

AVENIR

Ambition Vision Enseignement Nouveaux Horizons Innovation Recherche

“ Une Université AUDACIEUSE...”

Chères et chers collègues, chères étudiantes et chers étudiants,

Au cours des semaines à venir, nous vous présenterons quelques points de notre programme qui doit être aussi le vôtre. Nous vous invitons donc à nous formuler toute suggestion par mail et à découvrir notre programme intégral sur avenir.re

Nous commençons avec un point essentiel de notre projet : **LA GOUVERNANCE**

Rassembler la communauté sur la base d'une confiance partagée s'appuyant sur une gouvernance nouvelle, éthique et responsable

#1 Objectif Affirmer la nécessité d'une démocratie universitaire forte avec :

- ❖ Replacer les instances au cœur du débat collégial pour des décisions consenties
- ❖ L'aide à la création et l'accompagnement des associations.
- ❖ Le rétablissement de la liste « expression libre » sous condition de la signature d'une charte de bonne conduite qui engage.
- ❖ Une meilleure représentativité des départements en accord avec la volumétrie du nombre d'étudiants inscrits.
- ❖ Un dialogue social faisant vivre de manière efficace les instances paritaires, et en organisant sous la direction du DRH des rencontres syndicales bisannuelles accompagnées de la publication d'un rapport social annuel.

.../...

#2 Objectif Instaurer une gouvernance transparente et participative :

- ❖ Faire dès le début de la mandature un état des lieux financier et RH externe et s'engager à publier chaque année un rapport financier détaillé.
- ❖ Organiser des journées d'échange avec les acteurs du territoire (étudiants, personnel académique et administratif, et parties prenantes externes) pour présenter, débattre, améliorer et superviser la feuille de route stratégique de l'Université.
- ❖ Décentraliser (avec délégation de signature) au niveau des composantes et laboratoires la prise de décision et certains actes de gestion, avec une contractualisation systématique par la signature d'un contrat d'objectifs, de moyens et performance (COMP).
- ❖ Renforcer la prise en charge des personnes victimes de toutes formes de violence avec externalisation du processus.

#3 Objectif Garantir un fonctionnement normal et éthique de l'évolution de carrière du personnel :

- ❖ Créer une commission Éthique et Déontologie composée de manière paritaire de membres de toutes les listes présentes au CA avec pour mission de construire et/ou de communiquer sur le cadre réglementaire régissant les recrutements, concours, promotions, missions, cumul d'activité, et de s'assurer de la conformité des processus.
- ❖ Créer et publier un pool élargi de personnels administratifs volontaires à partir duquel seront constitués les jurys pour les concours BIATSS
- ❖ Repenser le processus d'évolution de carrière du personnel contractuel
- ❖ Ouvrir par alternance chaque année, en accord avec les moyens financiers de l'établissement et les besoins des composantes et laboratoires, des postes au second concours de MCF (26.2).

#4 Objectif Moderniser le pilotage administratif pour un fonctionnement plus opérationnel et bienveillant :

- ❖ Organiser et structurer les procédures de facturation, de suivi et de contrôle des recettes.
- ❖ Mettre en place une gestion plus lisible des emplois avec l'instauration d'une GPEC pour assurer la soutenabilité des services et filières et proposer une évolution professionnelle à l'ensemble des agents.
- ❖ Intégrer dans la stratégie et sa déclinaison opérationnelle le problème de la « bombe à retardement » du patrimoine, en distinguant constructions neuves, maintenance et valorisation.
- ❖ Repenser les services de soutien à la recherche et de la FTLV de manière plus décentralisée pour accroître l'efficacité et les capacités financières de l'établissement.
- ❖ Traiter de manière décentralisée le recrutement et la mise en paiement des CEV/ATV avec une harmonisation des procédures.
- ❖ Mettre en place un système d'information efficient pour un pilotage par les données.

#5 Objectif Renforcer la qualité de vie au travail et l'accompagnement social et psychologique des personnels :

- ❖ Étudier les possibilités de mise en œuvre de structures de type crèches ou garderies associatives/participatives pour les enfants des femmes ou parents isolés.
- ❖ Respecter la possibilité du télétravail lorsque c'est possible.
- ❖ Instaurer un congé menstruel pour les personnels féminins souffrant d'endométriose.

- ❖ Lutter contre la discrimination envers les femmes en inscrivant dans le règlement intérieur la possibilité de conserver majoritairement son service après un congé maternité.
- ❖ Mettre en place une carte multiservices reprenant les services actuellement proposés par le SUAC et créer de nouveaux partenariats (artistiques et culturels) avec les acteurs du territoire.
- ❖ Mettre en place des dispositifs pour améliorer la santé au travail (TMS, ...).
- ❖ Renforcer les partenariats avec des associations sportives locales pour encourager la pratique régulière du sport et offrir une large variété d'activités.



Ensemble, faisons de notre université le foyer d'une vision sociétale renouvelée où prennent vie des valeurs partagées et des aspirations communes pour bâtir un AVENIR meilleur.

Jean-François Hoarau,
Professeur des Universités
en sciences économiques
jean-francois.hoarau@univ-reunion.fr