élaboration et une mise en œuvre transparentes du budget et de l'utilisation des ressources humaines. Il sera aussi nécessaire d'augmenter les ressources contractuelles et de mécénat pour maintenir et développer nos actions.

Maintenir les acquis : Amélioration des procédures d'élaboration et de suivi du budget ; organisation de la direction de la recherche (DGRTT) pour mieux accompagner le montage des demandes de contrats ; dialogue de gestion avec les composantes, départements de formation, structures de recherche et services centraux dans l'élaboration du budget et la révision des effectifs.

De nouveaux projets :

- Simplifier l'élaboration de budget et la révision des effectifs en garantissant le temps nécessaire au dialogue de gestion avec les composantes, les laboratoires, les départements de formation ;
- Mettre en œuvre une vision pluriannuelle et consolidée des moyens mis à disposition des entités, dans la limite de l'annualisation de la dotation budgétaire d'Etat ;

- Développer et assurer le suivi et la transparence des moyens contractuels obtenus avec les agences nationales et internationales, les collectivités, le monde socio-économique et des moyens du mécénat.

6. AMÉNAGER DES CAMPUS FONCTIONNELS ET ACCUEILLANTS

Notre objectif : Créer des campus fonctionnels et modernes, en science comme en médecine, où il est agréable de travailler et d'étudier, avec des lieux de sociabilité à l'occasion de la réhabilitation des campus alors que les conditions de travail et d'études, la vie étudiante comme celle des personnels souffrent depuis de nombreuses années de locaux non adaptés et/ou des travaux en cours.

Maintenir les acquis : un dialogue constructif avec l'EPAURIF (en charge des travaux de réhabilitation du campus Jussieu) pour la définition des travaux et le suivi des malfaçons après livraison ; une politique volontariste de rénovation des locaux de l'université (barres de Cassan, médecine, stations marines, Cordeliers, St Cyr, etc.) ; renforcement des actions en faveur de la vie étudiante (statut de l'étudiant salarié, développement du relais Handicap) ; élargissement des horaires d'ouverture des bibliothèques ; installation de moyens audiovisuels dans les amphis.

De nouveaux projets :

- Développer des lieux de convivialité et d'échanges, des actions culturelles et solidaires plus fréquentes à destination des étudiants et des personnels dans le cadre de Sorbonne Universités ; mettre en place un soutien logistique au montage d'événements ;
- Développer un dispositif de vigilance s'assurer du bon entretien des locaux et pour repérer au jour le jour les dispositifs défectueux et les dégradations ; garantir plus de réactivité dans le traitement des questions de maintenance ; recenser les dysfonctionnements pour une plus grande efficacité dans les réparations ;
- Profiter de la fin des travaux du campus de Jussieu pour faire de ce campus un lieu plus animé, plus ouvert sur la ville et plus végétal ; développer la même démarche lors de la rénovation des campus médicaux ;

7. AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Notre objectif : Mobiliser les personnels autour de leurs missions dans un environnement adapté ; tendre vers plus de simplicité et de lisibilité dans les différentes organisations et procédures ; Soutenir les personnels dans leurs différentes missions et leurs évolutions ;.

Maintenir les acquis : redéfinition des priorités des services centraux en fonction de ces objectifs ; préparation des personnels en CDD et des catégories C pour passer les concours en vue de stabilisation et de repyramidage ; formation à la rédaction des dossiers de carrières ; mise en place de navettes entre le campus de Jussieu et le site d'Ivry.

De nouveaux projets :

- Améliorer les conditions de travail des enseignants-chercheurs : soutien logistique des départements et des enseignements ;
- Poursuivre la simplification de l'organisation administrative pour plus d'efficacité au service de chacun et du projet d'établissement ; fournir des organigrammes clairs et régulièrement mis à jour ; simplifier les procédures, prévoir des points d'entrée uniques pour les laboratoires, les départements d'enseignement, les collègues et les étudiants ;
- Se doter des outils collaboratifs performants nécessaires, conçus en liaison étroite avec les personnels des services concernés et les usagers de ces services ; poursuivre le rapprochement des systèmes de gestion avec les organismes de recherche ;
- Renforcer les échanges entre personnels des services centraux et des laboratoires et départements de formation pour mieux mesurer réciproquement les contraintes de leur activité ; faciliter la mobilité volontaire des personnels entre unités de recherche, départements de formation, composantes et services centraux ;
- Mettre en place un véritable plan de formation continue à destination des enseignants-chercheurs et chercheurs pour leur permettre d'exercer leurs responsabilités ;

- Mettre en place un accompagnement personnalisé tout au long de la carrière, avec un soutien renforcé pour les nouveaux entrants ; consacrer des moyens plus importants à la formation de l'ensemble des personnels.
- Construire une crèche et augmenter la capacité d'accueil de la halte-garderie sur le campus Jussieu ;

8. CONSTRUIRE SORBONNE UNIVERSITÉ DANS LE RESPECT DE LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE

Notre objectif : Sorbonne Université a pour objectif d'être le creuset d'une recherche et d'une formation multidisciplinaires adaptées aux enjeux de notre temps. Elle ouvrira de nouvelles orientations de recherche, offrira à nos étudiants un vaste choix de parcours adaptés à leurs aspirations dans le cadre d'un campus unifié et ouvert sur la ville et la société. Le projet d'initiative d'excellence SUPER qui décline de cette stratégie en sera le catalyseur en assurant le financement des projets entre recherche (40%), formation dès la licence (30%) et vie étudiante (30%). Cette université unique se construira progressivement dans la mobilisation et le respect de toutes ses communautés, sans représenter une strate bureaucratique supplémentaire.

