

NOTRE PROJET #1 : TRAVAILLER, ÉTUDIER ET VIVRE À LYON 2. CHANGEONS POUR REDONNER DU SENS À NOS MISSIONS

EN BREF

La liste « Changer pour une université humaine, confiante et innovante » déploiera un programme dont l'ensemble des mesures et propositions vise à rendre leur sens à nos missions d'enseignement, de recherche et d'administration. La démotivation d'une partie importante de nos collègues n'est pas une fatalité, mais résulte du sentiment de ne pas être soutenu, entendu ou responsabilisé. Nous considérons, au sein de la liste Changer, qu'il est possible, par une organisation entièrement repensée pour responsabiliser, encourager et autonomiser les membres de la communauté universitaire, de supprimer ce sentiment et de dessiner, à l'inverse, un nouvel horizon en redonnant un sens au travail effectué collectivement. Notre programme vise ainsi à lever les entraves et à accompagner chacune et chacun dans ses projets afin que travailler, étudier et vivre à Lyon 2 devienne plus facile et que chacun puisse s'épanouir sur nos campus en y trouvant reconnaissance et convivialité. Pour que nous soyons toutes et tous fiers d'appartenir et de travailler pour notre université.

Ensemble,

Redonnons du sens aux missions d'enseignement et de recherche : du temps libéré, des conditions de travail améliorées et une collégialité renforcée,

Redonnons du sens aux missions des personnels administratifs : confiance, valorisation et lutte contre la précarité,

Redonnons du sens à une vie étudiante inscrite dans la vie de la cité.

Nos actions clés pour faciliter les missions d'enseignement et de recherche

- Améliorer le cadre de travail et d'études

Mise à niveau des bureaux et amphithéâtres

Améliorer la vie quotidienne sur les campus (restauration, loisirs, transports)

Renforcer l'accompagnement des personnels et étudiants en situation de fragilité

Simplifier les procédures par une politique du guichet unique au profit des personnels et des étudiants

Responsabiliser et autonomiser le personnel par la mise en œuvre d'un management par la confiance

- Construire une université éthique et basée sur le dialogue

- Développer une politique culturelle, associative et écologique au service de l'ouverture et du soutien à la créativité des personnels et étudiants

NOTRE PROJET #1 : TRAVAILLER, ÉTUDIER, VIVRE À LYON 2

CHANGEONS POUR REDONNER DU SENS À NOS MISSIONS

Les valeurs d'humanité, de confiance et d'innovation qui guident notre projet touchent directement, au quotidien, les membres de notre communauté : personnels administratifs, enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs (EC), enseignantes, enseignants, chercheuses, chercheurs, étudiantes et étudiants. Elles visent à rompre avec un quotidien trop souvent détérioré et générateur de frustrations et de tensions. Un quotidien progressivement et inexorablement déserté par le sens au profit d'une logique dont les ressorts échappent, voire ne correspondent pas aux aspirations et valeurs qui sont au cœur de notre engagement commun dans le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. Or, il n'y a aucune fatalité à une telle évolution. **Bien au contraire, des choix politiques forts permettront de redonner son sens au fonctionnement de notre université et de construire un avenir beaucoup plus réjouissant pour notre communauté.**

Redonnons du sens aux missions d'enseignement et de recherche : du temps libéré, des conditions de travail améliorées et une collégialité renforcée

Le quotidien des EC s'apparente trop souvent à une course folle et sans fin où la ligne d'arrivée est fluctuante et le parcours incertain. L'isolement et l'épuisement de certains, la lassitude d'autres, sont des maux qui s'insinuent régulièrement dans le quotidien de nos collègues et rendent toujours plus difficile la conciliation-articulation de nos missions d'enseignement et de recherche. Happés par les tâches administratives aussi bien pédagogiques (gestion des diplômes) que de recherche (réponse à des appels à projets, hypertrophie des procédures sur des objets toujours plus variés et infimes...), les EC constatent un écart grandissant entre le métier auquel ils aspirent et la réalité de celui-ci ; situation qui alimente un syndrome de Sisyphe chez nombre de nos collègues et constitue une réelle menace sur le fonctionnement universitaire et ses acteurs. La multiplication et l'accumulation des logiques de contrôle, de centralisation et d'homogénéisation finissent par entraver la tâche primaire des EC tout comme celle d'ailleurs des personnels administratifs qui les assistent. Même si ce climat n'est pas spécifique à Lyon 2, **la**

question des moyens et des méthodes mis en œuvre par notre université pour endiguer cette dynamique est un enjeu politique très concret. Il n'y a en effet aucune fatalité à cette évolution de nos conditions de travail. **Libérer du temps pour les EC et faciliter leurs conditions de travail doivent être des objectifs politiques affirmés, conditions premières pour leur permettre d'accomplir ce qui doit constituer le cœur de leur métier, l'enseignement et la recherche.**

Notre volonté est d'être au plus près du terrain et des équipes pédagogiques, de recherche et administratives en nous appuyant sur trois principes essentiels permettant de rendre son sens au métier d'EC et au rôle du personnel administratif :

- la **subsidiarité** conduit à transférer la décision au niveau où les collègues sont les plus aptes à décider, leur rendant une emprise réelle sur leur quotidien professionnel ;
- la **décentralisation** renforce cette tendance en consacrant une autonomie de fonctionnement, et donc une liberté beaucoup plus grande de mener les projets qui correspondent aux aspirations de chacune et de chacun ;
- une **approche différenciée** permet à chacun de s'épanouir au regard de ses aspirations sans s'épuiser à correspondre à telle ou telle thématique parce que les appels à projets en traitent. Il est important de consacrer les différences et de prendre en compte les enjeux propres à chaque sous-discipline.

