



Contribution FSU sur le document “Perspectives stratégiques” de l’université de Lille pour le contrat de site 2026-2030

| | |
|---|---|
| <p>Forces</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnels, de tout statut, et leur investissement dans toutes les missions de l'université, dévoués à leur tâche jusqu'à l'épuisement parfois; - les étudiant·es qui témoignent chaque jour de leur envie d'apprendre et de leur capacité à faire vivre nos campus et à y organiser la solidarité; - la multidisciplinarité, tant en formation qu'en recherche, avec de nombreuses disciplines rares et une recherche fondamentale fortement développée; - une forte inscription dans le territoire : l'université est le deuxième employeur local en nombre d'agent·es. | <p>Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> - sous-financement avéré de l'État¹; - déficit structurel d'encadrement, aggravé par les suppressions d'emploi opérées depuis 2018², redoublé par des inégalités entre composantes; - vieillesse des personnels suite aux politiques de non-remplacement et de recul de l'âge de la retraite - précarité d'une partie importante des personnels, entraînant un fort turn-over sur les postes => surcroît important de travail à tous niveaux³; - précarité étudiante structurelle et en augmentation; - patrimoine en partie dégradé et qui se dégrade de plus en plus faute de financement suffisant pour le réhabiliter; passoires thermiques qui alourdissent le bilan d'émission de gaz à effet de serre et grèvent le budget de l'établissement; - subsidiarité et transfert de compétences aux composantes réalisé à moyens constants; - manque d'autonomie de l'Université et de libertés académiques des enseignant.es-chercheur.es par rapport aux pouvoirs politiques nationaux et régionaux⁴. |
| <p>Opportunités</p> <ul style="list-style-type: none"> - centralité de la formation et de la recherche dans la société, qui sera renforcée à l'avenir par le besoin d'adaptation au changement climatique; - l'émancipation et le développement de la pensée critique par le savoir, et non uniquement à partir de compétences opérationnelles, pour une insertion professionnelle durable et une évolution de carrière de qualité; - la prise en compte de la formation à la citoyenneté dans les diplômes⁵; - rénovation des bâtiments vétustes en projet (en particulier dans le cadre des CPER, comme indiqué dans le document de la présidence). | <p>Menaces</p> <ul style="list-style-type: none"> - réglementations et "incitations" ministérielles sans cesse en évolution : injonctions contradictoires (dont le fond est généralement de faire plus avec moins); - course à l'échalote permanente créée par les innombrables appels à projets nationaux (et locaux), aux faibles taux de réussite (et qui augmentent les inégalités entre établissements); - avenir institutionnel incertain et sortie de l'expérimentation qui s'organise sans débat⁶; - conditions de travail dégradées, travail empêché => épuisement au travail et perte de sens => santé au travail dégradée; - individualisation des rémunérations déjà existante pour les EC et annoncées par Guérini pour l'ensemble des agents publics => augmentation de la concurrence entre individus et des tensions dans les collectifs de travail; - absence de politique résolue de la part de l'État pour réhabiliter le patrimoine dégradé ; - restriction des possibilités de recherche : austérité budgétaire, orientation contrainte par les AAP, difficulté de travailler sur des sujets sensibles, ZRR,... ; - contraintes pédagogiques : approche par compétence imposée de façon unilatérale, diminution des heures d'enseignement au profit de "situations d'apprentissage et d'évaluation"⁷, logique d'évaluation pilotée par la performance développant plus le contrôle des comportements que de l'acquisition des savoirs; - un pilotage des formations exclusivement par le marché du travail et les logiques comptables; - nouvelle réforme de la formation des enseignant·es imposée sans concertation et dans l'urgence, au mépris des personnels et étudiant·es concerné·es⁸ |

1 Par exemple, pour la dotation de l'Etat (SCSP), l'Université de Lille reçoit annuellement 2500€ de moins par étudiant·e qu'Aix-Marseille Université. Idem sur nombre d'appels à projets

2 Suppressions pudiquement dénommées « gels » en novlangue universitaire

3 Surcroît de travail administratif pour les opérations de recrutement, contrats, avenants, etc. mais aussi de formation au poste des contractuel·les dans les services, ou de compensation de l'absence de personnel en cas de problème de recrutement

4 Cf. par exemple l'affaire de la conférence sur la Palestine du 18/04/2024

5 Et pas que pour fournir de la main d'oeuvre gratuite aux JOP 2024 ou à la coupe du monde de rugby 2023

6 Par exemple dans le document sur les perspectives stratégiques de la présidence, il n'est pas indiqué précisément comment va évoluer le nombre d'élus·es issu·es de la communauté universitaire; seulement que leur "représentation [restera] significative", ce qui est flou pour un point aussi important. Un poids de 20 ou 30% est-il "significatif"?

7 qui ne développent bien souvent que des compétences opérationnelles (cf réforme des IUT)

8 et sans moyens supplémentaires (évidemment!) pour créer les nouveaux enseignements qu'elle impose