

INFORMER, DÉBATTRE, DÉCIDER ENSEMBLE POUR LYON 1

Parce que nous sommes toutes et tous l'Université !

Listes au Conseil d'Administration et au Conseil Académique de l'Université LYON 1 soutenues par le **collectif IDDE**, des organisations syndicales (CGT, SNESUP, SUD) ainsi que de nombreuses et nombreux collègues en responsabilité.

Partager des ambitions, respecter des valeurs

Les crises que nous traversons aujourd'hui sont autant de **défis lancés vers l'Université**. Notre **ambition** est de développer une recherche et un enseignement **laïques, publics et populaires** qui, **en plus** de l'insertion professionnelle et le développement économique, favorisent l'émancipation des jeunes et l'accès universel à la science. L'Université doit également s'ériger en **modèle de démocratie** en favorisant au maximum l'horizontalité dans les prises de décisions. Nous croyons que **l'efficacité** de notre université est avant tout basée sur la **confiance** et le **respect** mutuel de ses personnels et étudiants. Des volontés et **compétences précieuses** résident dans nos composantes et services, et la responsabilité d'une **gouvernance** est de placer chacune et chacun **dans les meilleures conditions de travail et d'études**, de **simplifier** et d'**accompagner** les démarches des responsables et des porteurs de projets, tout en **valorisant** les réalisations en interne et en externe.

L'**installation d'un climat de confiance apaisé** nous apparaît comme une condition indispensable au rayonnement de l'Université Claude Bernard en lui permettant d'assurer son **rôle d'ascenseur social** ainsi que d'assumer pleinement **sa place dans la politique de site**.

Qui sommes-nous ?

Des candidats et candidates issus des **sciences et technologies, de la santé et de la préparation aux métiers de l'enseignement**, profondément investis dans la vie de notre université, en formation comme en recherche. Le collectif IDDE repose sur une **dynamique de travail collectif et ouvert** qui s'inscrit dans la durée, et pas uniquement au moment des élections ! Bénéficiant de l'apport **d'organisations syndicales partenaires** de longue date (notamment des réseaux d'informations et d'échanges nationaux), il est formé de plus de **soixante-dix collègues** de tous statuts qui interagissent via des réunions, une liste de discussion, un site WEB... en toute indépendance, avec comme principaux traits d'union le **respect du débat non faussé**, la **qualité du service public**, la **bienveillance** envers chaque personnel et étudiant.

Vers une gouvernance efficace et respectueuse

- Dynamiser.** Une gouvernance **efficace prend ses responsabilités** dans ses **décisions et arbitrages**, guidés par un réel **dialogue en amont** : directeurs de composantes, de laboratoires, responsables de formations, ... Des débats francs doivent être menés par **une équipe diversifiée autour du président** : il faut notamment recréer les fonctions de vice-président(e)s délégué(e)s aux **personnels**, aux **moyens**, à la **formation continue et alternance**, à l'**orientation et insertion professionnelle**.
- Structurer.** La répartition des **compétences et responsabilités** doit être **claire et efficace** au sein de l'université. Nous devons **bannir les discussions redondantes** aux différents niveaux et oeuvrer dans une relation de **pleine confiance** : **dans le respect des cadrages, libérer les énergies** et exploiter les diversités ! Le Conseil Académique, les Composantes, les Services doivent connaître précisément leur **cadre de moyens et de responsabilités** au sein duquel ils peuvent **travailler avec autonomie**.
- Respecter le dialogue social.** Le comité technique (CT) et le comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont les seules instances de **prise en charge paritaire** des questions fondamentales pour l'université comme, notamment, **le bien-être et la santé au travail**, les **politiques de primes**, l'aide à la **progression dans les carrières**, les **politiques d'emploi**, la **résorption de la précarité**.
- Valoriser la place de l'UCBL dans le paysage universitaire.** L'université Lyon 1 est un **acteur central de l'Université de Lyon**. Cette position nous impose de respecter nos partenaires mais aussi d'être moteur des grands projets pour le site ; c'est par la **force de nos propositions** que nous assurerons **la pérennité du modèle universitaire** que porte notre établissement comme la continuité des diplômes de BAC à BAC+8 ou encore l'**articulation forte et cohérente** entre la formation et la recherche.

Notre **ambition** est celle d'une **université rayonnante**, avec toute l'**exigence** que cela implique. Mais l'**exigence** n'est pas qu'une propriété descendante ! Elle porte avant tout sur la **qualité de la gouvernance** : son organisation, sa transparence, son écoute et ses décisions, dont les principaux objectifs doivent être **la libération des énergies** et l'**accompagnement des personnels**.