Ces trois principes témoignent d'une volonté d'être au plus près de l'humain et se traduisent de façon très concrète par des actions qui amélioreront les conditions de travail de la communauté ([voir également nos propositions en termes de gouvernance](#)).

Faciliter les missions d'enseignement et de recherche

Encourager l'expérimentation. Sur le plan pédagogique comme sur celui de la recherche, la politique d'harmonisation et de centralisation menée depuis 4 ans se traduit trop fréquemment par l'uniformisation des pratiques et attentes. Une telle tendance contribue à éteindre le potentiel d'innovations qui existe dans notre

paysage universitaire. L'innovation ne peut pas rester un credo sans ancrage dans la réalité fonctionnelle de l'université. Elle ne peut pas se limiter à l'investissement dans des outils numériques favorisant la mise à distance des étudiants et des EC. Elle naît, en effet, de l'échange transversal et du droit à l'erreur, au tâtonnement. Autrement dit, dans le domaine de la recherche comme dans celui de la pédagogie, il nous faut ouvrir des espaces à l'expérimentation et donc à la différence :

- l'expérimentation sera encouragée tout en étant encadrée par un projet global garant des repères définis collectivement et laissant de réelles marges de liberté aux équipes ;
- l'expérimentation sera soutenue par des outils de pilotage accessibles et des services techniques dynamiques et valorisés dans leur implication.

Encourager l'innovation pédagogique et faciliter l'obtention d'un équilibre entre formation et recherche dans la gestion de carrière des EC. Afin d'encourager l'investissement dans l'innovation pédagogique, des décharges pour projet pédagogique seront mises à disposition de chacune des composantes. Le système des contrats pour projet pédagogique (CPP) ne s'est pas révélé efficace (le nombre de candidatures a toujours été inférieur au nombre de CPP) car il est sans doute trop contraignant pour des projets qui ne justifient pas un investissement à plein temps pendant plusieurs mois. Il convient donc de combiner le dispositif national ([arrêté du 30 septembre 2019](#)) avec un dispositif local plus souple, piloté par les composantes. Attribuer à celles-ci la gestion d'un volant d'heures « pédagogiques » permettra aux communautés de mieux s'approprier le dispositif et de l'utiliser pour développer des projets répondant à leurs besoins en toute autonomie, tandis que le dispositif national permettra aux quelques projets justifiant un ou deux semestres d'investissement de continuer à être soutenus.

Faciliter l'activité de recherche doit également être un objectif prégnant de l'organisation de l'établissement. Trop de collègues utilisent leur temps libre ou leurs congés pour finaliser leurs travaux scientifiques. Il convient donc de revoir la manière dont les CRCT sont attribués en cherchant à mieux répartir les semestres disponibles et à garantir aux collègues qui le souhaitent un réel accès aux CRCT. Un audit sera lancé immédiatement pour proposer dès 2021 une évolution du dispositif.

L'ensemble de ces évolutions doit permettre à chacun de mener une carrière au cours de laquelle l'investissement plus intense dans l'une de nos missions

pendant un certain temps ne doit jamais fermer la porte aux perspectives d'engagement dans d'autres dimensions de nos activités. Il s'agit bien ici de n'oublier personne et d'admettre que l'équilibre entre la formation et la recherche n'est pas intangible mais varie avec le temps et les projets. Le dispositif d'accompagnement des EC dans la construction de leur carrière sera ainsi renforcé pour leur permettre de se projeter à un horizon de temps qui donne du sens à des projets ou des tâches qui peuvent apparaître parcellisées. Une attention particulière sera portée aux carrières et à l'activité des PRCE et PRAG, dont les charges d'enseignement sont lourdes et contraignantes. Les enseignants vacataires et les EC contractuels qui le souhaitent seront accompagnés pour leur permettre de construire leur carrière et de sortir de la précarité de leur statut.

Un cadre de travail amélioré pour rendre leur espace et leur temps aux enseignantes-chercheuses/enseignants-chercheurs

L'université Lyon 2 doit redevenir un cadre où les EC prennent plaisir à se rendre et à travailler. Repenser le cadre de travail implique ainsi de revoir la politique immobilière afin de proposer à toutes et tous des locaux confortables et ergonomiques. Les bureaux mal isolés ou qui prennent l'eau ne doivent plus être tolérés et l'université doit tout mettre en œuvre pour y remédier et construire un cadre de travail harmonieux au bénéfice de chacune et de chacun. Elle doit également développer une politique plus active afin de doter l'ensemble des collègues de bureaux et d'organiser des espaces d'accueil permettant de brancher un ordinateur portable, recharger son téléphone, etc. En résumé, des espaces à la hauteur d'une université ouverte sur son siècle et qui intègre le numérique dans ses espaces de travail.

