

Élections à la présidence de l'université de Nantes
2020-2024

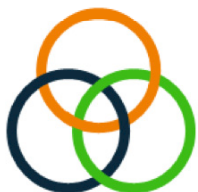
Déclaration d'intention

Candidature de **Guy LOUARN**

Principales propositions pour l'orientation et la gestion
de l'université de Nantes au cours du mandat 2020-2024



Élu au conseil d'administration de l'université de Nantes sur la liste
ENSEMBLE pour le service public d'Enseignement supérieur et de Recherche



ensemble

pour le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

SOMMAIRE

1/ Gouvernance et démocratie effective

2/ Nos missions en recherche

3/ Formation et Vie étudiante

4/ Conditions de travail, Prévention & Handicap

**5/ Notre mission pour l'égalité
entre les femmes et les hommes**

Annexe : court CV du candidat



ensemble

pour le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

1/ Gouvernance et démocratie effective

Notre université apparaît à un tournant. Très attachée au modèle humaniste qui lui a servi de référence, elle est aujourd'hui tirée par les forces libérales vers un grand marché de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment avec l'ensemble des procédures mises en place depuis une quinzaine d'années. Les récents rapports de la Cour des comptes sont assez sévères à l'égard des mécanismes de pilotage imposés d'en haut et contraires au principe d'autonomie officiellement proclamé : malgré leur coût, les regroupements n'ont pas apporté de résultats sensibles en matière de recherche. Ils ont, en revanche, souvent détérioré les relations internes aux établissements et composantes, suscitant des tensions infructueuses. De même, au sujet de Parcoursup, la Cour des comptes estime que la nouvelle procédure n'apporte pas d'amélioration par rapport à l'ancien APB, tout en pointant l'opacité des critères d'une sélection qui, de fait, se met en place. Dans ce contexte, nous réaffirons donc nos positions :

- refus de transformer l'université de Nantes en établissement expérimental, mais volonté de promouvoir les liens avec les établissements environnants via des partenariats équilibrés et respectueux ;
- refus d'assujettir tout projet de site à une transformation institutionnelle, mais réflexion nouvelle sur la base d'une consultation et d'une adhésion collectives ouvertes à toutes les disciplines de notre université ;
- refus de tout projet de formation portant atteinte aux fondements disciplinaires et à un remplacement forcé des enseignants par du distanciel.

Notre programme propose une gouvernance démocratique et transparente, s'appuyant sur la mobilisation collective, une gouvernance à la fois proche du terrain, structurée et garante de l'adhésion de tous les personnels et étudiants. Ce nouveau mode de fonctionnement doit être la collégialité, la confiance, la transparence et le renforcement du lien conformément aux propositions suivantes.

1- Le lien avec les personnels : conforter notre modèle de démocratie universitaire

- Un mode de gouvernance fondé sur des groupes de travail, avec une exigence de communication des avancées réalisées ;
- Des instances respectueuses de la spécificité des composantes et du personnel, constituées majoritairement par des personnels élus ;
- Une construction collective ascendante et transversale de tout projet d'envergure pour une vraie dynamique d'ensemble. Ainsi, les grandes orientations stratégiques impactant

l'organisation de l'établissement seront élaborées et présentées aux personnels à travers des assises organisées en amont de toute décision. Ceci permettra de faire participer le plus grand nombre, les représentants des personnels et les personnels avec l'obligation de prendre l'avis des instances représentatives du dialogue social (CT, CHSCT, CSE) ;

- Une logique de services communs à haute valeur ajoutée (relations internationales, formation continue, plateforme technologique...);
- La conservation des commissions paritaires pour accompagner le personnel BIATSS dans son évolution.

2- Le lien dans les services : libérer les énergies

- Adopter un management de la confiance, pour profiter du soutien et de la compétence de tous les personnels ;
- S'appuyer autant sur les compétences internes des personnels que sur les audits extérieurs ;
- Une gestion budgétaire régulièrement présentée aux élus des conseils et aux directeurs de composante qui pourront ainsi participer de manière éclairée à la gestion de nos moyens.

3- Le lien entre exécutif et législatif : une démocratie effective

- Respecter tou-te-s les élus dans les conseils (CA, CR, CFVU) et solliciter leur participation aux prises de décision et aux choix stratégiques (qu'ils soient de la majorité ou d'une liste minoritaire) ;
- Renforcer la concertation entre ces conseils et le comité technique (CT, CSE), sur toutes les questions liées au devenir des personnels et aux conditions de travail ;
- Consolider le rôle des commissions paritaires d'établissement, en particulier le comité technique d'établissement ou le comité social d'établissement, le comité hygiène, sécurité et conditions de travail, et la commission consultative paritaire des agents non titulaires... composées d'élus issus de toute la communauté universitaire ;
- Poursuivre le travail engagé dans le cadre du protocole Parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR) des personnels BIATSS titulaires sur l'harmonisation des primes entre les métiers et améliorer les conditions de rémunération pour les agents non titulaires ;
- Travailler sans relâche avec tous nos partenaires et les collectivités territoriales pour que le périmètre d'emploi soit préservé, que nos dotations progressent et que nos finances soient équilibrées.