Notre communauté est épuisée des conflits de personnes et des ambitions individuelles.

De nombreuses questions urgentes requièrent notre considération, dans un fonctionnement **responsable et impartial**, où les corps politiques et administratifs travaillent de concert sans se substituer l'un à l'autre. Voici quelques sujets qu'on ne peut plus évacuer... parmi tant d'autres.

Exemple 1 : L'accueil des étudiants et les conditions d'enseignement

L'augmentation des effectifs étudiants va se poursuivre dans les prochaines années, ce n'est pas une fatalité mais une opportunité dont l'Université doit se saisir ! Nous n'aurons pas d'arrivée massive d'enseignants, c'est un fait ! Que peut-on faire ?

- ☑ **La politique de redéploiement a des limites** très vite atteintes et nous devons travailler au mieux avec les composantes sur l'offre de formation en fonction des enseignants disponibles, mais l'accueil du plus grand nombre d'étudiants doit rester une priorité.
- ☑ **Le manque de salles de cours et de TP** n'est pas une simple question d'organisation, comme on l'entend trop souvent. Une politique courageuse doit être menée au niveau du patrimoine. Alors que des cours sont annulés ou déplacés au dernier moment, et que des enseignants "courent" d'un bout à l'autre du campus, **la gouvernance décide "l'inutilité du site de la SOIE", sans aucune forme de débat...**

Exemple 2 : Le respect et l'accompagnement des personnels

La fonction de vice-président aux ressources humaines doit être réhabilitée, car elle ne peut relever d'une seule logique purement budgétaire ! Dans tous nos statuts, tous nos métiers, nous avons besoin de considérations spécifiques. **Nous devons nous attacher à reconnaître et encourager chacun-e dans la mesure de ses motivations et de ses compétences.** C'est une question d'efficacité collective !

- ☑ **Les enseignants-chercheurs** sont soumis à des **injonctions contradictoires** permanentes entre les impératifs de carrières individuelles et le souci du travail bien fait, les exigences croissantes de la formation comme de la recherche. Il n'est pas étonnant que le métier soit classé parmi ceux à risque au niveau psychosocial ! La reconnaissance de toutes les missions et l'évolution des carrières doivent être un souci majeur de l'université. **L'apport considérable des enseignants (PRAG, PRCE)** doit également être valorisé. Nous devons faire le maximum pour résoudre le problème inacceptable du **retard de carrière** par rapport aux collègues du secondaire, et encourager au maximum leur **participation aux instances collégiales.**
- ☑ **Les personnels BIATSS** voient leurs conditions de travail se dégrader d'année en année sous des prétextes d'efficacité et de rentabilité, et sont particulièrement touchés par **toutes les formes de précarité** (gel des traitements et des carrières, malaises au travail, CDD et temps partiel forcés...). Nous devons promouvoir les **collectifs de travail** à l'opposé de l'individualisme et de la mise en concurrence.

Exemple 3 : La définition et le suivi de stratégies pour l'UCBL

Le CA, en concertation avec le CAC et les composantes, doit définir et annoncer ses stratégies. Ceci est une condition nécessaire d'efficacité, qui limite en outre l'arbitraire des décisions au coup par coup.

- ☑ **Les campagnes d'emplois seront anticipées**, les besoins seront définis sur le long terme dans un dialogue stratégique permanent avec les composantes et les services. La mémoire des décisions prises ne doit pas être effacée chaque année.
- ☑ **La formation tout au long de la vie** est un enjeu majeur de société et nous devons y répondre. Les porteurs de projets doivent être soutenus et les responsabilités clairement établies dans l'établissement. Un modèle financier honnête doit être défini et permettre la mobilisation de forces humaines dédiées. **Il est inconcevable que la fonction de vice-président à la formation continue ait été supprimée** au sein d'une université leader dans ce domaine !
- ☑ La réduction à 20 élus au CA décidée par l'équipe sortante est inconcevable dans une université comme la nôtre. **La loi permet 36 élus, et nous rétablirons ce nombre** dans l'intérêt de l'UCBL.

Quels que soient les sujets abordés nous nous engageons **comme toujours** à débattre des vraies questions, au sein de débats largement ouverts et **sans agressivité.**

Retrouvez la liste des candidates et candidats sur <http://idde.lautre.net>