

## Election à la présidence de l'Université de Nantes – 2020-2024

### Profession de foi du candidat Guy LOUARN

Professeur des universités – Polytech Nantes

Elu de la liste « *ENSEMBLE pour le service public d'Enseignement Supérieur et de Recherche* »

Dans les circonstances exceptionnelles que nous connaissons, je tiens tout d'abord à saluer la mobilisation spontanée et remarquable déployée par l'ensemble des personnels, qu'ils soient titulaires, contractuels, ou vacataires ainsi que les efforts des étudiants afin d'assurer la continuité de l'enseignement supérieur et de la recherche. Nous avons tous fait preuve d'adaptation et **de solidarité** envers nos étudiants et le personnel, dans le respect des valeurs du service public.

### Notre projet

Avec les membres des listes « *ENSEMBLE pour le service public d'Enseignement Supérieur et de Recherche* », je vous propose ma candidature à la présidence de l'université de Nantes pour conduire un projet s'appuyant sur :

- ✓ une gouvernance revisitée, démocratique, respectueuse des instances du dialogue social ;
- ✓ un enseignement exigeant, ouvert au plus grand nombre, accompagné par des recherches didactiques et pédagogiques, tenant compte de notre expérience, de notre public, et intégrant les outils numériques d'aujourd'hui, tout en ancrant l'enseignement « en présentiel » comme la règle incontournable d'un enseignement à temps plein
- ✓ des recherches en lien étroit avec l'ensemble du maillage universitaire et des centres de recherche territoriaux ;
- ✓ des formations décloisonnées entre les composantes de l'université et en partenariat avec d'autres établissements supérieurs de la place nantaise ;
- ✓ une université citoyenne et responsable qui entre dans une dynamique RSE (responsabilité sociétale des entreprises) proactive sur l'environnement et les questions d'égalité ;
- ✓ une université en prise avec les institutions du territoire et proactive dans la valorisation et le développement économique ;
- ✓ des campus ouverts sur la cité et acteurs dans le domaine des arts et de la culture ;
- ✓ une université protégeant et soutenant ses personnels et ses étudiants, agissant au quotidien pour résoudre leurs difficultés.

### Ma vision

L'université de Nantes est une grande université pluridisciplinaire de formation et de recherche, et elle doit le rester. Ces dernières années ont été marquées par des expérimentations malheureuses. Après le revers de l'UBL (Comue expérimentale), la remise en cause de l'I-SITE (NExT), notre communauté doit retrouver les forces et l'inspiration pour promouvoir une université durable et ouverte. Nous devons tirer les conséquences de ces échecs, et réaffirmer la force de l'indépendance universitaire dans la qualité de la recherche et de l'enseignement. Nous devons faire confiance aux structures collégiales au lieu d'accroître la charge bureaucratique et la concentration des pouvoirs dans des super structures éloignées de la vie universitaire, et enfin favoriser les collaborations plutôt que les regroupements forcés.

Comment parler d'avenir sans évoquer la future loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) et la transformation annoncée des universités et des organismes de recherche ? La crise actuelle a démontré une fois encore la nécessité absolue d'une recherche au long terme. Une augmentation des financements sur contrats n'aura aucun effet sur le manque de personnel permanent, le manque de crédits récurrents et le manque de visibilité à moyen et long terme. Devant ce nouveau défi, nous devons rassembler toutes les forces se réclamant du service public pour atteindre nos objectifs communs et mener à bien les missions qui nous incombent. Une solidarité

entre les différentes composantes de l'université sera nécessaire, en lien avec tous nos partenaires historiques, publics et privés, et rassemblant les différents corps de métiers de notre établissement. Cela ne pourra se faire qu'en promouvant ensemble les liens entre enseignement et recherche de la L1 au doctorat, le lien entre disciplines, et le lien entre composantes. Notre développement ne peut se poursuivre harmonieusement en concentrant les moyens humains et financiers sur quelques thématiques « porteuses d'avenir », au détriment d'autres tout aussi prometteuses, mettant ainsi en péril la cohésion de notre université et son potentiel d'innovation. Rappelons, pour donner quelques exemples, la pertinence des thématiques sociétales comme l'environnement, le vieillissement, le vivre ensemble, l'égalité femme-homme, la qualité de vie au travail, les dynamiques territoriales, ou encore l'éducation. Ainsi, je m'engage, si vous m'éliez président, à veiller à une juste répartition des ressources au sein de toute l'université.