4- Le lien Université et territoire

- Renforcer l'intégration de l'Université dans son territoire ;
- Préserver la confiance acquise auprès des collectivités territoriales, afin de pérenniser leur soutien et mettre en œuvre nos projets communs ;
- Renforcer le rôle de l'Université en tant que levier majeur du développement économique et social du territoire ;
- Poursuivre l'élargissement de nos liens avec les partenaires socio-économiques, les branches professionnelles, les pôles de compétitivité, les structures d'accompagnement à la création d'entreprises afin de favoriser l'emploi de nos diplômés et d'accroître le transfert de compétences sur le territoire.

5- Le lien avec la Cité

- Accentuer les initiatives promouvant l'université auprès des lycéens, des parents, des professeurs des lycées, en particulier envers les établissements accueillant les lycéens de milieu modeste ;
- Renforcer la vice-présidence Culture comme l'interlocuteur privilégié pour les campus et avec les quartiers ;
- Élargir les missions du Théâtre universitaire pour l'université et les collectivités, et l'inclure dans la politique d'ouverture de l'université ;
- Identifier une ligne budgétaire pour les actions de diffusion des savoirs dans les appels d'offre et les laboratoires.

6- Le lien avec les étudiants : une gouvernance ouverte

- Créer un conseil étudiant représentant les composantes et les campus, dans le cadre d'un nouvel observatoire de la vie étudiante, proposant des actions dans un champ large, de la santé étudiante à la vie des campus ;
- Organiser l'accès aux locaux pour les activités culturelles, associatives et militantes des étudiants.



2 – Nos missions en recherche

Parce que l'une de nos missions régaliennes est de mener une recherche exigeante, autonome, exploratoire et sur le long terme, nous voulons la promouvoir dans toutes ses dimensions humaines et scientifiques et à tous les niveaux, depuis les étudiants jusqu'aux acteurs du monde socio-économique et en nous appuyant sur les femmes et les hommes travaillant au sein de nos laboratoires et de nos composantes. Nous veillerons à préserver la diversité disciplinaire, élément fondateur de notre université depuis sa création, ainsi que la pluralité des approches adoptées. Nous y parviendrons en demeurant respectueux de l'individu et de son parcours, des initiatives collectives partagées, ainsi que par des projets émergents et transversaux, en dehors des grands axes incitatifs et des sentiers battus. Nous accompagnerons également chacune et chacun dans son développement professionnel grâce à nos interactions avec le monde socio-économique et le territoire, à l'ouverture de notre université vers l'international, à la prise de conscience citoyenne des enjeux sociétaux. Nous cultiverons les liens entre recherche et formation afin qu'une réflexion critique et analytique nous anime, au regard du monde et des évolutions qui nous entourent.

1- Une recherche qui accompagne l'évolution professionnelle

Une carrière scientifique s'inscrit dans la durée et se développe grâce à l'ensemble des acteurs et des services de l'établissement. Elle repose sur l'accompagnement par les pairs, dans un respect mutuel.

- Considérer les activités de recherche au regard des années qui y ont été effectivement consacrées, en décomptant les interruptions de carrière (congé maternité, congé longue maladie, emploi autre que celui d'un universitaire ;
- Accorder un report systématique de toute délégation ou CRCT en cas de congés de maternité survenant durant la période prévue ;
- Mieux prendre en compte pour les promotions, les efforts de mobilité thématique et/ou géographique, d'entraînement collectif des recherches menées et d'actions de diffusion scientifique ;
- Favoriser les demandes de délégation et de CRCT en encourageant les départements à appliquer des politiques de rotation des enseignements et d'appariement chercheur/enseignant-chercheur.

2- Une recherche qui s'aide des programmes d'investissement

Plus que jamais, la recherche se trouve soumise aux financements sur projets au détriment d'un financement récurrent. Un mode de financement exclusivement sur projet isole peu à peu les individus, les établissements et les territoires les uns des autres, conduisant à une compétition délétère entre les individus et institutions, plutôt qu'à un débat d'idées. Il engendre à plus long terme un appauvrissement de la recherche et du développement technologique, en favorisant des effets de mode liés à des

rentabilités économiques courtes et en défavorisant des voies inédites considérées comme trop risquées ou trop peu rentables. Il s'agit de repenser les injonctions gouvernementales, de prendre le temps de réfléchir et de proposer des modes d'actions permettant au plus grand nombre de mener une recherche de qualité, riche d'échanges et d'idées, et génératrice d'avancées fondamentales dans le domaine de la connaissance.

