

UNITE DANS LA DIVERSITE

Chères collègues, chers collègues,

Nous vous avons fait part dans notre Profession de foi et dans l'interview de l'AEF du 9 décembre, de notre position sur les principaux problèmes que la CPU aura à affronter dans les mois qui viennent. Nous voudrions aujourd'hui vous faire part des raisons qui nous ont poussés à être candidats au Bureau de la CPU, c'est-à-dire des valeurs que nous partageons, et des moyens que nous envisageons de mettre en œuvre concrètement pour travailler au service de ces objectifs si nous sommes élus.

I. Les valeurs que nous partageons et les objectifs que nous poursuivons.

Nous sommes un trio pluriel parce que nous pensons que, comme pour les universités, la diversité est à la fois une richesse et une force.

La diversité est une richesse

Quoi de plus différent qu'un professeur de médecine, un professeur de latin et un professeur de droit ? Quoi de plus différent qu'une université de sciences et techniques et de médecine, une université de lettres et sciences humaines et une université de droit et sciences sociales ? Quoi de plus différent qu'une université en région et une université parisienne ? Mais c'est précisément cette différence qui est une richesse car elle permet des regards croisés et des points de vue divers et complémentaires.

La diversité de notre trio correspond à la diversité de la CPU. La CPU est plurielle. Elle est faite de petites et de grandes universités, d'universités parisiennes et en région, d'universités de sciences humaines et sociales et de sciences et techniques et de médecine, d'universités en métropole et outre-mer. Pour comprendre la CPU, la vraie CPU, c'est-à-dire la CPU dans toutes ses composantes, il faut être divers. Pour maintenir l'unité de la CPU, c'est-à-dire parvenir à réconcilier les différents points de vue qu'elle exprime, il faut être divers.

La diversité est une force

La diversité est une force car elle oblige à dialoguer, à dépasser les oppositions, à nuancer, à faire ce que la CPU fait depuis tant d'années : synthétiser les différents points de vue qui s'expriment. La diversité est une force car elle donne une légitimité par rapport aux interlocuteurs très puissants que le Bureau aura à rencontrer. Le Bureau tel que nous le concevons doit être le représentant non pas d'un groupe, ni d'une tendance, ni d'un lobby, mais le porte-parole de tous.

La diversité est une force car, en réunissant des compétences aussi différentes, nous saurons avoir la vision la plus claire des problèmes qui nous sont posés.

La diversité nous permettra de dépasser les blocages traditionnels et de garantir notre indépendance à l'égard de tous les pouvoirs, quelle que soit leur coloration politique ou leur poids économique.

Au service des valeurs qui nous unissent

Nous nous battons pour un projet et des valeurs qui dépassent nos personnes. Quel est-il ?

- Nous croyons en l'Université, en des universités autonomes, mais solidaires, en des universités reconstruites dans toutes leurs dimensions, alliant formation et recherche.
- Nous croyons que l'excellence peut être partout, qu'elle est multiforme, et que l'émergence de quelques grands pôles nationaux peut ne pas être en contradiction avec un maillage d'universités qui remplissent leur mission de service public sur l'ensemble du territoire français.
- Nous croyons à une université ouverte sur les autres et nous pensons que les formules actuelles de restructuration doivent être utilisées non pas simplement pour réaliser des gains de taille purement quantitatifs, mais pour accroître la pluri-disciplinarité et la qualité, et tisser des liens plus étroits avec nos partenaires que sont les Ecoles, les organismes de recherche et le monde socio-économique.
- Nous croyons aux universitaires, à la méthode critique, au véritable débat intellectuel, qu'il est de notre mission de développer dans le cadre d'une pédagogie renouvelée, dès les premières années de l'enseignement supérieur. Nous sommes opposés au bachotage mais voulons un enseignement qui allie la formation intellectuelle et professionnelle et ouvre les esprits de nos étudiants à la vraie culture tout en leur apportant les compétences nécessaires à une insertion réussie dans leur vie future.

II. Les méthodes de travail que nous proposons

Pour élaborer notre programme, nous avons travaillé en commun, en équipe. Si nous sommes élus, le travail en équipe sera une règle absolue pour nous à la CPU. Le Bureau sortant a réalisé beaucoup de réformes techniques pour améliorer le fonctionnement de la CPU à la

suite de l'audit qu'il avait commandé (renforcement des compétences internes, recrutement d'experts, création de pôles). Ces réformes, il faut les poursuivre et les approfondir.