Nous serons d'autant plus forts et solides que nous réussirons à créer des relations de confiance avec les autres établissements d'enseignement et de recherche du site, sans les conditions préalables de gouvernance qui ont conduit aux échecs précédents (UBL, I-SITE, NU). Plus largement, je suis favorable aux rapprochements avec tous les établissements d'enseignement supérieur avec lesquels ces collaborations pourraient s'avérer fructueuses en matière de recherche et d'enseignement dans le respect de l'indépendance des uns et des autres. À ce titre, je m'engagerai dans la mise en place de contrats de collaboration équilibrés, respectueux des uns et des autres, et construits collectivement pour relever les défis des années à venir.

### Une méthode

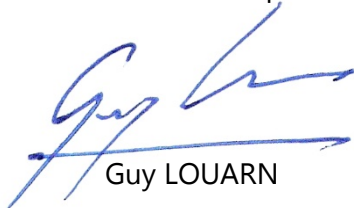
Je n'oublie pas que pour réussir ce programme, chaque agent.e et chaque étudiant.e doit se sentir au cœur de son université et participer à des évolutions que nous allons conduire ensemble. C'est la raison pour laquelle je porterai une attention toute particulière au bon fonctionnement de nos instances de dialogue et de propositions, à tous les niveaux de l'établissement, qu'elles portent sur les questions d'enseignement, de recherche, d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et d'étude, ou de gestion et d'administration, et ceci dans l'intérêt et pour la réussite de nos missions.

Les questions de qualité de vie et d'environnement de travail seront au cœur de mon mandat, par souci des personnels et des étudiants mais aussi parce qu'elles sont un gage d'efficacité. Elles exigent de repenser la communication interne, dans toutes les directions, entre les services, entre les sites de formation, et entre collègues. Il s'agit aussi de promouvoir une organisation du travail permettant d'assurer les missions sereinement. Cet engagement requerra un dialogue de proximité avec les agents, afin d'étudier la structuration du travail, et de sanctuariser des postes pour les tâches pérennes, au plus juste dans un contexte budgétaire contraint. Il s'agira enfin de favoriser la reconnaissance au travail en promouvant l'écoute et en encourageant les initiatives, dans un climat de confiance et de respect mutuel.

Ma méthode n'est pas de détruire pour reconstruire. Les efforts fournis et le chemin parcouru durant les années passées peuvent nous rendre fiers, et ils ne seront pas perdus. Les échanges des derniers mois m'ont confirmé qu'il y a dans toute notre université des énergies remarquables et des objectifs communs portés avec chaleur. C'est pourquoi nous souhaitons associer toutes celles et tous ceux qui accepteront de se reconnaître dans tout ou partie de notre projet. Sans exclusive, nous travaillerons ensemble à partir des progrès réalisés, repenserons ensemble ce qui pose problème et améliorerons encore ce qui fonctionne !

Dans la suite de cette profession de foi, je vous propose de découvrir les propositions de mon équipe et de vos élu.e.s pour mettre en œuvre cette ambition pour notre université.

Ensemble, construisons une université démocratique, ouverte, inventive et solidaire !



Guy LOUARN

Élection 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 programme propose une gouvernance s'appuyant sur la mobilisation collective, une gouvernance proche du terrain et structurée, garante de l'adhésion des personnels et étudiants. Ce nouveau mode de fonctionnement, sera la collégialité, la confiance, la transparence et le renforcement du lien.

## 1- Le lien avec les personnels : conforter la 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 de tout projet d'envergure pour une vraie dynamique d'ensemble
- 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 prospective pour anticiper de manière éclairée la gestion de nos moyens.