- Assurer une dotation récurrente aux laboratoires ;
- Adopter des méthodes de travail collectif, s'appuyant sur des réflexions et des initiatives ascendantes ;
- Analyser les résultats en réponse aux projets ANR, au-delà des seules réussites, et soutenir les projets non sélectionnés sur la base de critères de pérennité et d'avancées collaboratives réelles ;
- Soutenir par des AAP internes l'amorçage de nouvelles collaborations sur des sujets non déjà financés ;
- Alléger les procédures de candidature aux AAP et s'imposer des délais raisonnables d'instruction.
- Encourager la diffusion de la recherche dans les archives ouvertes par le développement des outils et le renforcement des équipes de soutien dans les laboratoires et les services communs
- Relayer et soutenir à l'Université de Nantes les actions nationales de Science Ouverte

3- Une recherche en lien avec les territoires et l'innovation

Les actes successifs de décentralisation reconfigurant l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche au sein des régions depuis le début des années 2000, amènent notre établissement à jouer désormais un rôle majeur et interactif avec l'ensemble des autres établissements d'enseignement supérieur, des collectivités et de la sphère socio-économique.

- Soutenir la création d'un comité rassemblant les directions des établissements supérieurs engagés en recherche pour établir des partenariats équilibrés, et amorcer des axes de recherche communs à l'aide, notamment, d'appels à projets conjoints ;
- Organiser des journées annuelles de rencontre entre sociétés savantes et entreprises en lien avec les recherches menées sur le territoire, avec des ateliers de recrutement ;
- Soutenir le développement de plateformes technologiques de pointe, avec du personnel qualifié et des locaux adaptés, au service de l'ensemble du territoire et trouvant de facto des extensions en termes de visibilité nationale, voire internationale ;
- Communiquer de manière transparente sur les discussions d'orientation stratégique des financements de la recherche, menées aux niveaux régional et métropolitain ;
- Renforcer les liens de l'université avec les manifestations locales, amenant à partager les recherches menées au sein des laboratoires (Nuit blanche des chercheurs, Géopolitiques de Nantes, Utopiales, Rencontres de Sophie, Festival « Univers Ciné »...) ;
- Poursuivre les actions de rapprochement entre entreprises sur la base de contrats respectueux de chaque entité en termes de propriété intellectuelle, d'occupation de locaux, de financements et d'adhésion à la Fondation de l'université ;
 - Participer à la promotion de la Maison des sciences de l'homme Ange-Guépin comme carrefour d'échanges et de collaborations à l'échelle régionale, nationale et internationale.

4- Une recherche enrichissant la formation

Recherche et formation doivent demeurer les deux piliers d'une université, permettant aux étudiants accueillis d'être en prise directe avec l'innovation et d'acquérir des connaissances réflexives,

une approche critique et un raisonnement logique, tout en étant des ambassadrices et des ambassadeurs de notre établissement auprès du monde extérieur et notamment des entreprises.

- Continuer d'instruire le lien avec la recherche, de la 1^{re} année de licence au doctorat ;
- Rationaliser l'accès aux laboratoires de recherche pour y réaliser des travaux pratiques sur des instruments de recherche et anticiper les coûts en cas d'effectifs en deçà des seuils d'encadrement ;
- Revoir les objectifs des formations des Écoles Doctorales au regard des débouchés actuels ;
- Promouvoir auprès de la sphère socio-économique le doctorat comme un diplôme de haut niveau, garantissant, outre l'expertise scientifique, les compétences d'autonomie, l'aptitude à rationaliser les problèmes et à les résoudre, et la capacité à travailler en équipe ;
- Encourager les initiatives d'exposés scientifiques pédagogiques transversaux (Rendez-vous des calés décalés, expositions au sein des bibliothèques, journées de l'UFR S&T, Association de zoologie des étudiants nantais...);
- Autoriser les étudiants à accéder aux *Fab Labs* pour leur stage de recherche et leur projet tuteuré tout en les responsabilisant sur l'utilisation du matériel.

5- Une recherche ouverte à l'international

L'Université, lieu de création, est un carrefour d'échanges, ouvert sur le monde, et se doit de promouvoir une politique active en termes de relations internationales au travers de sa recherche.

- Continuer de soutenir financièrement les participations à des congrès internationaux et les cotutelles de thèse ;
- Encourager les dossiers de délégations et de CRCT présentant de réels séjours continus à l'étranger ;
- S'attacher à offrir un accueil d'exception aux chercheurs invités étrangers en leur facilitant l'ensemble des démarches d'accueil (dossier, logement, kit de bienvenue) tout en assurant un remboursement des frais dans les meilleurs délais.

6- Une recherche cultivant la transversalité

La recherche s'enrichit de rencontres improbables et de voies inexplorées qui se révèlent souvent propres à chaque écosystème et ne parviennent pas à s'inscrire dans les grands axes programmatiques des financements nationaux ou régionaux.

- Inciter, via des AAP internes, des projets de recherches trans-département ou trans-composante résultant d'associations inédites ;
- Soutenir des actions de recherche avec la société civile (troupe d'artistes, associations, collectifs...);
- Identifier les expertises en recherche développées au sein de l'université, en lien avec les préoccupations internes de gouvernance et d'orientation, pour un partage d'idées, d'expériences et de propositions ;
- Déployer une politique de répartition transparente des moyens entre les laboratoires et en leur sein ;
- Valoriser les travaux des personnes en doctorat et en post-doctorat par différents médias (petits reportages, photographie originale et brève description du sujet...).

