

PRINCIPALES CONCLUSIONS DU GROUPE DE TRAVAIL « GOUVERNANCE »

► SUR LE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS CENTRAUX ET LE ROLE DES VICE PRÉSIDENTS

- Les VP doivent disposer d'une réelle autorité face à leur conseil, instruire tous les dossiers présentés, conduire de manière significative les séances même en présence du président.
- Afin que le Conseil d'Administration ne soit pas qu'une instance d'enregistrement, on pourrait prévoir des administrateurs, « rapporteurs » de l'avancement des grands projets de l'Université de Limoges. Typiquement on aurait pu mettre cela en place pour les projets de création de l'INSA, pour l'ILFOMER, ces rapporteurs pouvant aussi intervenir (rendre compte) dans les Conseils de Gestion des composantes. Ce rôle ne ferait pas doublon avec le chargé de mission qui lui est un « expert » du dossier.
- Les CA doivent être plus nombreux, moins longs et avec des ordres du jour moins écrasants. Les conseillers d'administration doivent bénéficier d'une formation « initiale » et « continue », tout au long de leur mandat, en particulier sur les questions budgétaires, pour être à même de rendre des avis autonomes sur les propositions émanant de l'équipe présidentielle. Des séances de travail, préalables et distinctes des CA pléniers (sur le modèle des réunions d'information préalables aux conseils municipaux), pourraient être envisagées entre l'équipe présidentielle et les élus pour préparer les délibérations.
- Les élus des conseils centraux doivent bénéficier d'informations régulières au fil de l'eau sur l'avancement des principaux dossiers engageant l'avenir de l'établissement (via un site dédié ? une ou des newsletters ?)
- Pour le CS, même si les travaux préparatoires de la Commission Permanente de la Recherche peuvent affaiblir la portée des débats en CS avant délibération, il paraît difficile d'économiser cette phase utile de débroussaillage. A charge pour le VP CS de rapporter avec sincérité la motivation des arbitrages rendus et de souligner les points de débat qui restent pendents après la CPR.
- Le VP Ressources Humaines devrait prendre en charge le suivi de tous les dossiers liés aux statuts, aux carrières, sur le plan structurel mais aussi individuel : il lui reviendrait d'assurer effectivement la (co)présidence des différentes commissions paritaires et d'animer la Commission mixte CS/CEVU, qui pourrait voir sa mission redéfinie (coordonner la politique d'aide par Unilim aux enseignants-chercheurs pour préparer l'évaluation quadriennale par le CNU).
- Le VP RH doit, en dehors de l'instruction et du suivi de tous les dossiers des commissions paritaires et du Comité technique, travailler en liaison avec le DGS à une vision prospective de la GRH ; afin d'atteindre cet objectif sans verser dans le management autoritaire, il doit s'engager entre autres à entretenir un dialogue régulier avec les organisations représentatives des personnels et leurs élus.

► SUR L'INFORMATION DES PERSONNELS ET LEUR ASSOCIATION ACTIVE A L'AVENIR

D'UNILIM

- Il y a nécessité de rompre avec une politique d'affichage et d'effets d'annonces.
- Il faut en revanche donner régulièrement aux personnels les principales informations sur la situation de l'université et des clefs de compréhension sur l'avenir de l'établissement. C'est une condition indispensable pour que la communauté universitaire se mobilise au service des grands choix stratégiques de l'établissement. Cette information ne fait pas double usage avec celle, plus

catégorielle, apportée depuis peu et de manière positive par les newsletters ciblées par corps de métiers.

- Il paraît indispensable de reconnaître symboliquement le travail effectué par tous les personnels et de saluer les bénéfices obtenus par la mobilisation de tous (évaluations globalement positives de l'ensemble des secteurs tant en formation qu'en recherche).
- Aucune décision engageant structurellement l'avenir de l'établissement ne saurait être prise selon une démarche top-down, sans qu'au préalable les personnels/ secteurs/services concernés n'aient été associés largement à la réflexion prospective.
- Il faut donc s'appuyer sur la mobilisation volontaire d'acteurs responsabilisés plus que sur la pression manageriale continue comme stimulant à l'action.
- Il convient de gagner en transparence et en collégialité dans la procédure de composition des comités de sélection.

► SUR LE PILOTAGE DE LA RECHERCHE

- Conforter le rôle structurant et fédérateur des Instituts, en améliorant leur gouvernance sur les plans de la transparence et de la collégialité.

Dans cette optique,

- vérifier qu'il existe des statuts pour chaque institut et les réviser si nécessaire afin que tout conseil scientifique reflète dans sa diversité la pluralité des équipes qui composent l'institut
- améliorer la communication interne des instituts à destination des tous les chercheurs et enseignants-chercheurs, afin de les associer aux orientations stratégiques et aux arbitrages (choix des projets, répartition des moyens, politique des postes...).
- Renforcer le soutien logistique et technique aux porteurs de projets recherche ANR et européens
Dialoguer avec la région Limousin d'une part, avec les partenaires de la fondation partenariale d'autre part, pour que la montée en puissance des financements sur projets profite à l'ensemble des secteurs disciplinaires de l'établissement. Elle ne doit pas en particulier provoquer des inégalités fortement discriminantes entre quelques pôles visant à l'excellence et d'autres équipes systématiquement mal dotées, donc handicapées pour se montrer performantes en matière de production scientifique. Il convient de même de garantir la liberté scientifique des équipes dans la définition de leurs objets et de leurs objectifs.