Déployer une politique d'équipement informatique et téléphonique. La politique d'équipement informatique déjà mise en place doit être pérennisée et élargie afin que l'université dote l'ensemble de son personnel EC d'un ordinateur portable conforme à ses besoins. **De façon connexe, la politique de téléphonie fixe doit être renforcée (les derniers bureaux dépourvus d'un poste fixe seront équipés sans attendre) et adaptée, notamment pour permettre une meilleure communication avec l'international.** Simultanément, une véritable politique de téléphonie mobile doit être engagée au service des EC. S'il n'est sans doute pas possible d'équiper chacune et chacun en permanence, il est en revanche anormal que les responsables pédagogiques doivent utiliser leur téléphone personnel pour communiquer avec les

étudiantes et étudiants ou lors de leurs missions à l'étranger et de reporter ainsi sur les EC le coût des communications internationales. Aussi, tout collègue qui le demandera se verra prêter un téléphone ou une carte SIM pour son déplacement international.

Renforcer la convivialité et la qualité de vie sur les campus. **Un espace de restauration et/ou de convivialité dédié à l'ensemble des personnels sera également aménagé sur les campus** afin de leur permettre de se retrouver, de se restaurer dans des conditions calmes et apaisantes, d'échanger le temps d'une réunion informelle ou de travailler entre deux cours. Ces aménagements doivent permettre aux collègues de se rencontrer plus facilement, de retrouver le goût du dialogue et la richesse qu'apportent les échanges entre collègues de disciplines très variées. Notre université a la chance de bénéficier de plusieurs campus, offrant une variété de lieux de travail et de rencontre. Cette pluralité soulève toutefois la difficulté de relier ces campus entre eux de la façon la plus fluide possible. Nous inciterons ainsi les modes de déplacement dits doux ou non polluants à la fois entre les campus mais aussi sur ceux-ci (principalement à PDA). L'université élaborera un plan de déplacement et travaillera avec ses partenaires pour que le réseau des pistes cyclables permette de lier plus facilement et de façon plus sûre les deux campus. Chaque année, le plan de déplacement de l'Université sera évalué par un tiers.

Simplifier les procédures. **Améliorer le cadre de travail passe également par un soutien sans faille aux initiatives des uns et des autres, ce qui implique la simplification maximale des procédures.** En ce sens, une **politique de guichet unique dans les principaux services** auxquels les EC ont recours pour exercer leurs missions permettra à ces derniers de ne pas avoir à identifier un interlocuteur précis sans que cela retarde la réponse. L'organisation de l'administration doit leur permettre de s'assurer que leur dossier est transmis au bon service et/ou transmis rapidement entre services, de telle sorte que l'instruction soit mise en œuvre de la façon la plus fluide possible. Un principe d'information systématique et régulière des porteurs de projets sur l'état d'avancement de leur dossier, mais aussi des composantes impliquées sera mis en œuvre parce que nous considérons que seule la transparence permet le travail harmonieux et la compréhension réciproque. Il convient ce faisant d'éviter les retards qui peuvent mettre en péril les projets et de garantir une mise en œuvre la plus rapide possible.

Clarifier la lisibilité de l'environnement numérique de travail. Enfin, améliorer le cadre de travail passe par une

exigence relative à l'environnement numérique des missions. Il est extrêmement appréciable que le nombre d'applications numériques ait augmenté au cours des dernières années, offrant à la communauté des ressources utiles et efficaces pour accomplir ses tâches. Malgré cela, force est de constater que le développement de l'intégration du système d'information a reporté sur les EC une part du travail qui ne leur incombait pas naguère : saisie des notes, saisie des services, etc. Il ne nous semble pas tenable de poursuivre dans cette voie : un système d'information performant doit soulager les missions des EC, non les alourdir. Pour cela, il faudra généraliser une démarche qui parte de « l'expérience utilisateur » et entreprendre les ajustements nécessaires pour que celle-ci se trouve améliorée et jamais compliquée par les nouveaux développements du système d'information. Cela nous semble la méthode la plus efficace pour développer des outils qui permettent d'accompagner la transformation numérique de nos missions. Par ailleurs, un calendrier de permanences des fonctions supports techniques (DSI) dans les composantes sera mis à l'étude dès le début du mandat afin de permettre une meilleure connaissance de l'environnement d'application des outils développés.