7- Une recherche qui promeut l'égalité F/H

La poursuite d'une carrière scientifique pour les femmes, notamment dans le domaine des STEM (Science, Technologies, Ingénierie et Mathématiques), se heurte à de nombreux obstacles, conduisant à Nantes à leur sous-représentation sur des postes de professeurs (à peine 10 % contre 20 % en moyenne sur le territoire national).

- Déployer à l'échelle des composantes ou au niveau central une politique pro-active d'accompagnement du congé maternité avant et après (financement de stagiaire de M2, de post-doctorants, remplacement du congé maternité, octroi d'un CRCT...);
- Soutenir la participation à des colloques, notamment à l'étranger, en apportant une aide pour la garde d'enfants lorsque le foyer est monoparental ;
- Apporter un complément financier à toute collègue porteuse d'un projet de recherche collaborative pour participer à des colloques ou séjourner dans des établissements à l'étranger afin d'accroître son rayonnement à l'international ;
- Afficher une politique volontariste de recrutement de femmes sur des postes de professeur à dossier scientifique et qualités humaines et relationnelles équivalents ;
- Valoriser la science et les travaux de recherche au féminin ;
- Développer avec les collectivités une politique commune de soutien aux colloques sous condition d'une représentation genrée dans les interventions plénières et invitées égale ou supérieure au ratio F/H dans la discipline à l'échelle internationale ou nationale.

8- Recherche & formation citoyenne

La recherche s'inscrit en prise directe avec les évolutions de la société et ne peut demeurer un sanctuaire de non-dits.

- Organiser des séminaires en partenariat avec la société civile sur les grands enjeux sociaux actuels, dont en particulier l'écologie, où la responsabilité des chercheurs peut être engagée ;
- Établir une mission d'intégrité scientifique pérenne et en accord avec les dispositifs mis en place dans les autres universités, signataires de la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche ;
- Déployer une formation à l'intégrité scientifique pour l'ensemble des acteurs de la recherche au sein de l'université ;
- Dispenser des formations régulières aux biais genrés, sociaux et ethniques auprès des collègues siégeant dans des commissions d'évaluation ou ayant des fonctions de direction ;
- Soutenir une politique de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel au sein des laboratoires ainsi qu'une politique d'accompagnement des victimes dans le respect des procédures disciplinaires et le cas échéant judiciaires.



3 – Formation et vie étudiante

Formation

La formation à l'Université a pour spécificité d'être directement adossée à la recherche, et ce dès la L1. Ce lien formation-recherche, qui fait l'excellence de la pédagogie universitaire, doit être garanti pour toutes les étudiantes et les étudiants. Face à l'hétérogénéité croissante des profils et des parcours étudiants, qui constitue une richesse de notre institution, il convient de préserver les troncs communs des filières, les fondements disciplinaires et l'enseignement en présentiel pour favoriser au maximum l'intégration de toutes et tous, construire du collectif, et se prémunir des risques d'inégalités entre les étudiants et de l'alourdissement des charges pour les personnels que peut entraîner la modulation des formations et le déploiement excessif du distanciel.

1. Une formation de qualité

- Concevoir l'offre de formation en tenant compte des objectifs prioritaires suivants : émancipation, autonomie intellectuelle et développement des étudiants, diffusion des savoirs issus des recherches dans l'ensemble de la population et du territoire, et progrès humain et environnemental. L'insertion professionnelle à court terme, l'évolution professionnelle à moyen et long terme, le lien avec les caractéristiques et les besoins du territoire régional seront pris en compte, de même que la nécessaire transition écologique.
- À chaque nouvelle accréditation, concevoir la nouvelle offre en fonction des principes ci-dessus puis en étudier la faisabilité financière, plutôt que de partir des contraintes financières pour définir l'offre et les modalités pédagogiques.
- Pour un enseignement de qualité, les formations doivent être assurées par des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et formés. Concevoir un plan de recrutement des enseignants-chercheurs et de titularisation des contractuels qualifiés.

2. Une formation qui s'appuie sur l'expertise collective

- Développer une approche globale de la pédagogie prenant en compte les besoins réellement exprimés par les professionnels et les résultats des recherches françaises sur l'enseignement supérieur. Mettre en place une offre de formation initiale et continue pour les enseignants-chercheurs, prenant en compte les spécificités disciplinaires et les profils (scolaires et sociaux) des étudiants, sans se réduire à l'application de méthodes « prêtes-à-enseigner » standardisées. Accompagner, par la formation, les enseignants dans la gestion de l'hétérogénéité des publics et dans la connaissance des handicaps.
- Favoriser les partages d'expérience et les regards croisés entre disciplines.

- Pour les enseignements à distance et l'usage pédagogique des outils numériques, respecter les principes suivants : respect de l'expertise enseignante et usage du numérique comme réponse aux besoins exprimés et non uniquement comme moyen de faire des économies, prise en compte des retours étudiants sur l'outil, attention forte aux effets inégalitaires de l'usage de ces outils. Moyens matériels abondés pour que l'usage du numérique, quand il est souhaité, soit réalisé dans de bonnes conditions.
- Défendre et promouvoir, en lien avec l'Education nationale, la dimension universitaire de la formation initiale et continue des enseignants, mise en œuvre par l'INSPE
- Inclure davantage les étudiants dans le processus de construction des maquettes d'enseignement.

