



PROGRAMME

GOUVERNANCE DE L'UL

2024

**ÉLECTIONS
UNIVERSITAIRES**

EDITO

**Chères collègues, chers collègues,
Chères étudiantes, chers étudiants,**

Les prochaines élections pour le renouvellement des conseils centraux et la présidence de l'Université de Limoges marquent un moment de choix décisif pour l'ensemble de la communauté Unilim. Elles définiront la trajectoire de notre établissement pour les 4 prochaines années.

Le collectif « RESPIRE » s'est constitué avec la volonté de rassembler la communauté universitaire autour d'un projet ambitieux, visant à valoriser notre Université dans tous les domaines. Nous cherchons à fédérer l'ensemble des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et BIATSS ainsi que nos partenaires institutionnels et socio-économiques, au service de nos étudiantes et étudiants.

Notre projet repose sur des propositions concrètes et réalistes, articulées autour des missions fondamentales de l'université : la recherche et la formation. Nous intégrons également des réflexions et actions en lien avec les enjeux sociétaux et environnementaux actuels, afin de répondre aux responsabilités sociales de l'Université de Limoges, notamment en matière de vie étudiante et de qualité de vie au travail pour les personnels.

Enfin, le collectif « RESPIRE » défend une Université de Limoges engagée en faveur des libertés académiques, et porteuse d'une vision forte d'une université de service public.

Le collectif RESPIRE

LA GOUVERNANCE DE L'UL : UNE AMBITION COMMUNE

L'Université de Limoges est avant tout le fruit des femmes et des hommes qui la composent et la font vivre. En cela un des défis du projet de « RESPIRE », réside dans leur motivation et dans leur bien-être au travail, mais aussi dans les enjeux d'attractivité et de fidélisation RH auxquels il est important que l'établissement réponde.

Pour replacer l'humain au cœur de l'organisation, le collectif « RESPIRE » repose sa vision RH sur une notion porteuse de valeurs attendues au travail : la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ; démarche qui ne peut se concrétiser qu'avec un dialogue et des processus décisionnels éthiques et démocratiques, ainsi qu'une transition environnementale et sociétale, tant les questions d'intégrité, de respect d'autrui et de l'environnement, de responsabilité, de solidarité et de santé sont liées.

Selon nous, l'essentielle posture d'accompagnement RH s'envisage en lien avec une démarche prospective des moyens RH, qu'il convient de construire en organisant un fonctionnement RH collaboratif, et garant de l'accompagnement des trajectoires professionnelles et de la transparence des décisions RH.

En écho, le collectif « RESPIRE » ambitionne d'installer une gouvernance respectueuse du rôle de l'ensemble des parties prenantes et ouverte, c'est-à-dire inscrite dans une concertation basée sur : i) des nouveaux espaces de discussion reconnus, démocratiques ; ii) des données fiables et partagées et iii) ; une démarche qualité d'adaptation continue aux besoins du terrain.

Au-delà, le collectif « RESPIRE » veut être vecteur d'une gouvernance durable et consciente des enjeux et de la nécessité du changement pour réduire son impact environnemental dans l'ensemble des activités d'enseignement et de recherche, en mettant en place un accompagnement et un soutien volontaristes des démarches et initiatives de transition écologique et sociétale au sein de l'Unilim.

Installer une gouvernance respectueuse du rôle de l'ensemble de ses parties prenantes et au service de la stratégie de l'Unilim par des méthodes permettant l'évaluation et la régulation de la politique mise en place grâce à la prise en compte régulière des besoins de ses différents niveaux organisationnels (composantes, laboratoires, services, pôles...), des étudiants et des personnels.

- **Asseoir une gouvernance et des modes de fonctionnement ouverts et mis en lien par la création d'une vice-présidence déléguée « Éthique et Démocratie universitaires », qui aura pour mission de développer l'éthique et la démocratie dans notre organisation et nos pratiques (notamment managériales, de gouvernance et autres).**
 - **Installer une cohérence d'action** entre la sphère politique et la sphère administrative en clarifiant et harmonisant des pratiques respectueuses de chacun.
 - **Faciliter le dialogue entre la présidence, les composantes mais aussi les instances** grâce à une amélioration des procédures de communication et l'instauration de médiations lorsque nécessaire.
 - **Institutionnaliser la transparence** dans le dialogue social et plus largement la prise de décisions à tous les étages de l'université, à commencer par le fonctionnement de la gouvernance.
 - **Prévenir et aider à réguler les différentes problématiques éthiques** rencontrées concrètement par les personnes à l'université, pour si besoin compléter les approches déjà en place ou orienter vers elles.
 - **Repositionner la Commission Recherche (CR) et la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)** comme de véritables lieux d'échanges et de débats, à même de contribuer à la régulation de la vie politique et démocratique.
 - **Donner un rôle clé au Conseil Académique (CAc)** dans les campagnes d'emplois pluriannuelles, toujours en dialogue avec les parties prenantes (composantes, unités et instituts de recherches, etc.).
 - **Piloter l'Université à l'aide d'un service d'aide au pilotage (SAP)** reconstruit et pourvoyeur de données fiables et partagées, permettant **une démarche d'apprentissage continue** par l'établissement d'un baromètre « éthique et démocratie universitaires » et d'une évaluation de l'impact des politiques mises en place.