Construire une université éthique et dialogique

Rénover le cadre de travail et les missions des enseignants et EC passe enfin par une amélioration du fonctionnement de la démocratie universitaire. Il convient tout d'abord de créer un statut de l'EC élu. La participation aux différents conseils est une activité chronophage qui vient, en effet, s'ajouter à la charge de travail des EC. Il n'est sans doute pas surprenant qu'au terme du mandat, les quorums soient de plus en plus difficilement atteints, freinant le fonctionnement de notre université. Une prise en compte de l'investissement des collègues semble juste, sous réserve qu'ils siègent effectivement. Il conviendra donc de définir précisément un statut de l'élu et de le mettre en œuvre rapidement pour qu'il s'applique aux conseils centraux nouvellement élus. Par ailleurs, il conviendra de mieux tenir compte de l'avis des différents membres des conseils pour qu'ils puissent peser sur la décision finalement adoptée. Le découragement constaté ces derniers mois vient aussi de l'impression de l'inutilité de l'investissement dans les instances, quel que soit le niveau considéré, dès lors que les dossiers sont bouclés et n'évoluent pas, malgré les remarques formulées. Le déroulement du conseil d'administration sur la prime COVID est exemplaire de cela : en refusant de mettre au vote l'opportunité d'attribuer également la prime aux

personnels enseignants que les élus demandaient, la présidence a privé la discussion de toute portée, privilégiant, une fois de plus, une conception fermée de l'échange. Nous avons la conviction que le dialogue est le fondement de la collégialité universitaire et qu'y renoncer revient à renoncer à ce qui singularise le fonctionnement de l'université par rapport à d'autres structures. Il convient, en conséquence, de réintroduire des espaces de discussions et de débats et de promouvoir le pluralisme des idées, qui sont les principales richesses de la vie de l'Université.

Ce remplacement de l'*ethos* universitaire doit déborder les instances pour s'appliquer à l'ensemble des rapports entre collègues. Notre université est très en retard sur ce point. Si elle s'est dotée d'une référente « intégrité scientifique » et d'une déontologue, elle n'a pas investi le champ de la médiation comme ont pu le faire d'autres universités et alors même que les autorités juridictionnelles compétentes avaient invité notre université à le faire dès 2017. Un médiateur de l'université sera nommé et aura en charge de médier les différends impliquant les différentes parties prenantes de la communauté (personnels enseignants, chercheurs et administratifs, mais aussi étudiants). Celui-ci développera une action favorisant une régulation soucieuse de l'intégrité de chacun et de la réconciliation au service du bon fonctionnement de notre communauté.

Cette politique de retour aux sens de nos missions repose sur une collaboration accrue et équilibrée entre les personnels enseignants et administratifs. Il convient ainsi, tout autant, de rendre son sens aux missions des personnels administratifs en valorisant davantage leurs métiers et en leur faisant confiance.

Redonnons du sens aux missions des personnels administratifs : confiance, valorisation et lutte contre la précarité

La situation des collègues BIATTS est plus que jamais préoccupante ; l'évolution de l'université amène à nous interroger sur la manière dont les tâches administratives peuvent (et doivent) être accomplies. Un constat s'impose : les conditions de travail ont été insuffisamment prises en compte dans la mise en œuvre des nouveaux outils et procédures. En ce sens, notre université a perdu une part de son humanité sans gagner en efficacité, voire en en perdant. Cette évolution doit être corrigée au bénéfice d'un fonctionnement plus respectueux et valorisant pour les collègues. Notre mandat construira ainsi une feuille de route administrative reposant sur trois principes forts :

la valorisation des tâches quotidiennes, la valorisation des carrières et une évolution concertée de l'organisation du travail.

Valoriser les tâches quotidiennes pour restaurer le sens des missions

Depuis 5 ans, notre université a connu un développement important de son système d'information, de ses outils et logiciels. Il est toutefois plus que regrettable que la gouvernance n'ait pas pensé, anticipé et préparé l'organisation administrative à ces évolutions structurelles. Là comme dans d'autres dossiers, la Présidence en est restée à des considérations de principe : la modification de l'infrastructure informatique devait emporter avec elle l'évolution positive de la superstructure administrative. Malheureusement pour notre communauté, cette transformation, ici aussi, n'a pas fonctionné. Elle a créé un décalage entre des outils parfois très performants et une organisation qui, sans préparation ni formation, n'a pas pu s'adapter. Ici comme ailleurs, l'accompagnement du changement ne se décrète pas. Il doit être mis en œuvre par une politique de suivi et de prise en compte de la réalité. Cela passe particulièrement par deux séries de mesures : l'accompagnement individuel des collègues et la responsabilisation des équipes à qui on fait confiance.

L'accompagnement individuel des collègues. Beaucoup de nos collègues BIATTS se retrouvent à réaliser les mêmes tâches pendant de nombreuses années. Nous pensons que nul n'a vocation à rester à la même place toute sa vie, sauf si c'est son choix. Nous nous engageons, sur le temps de notre mandat, à avoir un entretien particulier avec chaque collègue. Si nos collègues souhaitent rester à la même place, nous en prendrons acte, resterons à l'écoute et les accompagnerons pour qu'ils/elles soient toujours au fait des évolutions de leur métier. En revanche, s'ils souhaitent évoluer vers d'autres missions, d'autres administrations, d'autres emplois ou créer leur emploi, nous nous engageons à les accompagner dans leur projet.