3. Une formation qui a les moyens de ses ambitions

- Financer les formations sur la base de dotations pluriannuelles. Raisonner sur la base des besoins de la maquette et des effectifs étudiants et non pas exiger chaque année des composantes et des départements la rédaction de contrats pluriannuels de moyens et d'objectifs (CPOM) chronophages.
- Les conditions matérielles sont un facteur-clé de la réussite étudiante. Financer la réponse matérielle aux besoins d'études. Investir pour cela dans des espaces de cours et du matériel pédagogique adapté : salles de TP, salles informatiques, et entretenir correctement les salles, le mobilier, les tableaux, les vidéoprojecteurs.
- Garantir un accès à l'information et à la documentation pour les différents niveaux documentaires (licence et recherche), ainsi qu'à une documentation généraliste ouverte sur la société. Assurer aux divers publics des bibliothèques universitaires l'accès à l'ensemble des services de médiation scientifique et culturelle : accès aux ressources (sur place et à distance), accompagnement documentaire, appui à la recherche, action scientifique et culturelle :
 - ✓ Poursuivre les projets de rénovation des bâtiments pour qu'ils respectent les normes environnementales en vigueur et répondent mieux aux besoins (salles de travail en groupe, accès à un réseau wifi de qualité, prises électriques) ;
 - ✓ Permettre l'ouverture des bibliothèques sur des amplitudes qui correspondent aux besoins des étudiants tout en préservant de bonnes conditions de travail pour les professionnels des bibliothèques ;
 - ✓ Maintenir des niveaux budgétaires permettant l'achat des livres et les abonnements nécessaires en tenant compte de l'augmentation et de l'évolution des publics.
- Donner les moyens d'une internationalisation réelle des formations en assurant des enseignements des langues en petits groupes et en favorisant les stages inter-années à l'étranger

4. Une formation dans la confiance

- Faire confiance aux experts des formations que sont les enseignants, les enseignants-chercheurs et les personnels administratifs pour repenser ou aménager l'offre de formation ;

- Développer les formations tout au long de la vie (DAEU, formation continue, reprises d'études, université permanente) ; œuvrer au rayonnement de l'université permanente auprès de tous les citoyens, en lien avec les collectives locales, notamment dans les quartiers populaires (maisons de quartiers, centre socio-culturels) pour démocratiser l'accès aux savoirs et favoriser l'accès à l'Université
- Alléger les procédures d'auto-évaluation.

Vie étudiante

La réussite de nos étudiants, en matière d'obtention d'un diplôme ou d'insertion professionnelle, n'est pas uniquement liée à leurs résultats académiques. Elle est également très dépendante de la confiance qu'ils ont en eux et dans l'institution qui les forme ou les a formés. De plus, les étudiants sont les ambassadeurs de l'université à l'extérieur. Tout sera donc mis en œuvre pour encourager nos campus soient des lieux de vie où étudiants et enseignants se sentent bien et dont ils sont fiers.

1. Faire de nos campus des lieux de vie

- Développer les espaces solidaires et encourager les initiatives et projets étudiants qui vont dans ce sens (épicerie solidaire, cantine solidaire, papeterie solidaire) et ré-engager les réflexions autour du projet de crèche pouvant accueillir les enfants des étudiants et des personnels.
- Encourager les formes d'appropriation de l'université par les étudiants, en développant l'aménagement de lieux de sociabilité et de travail pour elles et eux, en confiant régulièrement la décoration ou le réaménagement de lieux à des collectifs étudiants.
- Renforcer le partenariat avec le CROUS pour développer des lieux de restauration de qualité respectant les besoins des étudiants et respectueux de l'environnement (déchets, alimentation bio et locale...)
- Garantir des espaces et des temps consacrés aux activités sportives et culturelles et à l'engagement étudiant.
- Évaluer, en concertation avec Nantes métropole et la région, les réponses possibles aux besoins de déplacements des étudiants et des personnels : tarification, fréquence des transports en commun, liaisons structurantes.
- Renforcer les services de la médecine préventive et l'accompagnement sanitaire, social et psychologique des étudiants : embauche de plus de personnels sociaux et de santé.
- Renforcer le partenariat avec le CROUS pour développer des lieux de restauration de qualité respectant les besoins des étudiants et respectueux de l'environnement (déchets, alimentation bio et locale...)

2. Consulter et tenir compte de l'avis des étudiants

- Créer un journal de l'université de Nantes porté par les étudiants, auquel tous les acteurs de l'université pourront contribuer (dans le respect de l'éthique et sur des thèmes en relation avec nos missions).
- Consulter le conseil étudiant sur l'utilisation de la CVEC (Contribution de vie étudiante et de campus) afin qu'elle profite réellement aux étudiants ainsi qu'à tous les sites universitaires.