- Développer la transversalité

Le travail de la CPU souffre actuellement encore d'un trop fort cloisonnement, en particulier entre le travail des différentes commissions. Il faut faire travailler autant que nécessaire les commissions ensemble parce que certains sujets intéressent aujourd'hui souvent plusieurs commissions simultanément, soit en abordant certains sujets en commissions mixtes, soit en faisant intervenir les Présidents d'une commission donnée dans une autre pour éclairer leurs collègues sur un aspect particulier du problème (par exemple, de nombreux sujets abordés dans d'autres commissions – moyens, pédagogie – comprennent un aspect juridique). Il y aura des réunions régulières des Présidents de commissions ainsi que des chargés de mission avec les membres du Bureau pour confronter les points de vue sur des sujets complexes et répartir les dossiers entre les différentes commissions, quitte à ce que certaines interviennent à titre principal. Il faut également renforcer la transversalité par rapport à l'AMUE et au Bureau de la CPU à Bruxelles.

- Elaborer et porter des messages politiques

Il n'y a pas de sujet purement technique. Tous les sujets sont politiques. Il faut que les membres du Bureau soient les référents politiques sur chaque sujet technique de façon à assurer une réactivité maximale et une prise de position publique forte par rapport à nos interlocuteurs extérieurs. Les Présidents de commissions et de comités doivent être appuyés par le Bureau pour que les positions qu'ils défendent soient comprises comme traduisant la politique de la CPU.

- Répartir les responsabilités.

Si la plupart des questions stratégiques requièrent une approche collégiale, le nombre de questions à traiter implique de confier à chacun d'entre nous des domaines de compétences particuliers :

- Yvon Berland, qui a présidé jusqu'à présent la Commission santé et est à la tête d'une université scientifique : recherche/santé ;
- Anne Fraisse, qui s'est beaucoup impliquée dans la réflexion sur la masterisation et qui est à la tête d'une université SHS : pédagogie/vie étudiante ;
- Louis Vogel, qui a présidé jusqu'à présent la Commission juridique et qui est basé à Paris : moyens/international/communication.

- Accompagner les universités dans leur évolution.

La CPU est la mieux placée pour mutualiser des études et faire remonter les bonnes pratiques. Il faut qu'elle assume ces missions indépendamment du Ministère en s'appuyant sur des experts, soit internes, ce qu'elle a commencé à faire, soit externes. La CPU pourra ainsi accompagner le passage à l'autonomie des universités en instituant un Observatoire de

l'autonomie qui centralisera les données relatives aux différentes situations individuelles, fera remonter les bonnes pratiques et mettra son savoir-faire à la disposition des Présidents.

La réalisation de ces missions lui permettra simultanément de disposer d'informations propres, de se donner les moyens d'intervenir a priori par rapport aux projets ministériels et pas seulement a posteriori, d'être proactive, de prendre elle-même des initiatives de réforme et de devenir un interlocuteur à part entière dans les discussions avec l'administration ou les médias (exemple : le débat sur les données en matière d'insertion professionnelle).

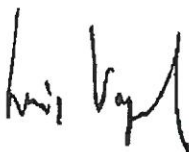
- Participer aux débats de société

La CPU se doit de prendre parti sur les grandes questions qui intéressent aujourd'hui la société civile. Notre société est devenue très largement une société de communication. Pour peser sur les décisions, il faut faire entendre sa voix, en s'appuyant sur une expertise propre. La CPU a abordé toute une série de sujets sur lesquels elle peut prendre des positions publiques.


Ces prises de position peuvent aller de questions purement de société (exemple : place du développement durable, qui est traité dans l'un de nos comités) à des questions plus précises comme le rôle des universités dans la gestion des Ecoles d'art. Plus généralement, il relève de la responsabilité de la CPU de faire de l'Université un objet de recherche (il y a actuellement 5 à 10 thèses par an qui concernent l'université) pour modifier la place de l'Université dans la représentation sociale, et tout simplement rehausser l'image des universités.

Notre équipe, unie et soudée par une confiance mutuelle, rassemble une femme et deux hommes d'expérience et de convictions, qui ont déjà montré par le passé qu'ils étaient prêts à se battre pour leurs idées.

Nous nous engageons, si vous nous accordez votre confiance, à mettre notre disponibilité et notre énergie au service de l'Université et de la CPU.



Louis Vogel



Yvon Berland



Anne Fraïsse