Responsabilisation et confiance. Le mandat qui s'achève a été marqué par une hiérarchisation toujours plus forte du fonctionnement administratif. Si cette évolution a pu ponctuellement répondre à une nécessité fonctionnelle, poussée aussi loin, elle accentue le poids de la verticalité hiérarchique sur l'ensemble de la chaîne de décision. En ce sens, la politique administrative menée s'est révélée particulièrement désincitative et à contre-courant des évolutions contemporaines. Désincitative car le mille-feuille hiérarchique n'ouvre de place ni à la confiance, ni

à l'initiative. En revanche, il contribue à une forme d'immobilisme structurel démotivant car dépourvu de sens : la décision n'ouvre alors pas d'autre choix que de l'appliquer indépendamment de son efficacité ou de son adéquation avec le réel. Or, agir pour agir n'est rien moins qu'absurde. Les organisations publiques privilégient aujourd'hui un fonctionnement plus horizontal et plus responsabilisant. Nous veillerons à restaurer la confiance dans les équipes en favorisant les initiatives et en admettant leur corollaire : le droit à l'erreur. Nous préférons des services en mouvement, qui motivent leurs actions, qui dialoguent, qui s'adaptent, à des services à l'arrêt par peur de se tromper, d'être sanctionnés. La confiance dans les autres, c'est-à-dire la conviction qu'ils ont agi au mieux pour les étudiants, les enseignements et la recherche, de façon ouverte et constructive, doit devenir la marque de fonctionnement de notre université. À ce titre, nous nous engageons à revoir les règles de modulation de la prime indemnitaire de fin d'année. Nous refusons cette gestion des ressources humaines au bâton : plutôt que de sanctionner en modulant à la baisse la prime des agents dont la contribution au service public universitaire a été manifestement défailante, nous privilégierons une démarche incitative valorisant le surcroît d'investissement d'une direction, d'un service, d'un collègue.

Valoriser les carrières pour donner du sens au temps

Nos collègues, quelle que soit leur catégorie, sont pour beaucoup désabusés au regard de leur promotion (grade ou emploi), leur carrière au sein de notre établissement.

Nombre d'entre eux ne comprennent pas le processus, ne connaissent pas les critères qui président à la sélection des promus. Nous nous engageons à veiller à ce que la promotion des BIATSS s'organise dans la transparence. Les critères devant servir au classement seront clairement affichés. Du fait d'un changement légal, les instances vont être modifiées et le Comité paritaire d'établissement (CPE) ne sera plus paritaire. Nous nous engageons à travailler, avec les syndicats de personnels, à essayer d'élaborer ensemble des mécanismes qui pourraient garantir la nécessaire équité à atteindre en la matière.

Nous prendrons également nos responsabilités pour que tous nos collègues aient la certitude que l'institution leur rendra un jour ce qu'ils ne manquent jamais de donner au quotidien. Nous voulons que se développe la conviction qu'une réelle évolution de carrière est possible au sein de notre université. L'accueil de

collègues des autres fonctions publiques ou des autres administrations est toujours positif et enrichit notre fonctionnement. Il ne doit toutefois pas conduire au double écueil de faire perdre à l'université son *habitus* et aux collègues des perspectives d'évolution de carrière. Nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour mieux équilibrer politique de recrutement externe et promotion internes des BIATSS.

Repenser l'organisation du travail au bénéfice de la qualité de vie dans et en dehors du travail

Le confinement de l'Université a montré qu'il fallait que nous nous emparions de ce nouveau mode d'organisation qu'est le télétravail. Nous regrettons la frilosité avec laquelle l'équipe actuelle traite cette « révolution » en matière d'organisation du travail. Les attermolements sur l'évolution du *quantum* de jours possiblement télétravaillés attestent que cette évolution est plus subie que désirée. Nous nous engageons à nous emparer de ce dossier, car cette nouvelle organisation du travail va modifier complètement le fonctionnement de l'Université. Nous pensons en effet que l'amélioration des conditions de travail passe également par une réflexion profonde sur le télétravail. Demain, nos collègues BIATSS doivent pouvoir télé-travailler, s'ils le désirent, en particulier quand ils ont un logement loin de Lyon. Nous ne souhaitons pas révolutionner l'organisation du travail à Lyon 2, mais devancer, par le dialogue et l'échange avec nos collègues BIATSS, les changements inéluctables inhérents à l'accroissement du télétravail et faire en sorte d'imaginer, de manière concertée, un nouvel aménagement des tâches afin d'en améliorer l'efficacité et les conditions dans lesquelles elles sont exécutées.

Parallèlement, de nouveaux modes de management seront expérimentés. Dans la lignée de ce qui figure plus haut, nous développerons une plus grande horizontalité tant par l'application d'un réel management par la confiance qu'en nous inspirant de l'expérience des organisations « libérées ». Il s'agit ici, pour les services qui le souhaiteront (d'abord à petite échelle pour donner le temps de l'expérimentation, puis de façon plus large si cela fonctionne) d'adopter un mode de fonctionnement qui permette à l'ensemble des agents de prendre les décisions *inter pares*. Rompant avec le modèle classique de la hiérarchie et des rapports individuels/atomisés, l'horizontalité et la collégialité deviennent le principe de fonctionnement, ouvrant la voie à une plus grande implication, à un plus fort investissement et à une plus importante responsabilité de l'ensemble des membres de l'équipe. Une nouvelle ère s'ouvre et notre université ne doit plus se contenter

de considérations théoriques. Nous devons nous trouver à l'avant-garde des innovations sociétales qui permettent aux personnes de s'épanouir, d'être considérées et de travailler de façon autonome.