3. **Cœuvrer concrètement pour l'égalité des chances**

- Refonder l'Observatoire de la vie étudiante (OVE). En lien avec l'Observatoire national, celui-ci réalise des diagnostics sur la vie étudiante (petits boulots ou emplois, conditions de logement, loisirs, santé), les parcours étudiants ainsi que sur les facteurs de réussite, et permet d'évaluer l'effet des dispositifs mis en place, d'anticiper les besoins et les attentes.
- Réaliser un premier bilan de la mise en œuvre de Parcoursup et évaluer ses effets sur la modification des publics étudiants, sur les parcours et sur la réussite. Prendre en compte ce bilan dans les ajustements de l'offre de formation.
- Mener une politique d'accessibilité des formations à tous les statuts et à toutes les situations : étudiants dispensés d'assiduité, salariés, handicapés, pour favoriser l'accès de tous aux connaissances et aux diplômes et la diversification des profils économiques et culturels. Une réflexion doit être menée notamment sur : des cours le samedi et en soirée pour les étudiants en emploi.
- Travailler avec le rectorat de l'académie de Nantes et avec la Région des Pays de la Loire pour lever les freins à une poursuite d'études à l'université des bacheliers (paradoxalement faible sur notre territoire alors que la part des bacheliers y est élevée et les résultats au baccalauréat largement supérieurs à la moyenne nationale).
- Développer pour cela les antennes universitaires (Saint-Nazaire, La Roche-sur-Yon). Le distanciel ne peut pas être la solution, en particulier en licence. Au contraire, favoriser les conditions de la présence à l'Université et en cours.
- Donner accès gratuitement aux étudiants à un certain nombre de services pour favoriser l'égalité des chances (salles de travail en accès libre, quota annuel d'impressions, ordinateurs en libre-service, usage développé de logiciels gratuits dans les enseignements).

4. **Valoriser au mieux les savoirs, les savoir-faire et les compétences des étudiants dans la cité.**

- Développer des partenariats avec des entreprises, des institutions, des collectivités locales pour associer directement les étudiants, dès la licence, à des projets en prise directe avec la réalité du quotidien.
- Développer dans les BU des clubs de lecteurs, des ateliers de lecture à voix haute (lire des fragments d'œuvre d'une discipline ou d'un auteur de la littérature) par les étudiants, mais aussi des ciné-clubs thématiques sur les horaires de 12 h à 14 h.
- Prévoir des conférences ou exposés d'étudiants (étrangers par exemple qui présentent leur pays, leur système d'enseignement, doctorants qui souhaitent présenter leur thèse, étudiants en reprise d'études, etc.).



ensemble

pour le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

4/ Conditions de travail, prévention & handicap

Un constat partagé par les acteurs de terrain, et confirmé dans les bilans sociaux successifs souligne la dégradation progressive des conditions de travail des personnels au sein de notre Université. Parmi les points les plus cités lors des échanges, on relève la surcharge de travail, liée au non-remplacement des agents titulaires, la diminution des remplacements temporaires, la complexité croissante des situations de travail et l'accroissement de la précarité. Dans ce contexte social, l'affaiblissement de la représentation des personnels dans les futures instances et la disparition des comités techniques et des CHSCT au profit d'une instance unique, sont perçus avec inquiétude et représentent des facteurs de déséquilibre et de risques d'une dérive vers un fonctionnement centralisé, vertical et descendant.

Notre programme vise tout au contraire à mobiliser l'ensemble des agents afin de limiter les sources d'incertitudes, d'angoisse ou de mal-être pour les personnels. Ce programme s'appuie sur les principes fondamentaux suivants :

- ❖ Respect des statuts de la fonction publique et accompagnement du personnel contractuel vers la stabilisation et par la formation ;
- ❖ Soutien des liens de confiance à tous les échelons de l'établissement ;
- ❖ Reconnaissance de l'investissement professionnel au-delà d'une pure logique comptable ;
- ❖ Pérennisation des instances et services de prévention et de formation du personnel, en les dotant de moyens d'action ;
- ❖ Considération de chaque carrière au regard de chaque parcours personnel ;
- ❖ Respect du droit à la déconnexion.

C'est dans cet esprit que nous nous engageons, dans le but d'améliorer les conditions de travail et d'engager la participation au travail des agents de manière renouvelée et constructive.

1- Conditions de travail

- Développer une approche de coopération à tous les niveaux, soutien à la solidarité interpersonnelle et notamment à l'échelle organisationnelle de proximité afin de prévenir les risques de désinvestissement, de mal-être et de pertes d'efficacité ou de qualité de service.
- Améliorer les conditions matérielles et les budgets de fonctionnement : des fournitures et consommables aux moyens informatiques (réseaux, logiciels, interfaces...).
- Améliorer les conditions communicationnelles en travaillant sur la continuité de la chaîne de communication et d'information interne.
- Améliorer les conditions de coopération et d'encadrement en développant, par la formation, les capacités d'anticipation et d'animation de tous les agents, les capacités à fédérer les énergies au service d'une vraie amélioration continue au plus près des problématiques de terrain.
- Anticiper et remplacer les absences (temporaires) : il s'agira de réfléchir sur la base du volume global de la masse salariale disponible, à des mesures adaptatives et à leur arbitrage sur la base de critères partagés.
- Mettre en place des procédures d'accompagnement à la reprise de travail (volet médical).
- Poursuivre le déploiement du télétravail au sein de notre établissement. Anticiper le télétravail dans les situations de crise, afin d'assurer la continuité de service.
- Soutenir le service social des personnels dans l'accompagnement individuel et la participation à la vie institutionnelle.
- Soutenir le comité des personnels dans la mise en œuvre des dispositifs d'aides (réglementaires et spécifiques de l'université de Nantes) et dans ses nouvelles initiatives.