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

- Respecter tous les élus dans les conseils (CA, CR, CFVU) et solliciter leur participation aux prises de décision et aux choix stratégiques
- Renforcer la concertation entre ces conseils et le comité technique (CT, CSE), sur les questions liées au devenir des personnels et des 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 Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) des personnels BIATSS titulaires sur l'harmonisation des primes entre les métiers et améliorer les conditions de rémunérations pour les agents non titulaires
- Travailler sans relâche avec tous nos partenaires et les collectivités territoriales pour que le périmètre d'emploi soit protégé, que les 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
- Élargir les missions du Théâtre Universitaire pour l'université et les collectivités, et l'inclure dans une politique culturelle d'ouverture de l'université
- Ouvrir les locaux de l'université au monde associatif
- Identifier une ligne budgétaire pour les actions de diffusion des savoirs dans les appels à projet 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 par les étudiants pour les activités culturelles, associatives et militantes.



## 2 – Nos missions en recherche

Parce que l'une de nos missions régaliennes est de mener une recherche exigeante, autonome, exploratoire, 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. Nous veillerons à préserver la diversité disciplinaire, élément fondateur de notre université, ainsi que la pluralité des approches adoptées. 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**

- Évaluer les activités de recherche au regard des années qui y ont été effectivement consacrées, prenant en compte les interruptions de carrière
- Accorder un report systématique de toute délégation ou CRCT en cas de congé de maternité survenant durant la période prévue
- Mieux prendre en compte pour les promotions, les efforts de mobilité thématique et /ou géographique, et d'actions de diffusion scientifique.

### 2– Une recherche **qui s'aide des programmes d'investissement**

- Assurer une dotation récurrente aux laboratoires
- Analyser les résultats en réponse aux projets ANR, et soutenir des projets au-delà des seuls lauréats
- Soutenir par des appels à projet internes l'amorçage de nouvelles collaborations sur des sujets non déjà financés
- Alléger les procédures de candidature aux appels à projet 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**

- Soutenir le développement de plateformes technologiques de pointe au service de l'ensemble du territoire
- Communiquer sur l'orientation stratégique des financements de la recherche, menés aux niveaux régional et métropolitain
- Renforcer les liens de l'université avec les manifestations locales, et partager les recherches menées au sein des laboratoires (Nuit Blanche des Chercheurs, Géopolitiques de Nantes, Utopiales, Rencontres de Sophie, Festival « Univer'ciné »...)
- Poursuivre les actions de rapprochement vers les entreprises sur la base de contrats équilibrés.
- 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**

- Continuer d'instruire le lien avec la recherche de la 1ère année de licence au doctorat
- Rationaliser l'accès aux laboratoires de recherche et à leurs instruments de recherche
- Promouvoir le doctorat auprès de la sphère socio-économique comme un diplôme de haut niveau, certifiant, outre l'expertise scientifique, les compétences d'autonomie, la rationalisation de problèmes et de leur résolution, et le travail en équipe
- Organiser l'accès aux Fablabs des étudiants pour leurs stages de recherche.

### **5– Une recherche ouverte à l'international**

- Encourager les dossiers de délégations et de CRCT présentant des séjours continus à l'étranger
- S'attacher à offrir un accueil d'exception des chercheurs invités étrangers facilitant l'ensemble des démarches d'accueil et la souplesse des défraiements

### **6– Une recherche cultivant la transversalité**

- Inciter via des AAP internes des projets de recherches transdépartement ou transcomposante résultant d'associations inédites
- Soutenir des actions de recherche avec la société civile (artistes, associations ...)
- Identifier les expertises développées au sein de l'université pour éclairer sa gouvernance.

### **7– Une recherche qui promeut l'égalité F/H**

- Déployer une politique pro-active d'accompagnement du congé maternité, avant et après



- Soutenir la participation à des colloques, notamment à l'étranger, en apportant une aide pour la garde d'enfants, notamment lorsque le foyer est monoparental
- 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 égale ou supérieure au ratio F/H dans la discipline.

## **8- Recherche & formation citoyenne**

- 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
- Etablir 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, incluant la formation à l'intégrité scientifique
- Dispenser des formations régulières aux biais genrés, sociaux et ethniques
- Soutenir une politique de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel au sein des laboratoires ainsi qu'une politique de soutien des victimes en sus des procédures disciplinaires et judiciaires.



ensemble

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

## 3 – Formation et vie étudiante

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 tronc 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

- A chaque nouvelle accréditation, concevoir la nouvelle offre puis en étudier la faisabilité financière, plutôt que de partir des contraintes financières pour définir l'offre et les modalités pédagogiques.
- 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.