Redonnons du sens à une vie étudiante inscrite dans la vie de la Cité

Troisième partie prenante de notre communauté, les étudiantes et étudiants doivent, au-delà d'une offre de formation en phase avec leurs attentes, voir leurs conditions d'études et de vie s'améliorer. La crise sanitaire nous fait ressentir chaque jour combien il est important pour les étudiantes et étudiants d'être là, présents, dans leur université. Une vie étudiante ne saurait être sans la rencontre *in situ* des professeurs, des pairs, le travail en équipe, la fréquentation de la BU, du RU, des cafétérias. Notre équipe engagera en ce sens une série d'améliorations, concrètes et à court terme, des conditions d'études. Nous travaillerons également, en lien avec nos partenaires, à l'amélioration des conditions de vie de nos étudiants, même si, en ce domaine, nous devons conserver en tête que l'université n'est qu'un acteur parmi d'autres, acteur dont l'influence sera d'autant plus grande qu'elle aura su constituer un réseau de partenaires en s'ouvrant à son environnement.

Des investissements immobiliers et de nouveaux services au cœur de la vie étudiante quotidienne

Afin de faciliter le suivi des cours et favoriser la vie sur les campus, nous ferons un effort important en termes d'investissement immobilier pour offrir des conditions d'accueil à nos étudiants qui correspondent aux standards actuels. Cela se décline dans deux directions principales.

Des investissements lourds permettant de proposer de nouveaux services. Le *Learning center* est en cours de réalisation ; c'est une évolution heureuse tant la BU de Bron exigeait une rénovation. D'autres investissements à destination des étudiants devront néanmoins être réalisés.

- Une **Maison des sports** sera bâtie afin de renforcer la possibilité de nos étudiants de trouver une réponse à leurs souhaits d'activités sportives ; en corollaire, des modalités d'accès libre aux équipements sportifs seront mises en œuvre pour que la vie sur le campus PDA prenne forme et se développe.

- Une **politique d'accueil de commerces de proximité sur le campus** sera mise en discussion. Au-

delà de la réouverture d'une librairie, proposer de quoi satisfaire les besoins immédiats de nos étudiants pendant le week-end notamment, est un chantier important.

- Nous soutiendrons la mise en place d'une **Maison de la création** afin de proposer de nouveaux lieux permettant à nos étudiants de travailler mais aussi de créer et de se divertir.

- Une réflexion sur les tiers lieux doit être menée afin de repenser notre organisation spatiale et de libérer des endroits où les étudiants puissent se restaurer, travailler, accéder à Internet (et donc suivre les cours à distance sur le campus quand cela est nécessaire entre deux cours en présentiel), y travailler en groupe ou préparer des événements.

L'ouverture de ces nouveaux espaces sera l'occasion de proposer une signalétique ambitieuse passant à la fois par le géoréférencement des locaux, le renforcement du personnel d'accueil et le développement d'une signalétique dynamique.

Renforcer la sécurité et mettre à niveau l'agencement de nos amphithéâtres. Nos étudiants y trouveront progressivement de quoi brancher leurs ordinateurs ou leurs téléphones portables. Il pourra s'agir aussi bien de prises électriques que de prises USB. Une station de recharge mécanique (vélos permettant de recharger son téléphone) sera également installée sur chacun des campus. Nous veillerons aussi à ce que les chaises cassées soient systématiquement remplacées et que chacun puisse assister aux cours dans des conditions matérielles correctes. Dans le même sens, une politique d'éclairage des campus sera mise en œuvre car il est anormal que le sentiment d'insécurité se développe à la nuit tombée, particulièrement sur le campus PDA mais aussi dans la cour du campus BDR. L'amélioration de la vie quotidienne de nos étudiants implique un effort particulier sur les sanitaires. Ils sont encore trop nombreux à être vétustes ou mal indiqués. Il convient d'y remédier en s'assurant que les services soient dotés de moyens permettant qu'ils soient systématiquement **ouverts, propres et équipés** pendant les heures de cours, du lundi matin au samedi midi.

Développer des services à destination des étudiants

Une vie étudiante épanouissante passe par l'accès à une série de services. Celle-ci sera développée pour couvrir l'ensemble des besoins de la vie étudiante.

Ouverture élargie du SCD et des salles informatiques. Nous poursuivrons tout d'abord l'effort fait pour accroître l'amplitude des heures d'ouverture de la bibliothèque Chevreul. Le succès rencontré montre que

cela répond à une véritable attente de nos étudiants. Une fois le *Learning center* ouvert, une vaste concertation sera menée pour déterminer si la nouvelle BU se traduit par une évolution des attentes et des besoins des étudiants, et, le cas échéant, par une nécessaire réorganisation des horaires et/ou du mode de fonctionnement. La politique d'ouverture des salles informatiques en libre accès sera étendue ; une évaluation des usages qui en sont faits sera instaurée et l'opportunité d'en élargir l'amplitude horaire étudiée. De façon plus générale, une politique du libre accès doit être mise en œuvre au bénéfice de nos étudiants. Elle est le corollaire du développement de l'individualisation des parcours portée par l'arrêté « Licence » de 2018 et il convient donc que nous adaptions notre mode de fonctionnement et participions à l'apprentissage de l'autonomie de nos étudiants.