2- Formation et développement personnel

- Définir les conditions d'une participation efficiente, effective et cognitive des agents aux formations et à la montée en compétences (temps dédié et prise de relais sur leurs missions habituelles lors de participation aux formations).
- S'autoriser à dépasser certaines rigidités hiérarchiques et bureaucratiques pour progresser individuellement et collectivement dans la résolution de problèmes.
- Encourager, soutenir et récompenser les prises d'initiatives constructives.

3- Développement intégré de la prévention

- Réaffirmer et développer la culture de la prévention par un engagement fort de la Présidence et des composantes, par l'organisation des ressources et les formations continues des acteurs :
 - ✓ Développer la culture de la prévention, soutenir les relais de terrains par la formation et la coordination entre le central, les composantes, les structures locales ;
 - ✓ Ancrer cette politique volontariste au plus près du terrain, pour détecter et anticiper les situations à risques ;
 - ✓ Soutenir les plans de gestion de crise sûreté/sécurité ;

- ✓ Développer une évaluation des risques centrée sur l'analyse des situations réelles de travail en collaboration avec les personnes directement concernées. Inclure dans ce travail les risques psycho-sociaux de plus en plus présents dans le monde du travail.
- Renforcer le service de médecine préventive et de santé pour les personnels de l'université (MPPU).
- Renforcer la présence de la direction hygiène, sécurité, environnement au travail (DHSET) dans l'analyse et les décisions concernant les démarches de prévention globale.
- Constituer une commission rattachée à la présidence sur la gestion et l'anticipation des situations critiques: blocus université, évènements hors cadre habituel et/ou de grande ampleur.

4- Vers une harmonisation et une simplification des procédures

- Veiller à la continuité de la communication interne en termes de diffusion, d'explication, d'application et d'adaptation.
- S'autoriser à questionner les règles en place et à les améliorer tout en s'appuyant sur les retours d'expérience. Encourager la création de réseau pour l'entre-aide et le partage des pratiques dans la résolution des situations complexes (réseau des administrateurs, des agents de scolarités...) Mobiliser les ressources d'animation et de soutien pour relayer et valoriser les initiatives individuelles et collectives.
- Prendre en compte les besoins de terrain et la logique utilisateur dans la conception et le fonctionnement du système d'information. Privilégier les liens directs et un usage proportionné des mails et des nouvelles technologies.
- Développer la gestion électronique des documents (GED) pour éviter les multiples répétitions de scans ou d'impressions (serveur pour les documents numérisés, signature électronique en ligne).

5- Vers une politique du handicap ambitieuse et humaine.

- S'inscrire dans le schéma directeur pluriannuel du handicap (2017-19), le poursuivre et le développer.
- Travailler pour l'insertion, le maintien en emploi et la gestion des parcours professionnels des agents et des étudiants en situation de handicap en lien avec la médecine de prévention, le relais handicap et la Maison des services universitaires.
- Soutenir les engagements autour de l'information, la sensibilisation et la formation des agents sur les questions de l'accueil et de l'accompagnement d'agents et d'étudiants en situation de handicap.
- Soutenir le centre de développement pédagogique dans ses missions de formation des personnels enseignants et non enseignants, autour de l'inclusion.
- Consolider les liens et l'animation autour de la question du handicap entre qualité de vie au travail, service des ressources humaines, de prévention et les services « support ».



5/ Notre mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La société évolue et, s'il y a une évolution dont nous devons nous emparer sans hésitation, c'est bien celle d'une parole libérée sur les inégalités femmes hommes, le sexisme et le harcèlement qui n'ont épargné d'aucune manière l'enseignement supérieur et la recherche. Jamais jusqu'à présent, les enjeux d'un rééquilibrage genré des droits, des rôles et des représentations n'ont été aussi fortement portés au sein de notre communauté universitaire. Cette prise de conscience tardive a été rendue possible par la promulgation de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche, visant à créer au sein de chaque établissement public universitaire une mission égalité entre les femmes et les hommes (F/H) et à instituer la parité dans les sections disciplinaires des universités.

Une première lettre proposant un plan d'actions a été remise par la mission Égalité F/H à la présidence de l'université de Nantes en janvier 2020. Le chantier demeure immense et les axes et actions déclinés ci-dessous ne se veulent pas exhaustifs mais correspondent à nos priorités. Ils se développeront en lien étroit avec différents services de l'université sensibilisés et mobilisés.