- **Sensibiliser aux dimensions éthiques et démocratiques des pratiques universitaires et diffuser leur développement** grâce à la mise en place de moyens humains et numériques de communication, consultation, organisation, régulation et d'accompagnement.
- **Établir une gouvernance responsable, durable et engagée dans les TES.**
 - **Mettre en place une commission** regroupant des représentantes et représentants des commissions thématiques : tri et réduction des déchets, enseignement de la transition écologique et mobilités douces, numérique, bâtiments.
 - **Développer une démarche globale** de sensibilisation, de formation et de mesure des impacts environnementaux de l'ensemble des personnels :
 - **Intégration** des enjeux environnementaux dans nos décisions et actions,
 - **Gestion durable** des ressources,
 - **Réduction** de notre empreinte carbone,
 - **Promotion** d'une culture écologique au sein de l'université (par exemple : révision des marchés publics pour privilégier les fournisseurs respectueux de l'environnement).
 - **Soutenir les initiatives conjointes** entre étudiants, enseignants et personnels en faveur de l'économie sociale et solidaire en mobilisant des expertises internes et externes.

Développer une université résolument engagée dans la QVCT et dans une politique RH renouvelée à la fois axée sur des valeurs humanistes et inscrite dans une approche prospective des moyens RH.

- **Mettre en place une politique pluriannuelle des emplois et des compétences, et légitimer la QVCT comme levier de motivation, d'attractivité et de fidélisation RH.**
 - **En instaurant dans la DRH** un pôle dédié à la réalisation d'une politique pluriannuelle des emplois, des compétences et des parcours professionnels pour l'Unilim.

- **En inscrivant la QVCT dans une fonction RH partagée et organisée** autour de relations de travail collaboratives entre les services RH : institutionnalisation de rencontres/séminaires RH fonctionnels et thématiques pour faciliter la co-responsabilité RH et la création d'une communauté RH.
 - **En développant la professionnalisation et la formation** de la chaîne de responsabilité RH et managériale à l'accompagnement humain des trajectoires professionnelles.
 - **En créant** une marque employeur Unilim pour améliorer l'attractivité et la fidélisation RH, et installer une diversité du potentiel humain y compris en termes d'inclusion RH.
- **Structurer une organisation QVCT à l'Unilim.**
 - **En créant un pôle QVCT** dédié et autonome, appuyé sur des compétences en santé au travail renforcées et sur un Service Médico-Social des Personnels indépendant et pérennisé.
 - **En développant un fonctionnement en réseau par une cellule QVCT** mobilisant l'ensemble des acteurs porteurs de QVCT (en central et en composantes sites Limoges et Limousin) et en relation étroite avec les services de la DRH mais aussi en envisageant des passerelles avec les actions orientées « étudiants » (en lien avec la VP consacrée à la Vie étudiante).
 - **En soutenant les formations et les ateliers QVCT et en institutionnalisant un temps QVCT annuel** à l'Unilim avec des temps communs et des temps d'appropriations dans les services, pôles, composantes.
 - **Accompagner le développement d'une posture QVCT chez l'ensemble des parties prenantes de l'Unilim.**
 - **En sensibilisant et formant la chaîne de responsabilité** aux modalités de management et aux comportements qui favorisent la QVCT.
 - **En accompagnant la mise en œuvre d'un management basé sur la reconnaissance** de l'autonomie des personnels et la confiance en leurs expertises.

- **En accroissant la professionnalisation et l'affranchissement du traitement confidentiel de gestion des situations conflictuelles** ; RPS ; discrimination, harcèlement et VSS ; médiation.
 - **En mettant en place une démarche d'apprentissage continue QVCT** à l'Unilim par l'établissement d'un baromètre et d'une évaluation QVCT en lien avec des politiques mises en place.
- **Impulser l'instauration de valeurs et d'une culture QVCT.**
 - **En engageant un recensement de valeurs QVCT partagées en écho au schéma QVCT** au travers d'un congrès interne, et en actant une Charte QVCT commune.
 - **En consolidant politiquement les engagements citoyens** en termes d'inclusion, d'équité et de gestion des situations conflictuelles ; actions de santé et de bien-être au travail ; prévention des risques professionnels.
 - **En développant la plateforme numérique consacrée à la QVCT** et en communiquant l'ensemble des actions engagées, de manière à améliorer leur lisibilité et leur diffusion dans l'ensemble des entités de l'Unilim.
-