Renforcer l'accès à la médecine et à l'action sociale. Plus que jamais, notre université doit s'affirmer comme un lieu d'inclusion et de lutte contre la reproduction sociale. Notre établissement a mis en œuvre des efforts importants en faveur de nos étudiants les plus fragiles. Il conviendra de les pérenniser afin que chaque étudiant puisse continuer à accéder à la médecine ou encore aux produits de première nécessité. Nous continuerons à travailler avec l'ensemble des acteurs de la solidarité pour que nos étudiants puissent bénéficier des services élémentaires, sans quoi la notion d'études perd de son sens. Il s'agit de mener des actions permettant de leur faire prendre conscience des conséquences de leurs actes sur leur santé ou celle des autres. La prévention et la promotion du bien-être des étudiantes et étudiants à l'université Lyon 2 continuera d'être une priorité en s'appuyant sur le service dédié (SSU : Service de Santé Universitaire) et sur des professionnels engagés dans des actions et propositions ouvertes et variées dans une perspective de santé globale. Dans le même esprit, le travail collaboratif entre la Mission Handicap et les composantes doit être renforcé. Tandis que l'accueil d'un plus grand nombre d'étudiants en situation de handicap s'est imposé depuis la loi de 2005, il convient d'ajuster les moyens dédiés à leur accompagnement en s'appuyant sur les partenariats entre services et le travail en réseau. Une meilleure articulation entre le suivi médical, social et pédagogique sera organisée pour renforcer l'accompagnement de ces étudiants en difficulté.

Une meilleure organisation de la journée d'étude. Pour que l'université Lyon 2 soit un endroit où il fait bon étudier, il est important que l'organisation quotidienne du travail et de la vie sur le campus le permette. Les mesures mentionnées précédemment visent à

permettre aux étudiants de passer plus de temps sur le campus et non d'y transiter. Nous veillerons également à revoir l'organisation de la journée. L'expérience du créneau 3 du jeudi n'a pas été globalement satisfaisante et ne sera pas renouvelée. En revanche, une pause méridienne quotidienne sera garantie à chacun. Un même étudiant ne pourra pas enchaîner des cours de telle sorte qu'il ne puisse pas déjeuner. De plus, il convient de renforcer la présence des services aux étudiants sur les deux campus.

Encourager la créativité et l'innovation de nos étudiants. Nous promovons l'innovation, sous toutes ses formes, de même que la créativité de chacun. Nous proposerons ainsi, au-delà de la mise en place d'une boîte à idées à laquelle chacun pourra contribuer, l'organisation d'une journée « l'innovation pour Lyon 2 » où tout porteur d'un projet pourra présenter et défendre son idée devant un public élargi, où chacun pourra voter pour les meilleures idées. Les meilleures d'entre elles seront alors retenues par les instances de décision (CA, CFVU) pour être mises en place rapidement. Dans le même esprit, soutenir la création d'un incubateur « Lyon 2 » ou d'une « villa créative » aidant les étudiants entrepreneurs et les junior-entreprises, mais aussi les membres du personnel (chercheurs, enseignants, personnel administratif) à développer leur innovation, qu'elle soit une innovation produit ou une innovation sociale, nous semble important. Ces innovations pensées pour améliorer le quotidien des étudiants à l'université et renforcer l'identité de Lyon 2 devront être par ailleurs diffusées le plus largement possible. À ce titre, il sera important de renouer des contacts étroits avec la presse locale, régionale et nationale.

Développer une politique culturelle et associative ambitieuse, pont entre l'université et la Cité

L'université est l'un des premiers lieux de socialisation culturelle et associative de nos étudiants. Tenant compte de cela, l'université proposera une vie culturelle, associative et sportive riche, destinée à la fois à donner accès aux créations contemporaines (ouvrant à nos étudiants l'ensemble des institutions culturelles du territoire) et à faire connaître les créations et talents de nos étudiants (que nous valoriserons comme partie intégrante de la programmation culturelle). Vecteur d'intégration, d'équilibre et de savoir-être, c'est également un élément central de la vie des campus : pratique étudiante en autonomie, activités à destination des personnels, rencontres conviviales et festives favorisant les échanges entre membres du personnel et étudiants. La CVEC (Contribution de la vie étudiante) sera utilisée pour financer cette vie culturelle,

associative et sportive. Un débat sur la répartition et l'utilisation des fonds collectés par ce canal doit avoir lieu chaque année avec la plus grande transparence, afin que les conseils puissent activement participer à la manière dont l'offre culturelle et sportive doit se développer. Nous croyons que ce sont les acteurs de terrain qui sont le plus à même de connaître les attentes et besoins de nos étudiants.