► SUR LE PILOTAGE GENERAL D'UNILIM

- Globalement, il convient de ne pas dessaisir les élus de leur responsabilité/pouvoir décisionnel au profit d'administratifs, qui ne sauraient régenter les activités de formation et de recherche en faisant primer un point de vue purement gestionnaire. C'est particulièrement vrai au plus haut niveau, avec une tendance évidente à la concentration sur la seule fonction de DGS de l'expertise et de l'arbitrage, y compris sur le plan politique.
- Suite aux problèmes rencontrés ces deux dernières années avec le budget de l'UL, un VP finance (qui assisterait le VP CA) pourrait suivre la préparation et la réalisation du budget, en ne laissant pas l'expertise et l'arbitrage aux seuls directeur financier et DGS.
- Les interactions entre Université et composantes (UFR, instituts et école interne) sont à repenser selon des principes de responsabilisation et de subsidiarité. Les composantes devraient être considérées comme des opérateurs majeurs et matures dans la mise en œuvre autonome de la politique universitaire, dont l'équipe de direction et les conseils centraux fixent préalablement le cap. Cette responsabilité doit s'exercer notamment en matière d'offre de formation, d'exécution budgétaire, de politique internationale et de politique des postes (après concertation avec les Instituts de Recherche concernés). Cela suppose entre autres que les Contrats d'Objectifs et de



Moyens soient élaborés dans un cadre pluriannuel, certes actualisé chaque année, et que ces COM soient largement connus des personnels.

► RELATIONS EXTERIEURES / RELATIONS AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES

- Le dialogue est à reprendre et à repenser sur de nouvelles bases avec les collectivités territoriales, pour les associer en tant que partenaires actifs à nos orientations stratégiques.
- Des relations plus fortes méritent d'être nouées avec certaines collectivités territoriales, notamment la Ville de Limoges, Limoges Métropole et le CG 87.
- L'engagement très important et exemplaire de la région Limousin est à saluer. Par un dialogue approfondi, l'Université et la Région gagneraient toutefois à mieux partager leur(s) vision(s) au long cours en matière d'enseignement supérieur et de recherche : l'Université pourrait en effet s'approprier dans sa vision stratégique propre des arbitrages ou prises de position du partenaire régional définis plus précisément sur le plan de la prospective.
- La région n'a jusqu'à aujourd'hui jamais consenti à sortir de son champ strict de compétences pour soutenir certaines opérations de vie étudiante/vie culturelle ou co financer certains équipements pédagogiques : or l'attractivité de l'établissement et son rayonnement ne dépendent pas seulement de l'excellence et de la visibilité de ses pôles de recherche prestigieux, mais aussi de la qualité de la vie au quotidien sur les campus, de leur dynamisme culturel et associatif, de conditions de travail satisfaisantes et conviviales conformes aux standards internationaux ... tous ces atouts étant particulièrement importants pour renforcer la mobilité entrante des étudiants internationaux. La région Limousin peut entendre ce message.
- Il ya nécessité que la région Limousin, dans la perspective de la négociation du prochain CPER, puisse dialoguer avec Unilim et l'Etat en se fondant sur la définition concertée de priorités en termes immobiliers. La question de la dévolution des bâtiments doit toutefois être traitée avec la plus grande prudence, a minima tant que le cadre législatif et financier n'est pas arrêté.
- Nous proposons d'instaurer entre Unilim et les collectivités territoriales un protocole de concertations régulières pour formaliser, mettre en œuvre et évaluer ces partenariats rénovés et pour partie inédits. Le Conseil général du 87 pourrait être associé sur les deux registres de l'aide sociale aux étudiants en difficulté et du développement des manifestations culturelles. Limoges Métropole devrait être sollicité pour un projet de halle des sports polyvalente à usage mixte (Unilim+ la ville) dans le secteur Marcland-Vanteaux et comme partenaire privilégié dans la définition d'un Agenda 21 de l'université, qui serait en phase avec son propre agenda 21. En prenant pour référence par ex les 5 axes de l'agenda 21 de l'université de Nantes (Gestion environnementale , transports et mobilité, politique sociale, enseignement/recherche/formation, stratégies et gouvernance), il paraît possible de poser comme prioritaires les axes 2 et 3, qui concernent directement l'amélioration des dessertes des campus et de la qualité de vie.
- Globalement, les atouts de l'université doivent être mieux valorisés par une communication multimédias repensée comme un outil stratégique de développement, construisant une image dynamique. Un VP délégué doit porter cette fonction essentielle, qui participe du pilotage de l'Université en façonnant une identité positive.

Rejoignez le collectif PUPS à cette adresse :