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

- Développer une pédagogie prenant en compte les besoins identifiés par les professionnels et les résultats des recherches françaises sur l'enseignement supérieur.
- 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.
- Alléger les procédures d'auto-évaluation
- Mettre en place une offre de formation initiale et continue des enseignants-chercheurs adaptée aux spécificités disciplinaires et aux profils (scolaires et sociaux) des étudiants, sans se réduire à l'application de méthodes « prêtes-à-enseigner » standardisées.
- Favoriser les partages d'expérience et les regards croisés entre disciplines

- Concevoir l'usage du numérique comme réponse à des besoins exprimés et non comme moyen de faire des économies
- Prendre en compte l'évaluation de l'expérience de l'enseignement distanciel (sans la présence d'un enseignant), y compris dans ses effets inégalitaires auprès du public étudiant, avant d'envisager sa montée en puissance (à l'instar du projet Neptune)
- Intégrer davantage les étudiants dans le processus de construction des maquettes d'enseignement
- 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

### 3. Une formation qui assume ses ambitions

- Construire les formations sur du moyen terme et ne pas exiger chaque année des composantes et des départements la rédaction de contrats pluriannuels de moyens et d'objectifs (CPOM) chronophages.
- Continuer à investir dans des espaces de cours et du matériel pédagogique
- Soutenir le service commun de la documentation dans ses missions :
  - ✓ 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...)
  - ✓ Soutenir les efforts d'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 de 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 tout au long de la vie

- 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

# 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, papèterie 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 les étudiants, en confiant 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.
- Travailler en concertation avec Nantes Métropole et la Région pour trouver les réponses aux besoins de déplacements des étudiants et des personnels
- 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.

## 2. Œuvrer concrètement pour l'égalité des chances

- 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).
- Refonder l'Observatoire de la Vie Etudiante, en lien avec l'observatoire national, afin d'évaluer les facteurs de réussite et l'effet des dispositifs mis en place, et 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 et les capacités d'accueil
- Faciliter l'accès des formations à tous (étudiants dispensés d'assiduité, salariés, en situation de handicapés ...), par des enseignements 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 sur l'augmentation de la poursuite d'études des bacheliers (paradoxalement faible sur notre territoire alors que la part des bacheliers y est élevée)
- Développer les antennes universitaires (Saint Nazaire, La Roche/Yon) pour favoriser les conditions de la présence à l'université et en cours
- Développer l'accès gratuit des étudiants à des services pour favoriser l'égalité des chances (salles de travail en accès libre, photocopies gratuits, salle informatique en libre-service...)
- Renforcer les services de la médecine préventive et l'accompagnement sanitaire, social et psychologique des étudiants : embauche de personnels sociaux et de santé.



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 les bilans sociaux successifs pointe la dégradation des conditions de travail des personnels au sein de notre université. Dans un tel contexte, la disparition programmée des comités techniques et des CHSCT sont perçus avec inquiétude, faisant craindre un fonctionnement plus centralisé, vertical et descendant.

Notre 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. La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche crée 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.

### 1- Une mission qui existe

- Doter la mission de moyens financiers et humains appropriés pour assurer le relais et déployer ses actions au travers de l'ensemble de l'université
- Accorder toute autonomie d'action à la mission, en lien avec les services ayant trait à la prise en charge de la personne.

### 2- Une mission qui analyse

- Définir des indicateurs chiffrés genrés et mettre en place leur suivi régulier
- 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 auprès 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
- 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 ou allaitantes.

#### 4- Une mission qui soutient

- Travailler en collaboration étroite avec les lieux d'accueil nantais 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 harcèlement de l'université de Nantes
- 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 etc.
- 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 durant le congé maternité).
- Encourager le personnel féminin à suivre des formations visant notamment à acquérir de nouvelles expertises et à progresser dans sa carrière professionnelle
- Afficher une politique volontariste de promotion et de recrutement de femmes sur des postes à responsabilité à dossier égal.