Associer les étudiants aux grands débats de société.
Alors que l'on assiste aujourd'hui à de profondes évolutions dans les interactions entre sciences, cultures et sociétés qui donnent lieu à des pratiques de recherche innovantes, mobilisant la société civile (habitants, citoyens, associations...) aux côtés du monde de la culture et de la recherche, notamment dans le cadre des sciences dites participatives, nos étudiants doivent pouvoir y prendre part. Des événements ou des journées de type « 48 h pour innover socialement » seront organisés par ou pour les étudiants issus de différentes formations. Ils permettront de mettre en commun les points de vue des différentes disciplines enseignées dans notre université sur une problématique sociale et sociétale. Ceci pourra se faire dans les locaux de l'université ou en réinvestissant des hauts lieux de la Cité lyonnaise, emblématiques des sciences humaines et sociales. Il s'agit ici de faire en sorte que l'Université entre en résonance avec la société, et la Cité avec l'Université, via des événements autour des étudiants. Les étudiants de Lyon 2 doivent pouvoir confronter les savoirs acquis dans les formations à la pratique ou au monde « sensible » dans le cadre d'une université ouverte à la Cité et sur la Cité.

Renouer des liens avec les acteurs culturels et sportifs.
De façon plus institutionnelle, l'université intensifiera ses liens avec les institutions culturelles afin de proposer à ses étudiants un accès facilité et favorisé, notamment à travers les rencontres avec les artistes. La pratique de l'artiste en résidence doit être développée en lien avec les projets des UFR et instituts. L'animation culturelle pourra également passer par le choix d'un thème annuel que les étudiants et les personnels enseignants et administratifs seront invités à investir, soit du point de vue scientifique, soit de façon plus créative et ludique. Ce thème colorerait une « Journée dédiée » où chacun pourrait se retrouver avec les autres pour apprendre, découvrir et profiter de la convivialité et du partage pour s'enrichir. Nous travaillerons également au renforcement de nos liens avec le monde du sport (amateur mais également professionnel ou semi-professionnel), secteur extrêmement formateur tant par les valeurs qu'il véhicule que par les questions qu'il

soulève pour tout spécialiste des sciences humaines et sociales.

L'ensemble de ces dispositifs permettra d'intensifier la vie des campus et d'offrir à nos étudiants de meilleures conditions d'études.

Une université chef d'orchestre pour l'amélioration des conditions de vie des étudiantes et étudiants

L'université a moins de prise sur les conditions de vie de ses étudiants que sur leurs conditions d'études. Cela ne signifie pas pour autant qu'elle soit dénuée de marge de manœuvre dans ce domaine ; l'amélioration de ces conditions implique toutefois une interaction beaucoup plus nette avec l'ensemble des autres acteurs du territoire (Crous, Sytral...).

Accompagner nos étudiants dans leurs démarches. Il n'est pas aisé de devenir un adulte dans une société complexe comme la nôtre. Aussi, continuerons-nous à former nos collègues de la vie étudiante pour qu'ils puissent toujours mieux maîtriser l'environnement administratif en matière de santé, d'emploi, de logement, etc. et que nos étudiants trouvent auprès d'eux un soutien aussi efficace qu'indéfectible. En ce sens, nous renforcerons les mécanismes de repérage et d'accompagnement de nos étudiants en difficulté. Chaque personnel en contact avec ces étudiants deviendra un interlocuteur capable de les orienter vers les services compétents.

Développer les emplois étudiants en lien avec les études. De nombreux étudiants travaillent pour financer leurs études. Nous ne pouvons toutefois pas cantonner Lyon 2 à la seule dénonciation des conditions de vie précaire des étudiants. Il nous appartient de les aider en déployant une véritable politique de travail étudiant compatible avec leur emploi du temps universitaire. Cela passe par le développement du monitorat étudiant, mais aussi par toutes les autres formes d'embauches.

* * *

L'Université Lumière Lyon 2 par son histoire, ses disciplines d'enseignement et de recherche, constitue une force de rayonnement puissant sur le site. Notre programme fera de notre université une force d'attractivité auprès de l'ensemble des membres de notre communauté. En associant largement la communauté universitaire à tous les événements qui y sont organisés ou qu'elle organise avec ses partenaires de la Cité, elle pourra assumer véritablement sa mission de création et diffusion de savoirs et de formation de ses étudiants. De façon plus large, l'ensemble de ces mesures permettra à notre communauté de retrouver le

sens de ses missions et de sa vie collective. Celui-ci passe en effet autant par notre capacité à réviser substantiellement nos principes de fonctionnement au bénéfice de nos missions que par l'investissement de l'énergie ainsi libérée à porter des projets tant internes

qu'à destination de nos partenaires. Faisons de Lyon 2 une université dont la communauté, à l'aise avec elle-même, s'ouvrira alors beaucoup plus facilement aux autres.

**Retrouvez nos textes, nos soutiens et nos propositions sur notre site Internet :
<https://www.changerl2.org>**

Vous pouvez nous écrire : contact@changerl2.org

Pensez aux hashtags : #changerLyon2 et #l2cvousl2cnous