1- Une mission qui existe

- Doter la mission Égalité F/H de moyens financiers et humains appropriés pour assurer le relais et déployer les actions au travers de l'ensemble de l'université (rencontres, colloques, campagnes régulières de sensibilisation).
- Accorder toute autonomie d'actions à la mission en raison de son caractère pluri-catégoriel, plurisectoriel et pluri-thématique, tout en maintenant un lien étroit avec l'ensemble des services ayant trait à la prise en charge de la personne (RH, pôle étudiant, service de santé des étudiants, DHSET, cellule d'écoute contre le harcèlement).

2- Une mission qui analyse

- Définir des indicateurs chiffrés genrés et mettre en place leur suivi régulier (proportion F/H dans les catégories professionnelles, dans les formations, parmi les recrutements, les promotions, la participation à des formations...).
- Analyser les lieux de vie, de travail, de détente et de rencontres sous le prisme de l'égalité de confort et du respect de l'intimité.

3- Une mission qui informe et accueille

- Diffuser de la documentation relative à l'égalité F/H à l'échelle de tout l'établissement et notamment des commissions et des directions d'unités ou de département.

- Sensibiliser à la présence féminine dans le domaine de la recherche pour encourager les étudiantes à poursuivre une carrière scientifique (expositions de portraits féminins, mise en exergue de chercheuses femmes, attribution de noms féminins à des lieux).
- Adopter un mode de communication écrite au sein de l'établissement (nomination, circulaire) privilégiant des formes non genrées.
- Former les personnels de direction aux biais genrés de recrutement, d'appréciation et de langage.
- Proposer des espaces de convivialité adaptés aux femmes enceintes.

4- Une mission qui soutient

- Travailler en collaboration étroite avec les lieux d'accueil nantais (Citad'elles, Nosig Centre LGBTI+) de personnes violentées ou discriminées en raison de leur orientation sexuelle.
- Soutenir les personnes victimes de harcèlement en étroite collaboration avec la cellule d'écoute contre le harcèlement de l'université de Nantes.
- Encourager le rayonnement à l'international de jeunes femmes engagées dans la recherche et porteuses de projet par l'octroi de subventions pour participer à des colloques ou réaliser des séjours dans des universités ou instituts étrangers.
- Instituer l'égalité de représentation dans les commissions et les postes décisionnels stratégiques.
- Encourager le dépôt de projets mettant en lumière des interrogations liées aux biais genrés dans le développement d'outils scientifiques, les politiques d'aménagement du territoire, la mobilisation sociale, la représentation professionnelle, ou encore les programmes d'information, pour ne citer que quelques exemples.
- Accompagner la maternité avant, pendant et après par des mesures matérielles (aménagement du travail face aux risques d'exposition, mise à disposition de cours, CRCT de droit) et humaines (remplacement du personnel technique et administratif durant le congé maternité, recrutement de stagiaires M2 ou de post-docs).
- Encourager le personnel féminin à suivre des formations visant notamment à acquérir de nouvelles expertises et à progresser dans sa carrière professionnelle.
- Développer une politique volontariste de promotion et de recrutement de femmes sur des postes à responsabilité à dossier et qualités humaines et relationnelles égaux.

Personnel de l'université

Guy LOUARN

Professeur des universités (PRCEI) - Polytech Nantes

Département Matériaux



Polytech-Nantes

département "MATERIAUX"

Responsable du
département

Institut des Matériaux Jean Rouxel IMN

Institut des Matériaux IMN

Chercheur en physique des
surfaces, polymères (CNU 28)

CHSCT Université

Secrétaire du CHSCT

d'établissement,
représentant du personnel
(élu SNESUP-FSU)

Disciplines enseignées et recherche

CNU 28 - CoNRS section 5 - Facteur H : 37 – citations > 5000 (WoS)

Physique des polymères, mécanique des composites, techniques de caractérisation et modélisation des matériaux.

Responsabilités administratives

Secrétaire du CHSCT d'établissement

Directeur adjoint de l'Institut des Matériaux (IMN - 2007-2015)

Directeur du département Matériaux Polytech-Nantes (2015 - ...)

Prévention

Assistant de prévention

(Polytech, salles de TP)

sauveteur secouriste du
travail (SST)

schéma directeur du handicap / CDP

Engagé en faveur de
l'accessibilité de tous à
l'enseignement supérieur,

CV – dates clés

2008 Professeur des universités (PRCEI depuis 2017)

1999 Habilitation à Diriger des Recherches

1994 Maître de conférences à l'université de Nantes (CNU 28).

1994 Stage Postdoctoral - Philadelphie (USA)

1993 ATER (1/2) Université de Nantes, ISITEM.

1992 Docteur en science des matériaux, IMN Nantes

1989 Ingénieur Thermique-énergétique et Matériaux

Divers : 54 ans, 3 enfants

<https://www.univ-nantes.fr/version-francaise/guy-louarn-163266.kjsp>

<https://publons.com/researcher/2893325/guy-g-louarn/>