Maintenir les acquis : les premières réalisations du PRES : doubles cursus dès la licence, collège doctoral de la Sorbonne ; extension de l'université Inter-âges au droit, aux sciences et à la médecine ; service de médecine préventive des étudiants, initiatives sportives, culturelles, artistiques.

De nouveaux projets :

- Mettre en œuvre SUPER en associant étroitement les actions pilotes et leur diffusion progressive dans l'ensemble des établissements de Sorbonne Universités ;
- Développer les partenariats avec les établissements de Sorbonne Universités pour développer la vie étudiante au centre de Paris et faire du Quartier Latin un véritable campus universitaire (culture, sport, restauration, logement, etc.) ;
- Faire jouer son plein rôle de contrôle au Sénat de Sorbonne Universités, élu par les conseils des établissements membres, au côté du conseil d'administration de Sorbonne Universités qui associe représentants des établissements, des organismes de recherche et de l'APHP ;
- Rendre compte régulièrement devant les instances des établissements membres et l'ensemble des personnels.
- Construire l'université unique par intégration progressive des actions et des prérogatives selon les décisions prises par les conseils d'administration des établissements membres sur la base de la complémentarité et de la subsidiarité des compétences entre les différents niveaux de Sorbonne universités ;
- Mettre en place des directions fonctionnelles en précisant les compétences, responsabilités et le degré de subsidiarité à chaque niveau : PRES, établissements, composantes ; Construire les services centraux avec des personnels volontaires ayant la garantie du maintien des conditions statutaires de leur établissement d'origine ;
- Intégrer progressivement les fonctions support, sans réduction d'emplois, pour mieux remplir les missions : rapprocher les organisations, mutualiser quand c'est utile, définir les fonctions de pilotage central et les fonctions qui doivent rester déconcentrées au plus près des personnels et des usagers ;
- Garantir au niveau des établissements la maîtrise des missions et procédures qui leur sont propres ;

9. FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE UNIVERSITAIRE

Notre objectif : Impulser l'élaboration collective des projets, basée sur un choix éclairé lors des élections universitaires et par les conseils élus afin d'assurer la mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'université, enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, BIATOS et ITA, doctorants et étudiants. Cela passe par une nouvelle répartition des responsabilités entre direction et composantes sur la base de la complémentarité, une information transparente, un renforcement des fonctions de contrôle.

Maintenir les acquis : Séparation des instances exécutives, législatives et de contrôle ; non-cumul des charges de vice-présidence, de responsable de directoire ou de direction centrale ; respect des décisions du CEVU et du CS par le CA ; mise en place du conseil des composantes ; lettres électroniques d'information du personnel, pour la recherche (lettre des directeurs d'unités) et les relations internationales.

De nouveaux projets :

- Proposer à l'ensemble des élus des formations, une documentation et des dossiers adaptés aux décisions à prendre et en tenant mieux informée la communauté UPMC des décisions prises par ses instances ;

- Prolonger et pérenniser le travail effectué à l'occasion de la préparation du contrat d'établissement pour informer l'ensemble de la communauté UPMC sur les moyens et l'activité de l'établissement et de ses composantes (documents financiers, bilan social, tableaux de bord, arbitrages, rapports d'activité, etc.) ;
- Maintenir la primauté des instances élues dans les procédures décisionnelles ; organiser le travail des instances pour permettre de vraies discussions stratégiques ; assurer un compte-rendu annuel de mandat devant les instances.
- Affirmer le rôle des composantes dans l'animation et la mise en cohérence de la communauté qu'elle rassemble ; déléguer certaines responsabilités au niveau des composantes dans la gestion de l'enveloppe budgétaire et de la masse salariale allouée, dans le suivi de l'immobilier et dans l'animation du campus dans le secteur ou les locaux occupés par la composante ;
- Renforcer le dialogue et les échanges avec et entre les composantes de l'Université; réunir annuellement les directeurs d'unité et les directeurs de départements de formation ;

UNE AMBITION, UNE EXPERIENCE, UN AVENIR A CONSTRUIRE ENSEMBLE

SOYEZ EFFICACES ! NE LAISSEZ PAS À D'AUTRES LE CHOIX DE VOS ÉLUS

IL S'AGIT D'UN SCRUTIN A UN TOUR : VOTEZ UTILE, VOTEZ REUNIS

<http://www.reunis2012.fr>