



Profession de foi du collectif SUNiR

Des Valeurs et des Engagements pour l'UdL
Soutien à la candidature d'**Olivier COLOT** à la présidence

La fusion de nos trois établissements offre **une réelle opportunité** de construire une grande Université au cœur de l'Eurométropole. La réussite des projets futurs de l'Université de Lille n'est possible qu'avec **l'adhésion de l'ensemble des acteurs concernés** (Enseignants-Chercheurs, Chercheurs, Enseignants, Biats, ITA et Etudiants).

Le collectif **SUNiR** souhaite **rassembler** notre communauté universitaire autour de **valeurs fondamentales** : Respect, Transparence, Equité et Impartialité au niveau individuel, puis Collégialité, Concertation et Démocratie au niveau collectif, et permettre ainsi aux différents conseils de retrouver un véritable rôle dans la gestion et la politique de l'Université.

Notre engagement est de poursuivre collectivement la construction de l'UdL débutée depuis de nombreux mois, mais en tenant compte, **désormais**, des besoins et des différentes sensibilités de la communauté universitaire dans toute sa diversité. Notre projet comporte des **innovations dans tous les domaines**, notamment en matière de formation et de recherche.

L'équipe **SUNiR** s'engage pour une **Université de rayonnement international et solidement ancrée dans son territoire. Une Université soucieuse** du bien-être de ses étudiants et de ses personnels et performante dans tous les domaines.

Le programme, l'équipe et les engagements de notre collectif sont présentés sur le site : <http://www.sunir2018.fr>
En voici quelques exemples concrets :

Accompagnement des personnels (GRH)

Tous les personnels doivent être accompagnés dans l'exercice de leurs missions, leurs conditions de travail et dans l'évolution de leur carrière. L'égalité femmes-hommes est un objectif important sur lequel nous portons une attention forte. C'est pourquoi, les actions visant à favoriser la place des femmes dans les filières où elles sont très minoritaires seront soutenues.

Nos engagements :

- Mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) et du bilan de compétence pour chaque personnel. Proposer des formations aux personnels dans les disciplines existantes à l'Université, leur permettant de monter en qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences. Ces formations doivent être certifiées, capitalisables et inscrites dans le cadre du parcours professionnel de chacun.
- Les procédures de gestion des primes et des carrières doivent gagner en transparence, équité et impartialité. Un conseil de vigilance indépendant sera mis en place et jouera le rôle de médiation.
- Faire une analyse fine de l'adéquation poste/missions et opérer des rattrapages par l'évolution du poste ou par des primes.
- Veiller à la mise en place réelle d'un Service Commun d'Action Sociale (SCAS). Encourager et subventionner les associations de personnels.
- Mettre en place des structures dédiées aux questions de harcèlement sexuel et moral.
- Concernant la Recherche et la formation, notre engagement est d'accompagner l'exercice des missions et soutenir l'engagement et la prise de risques : accorder des décharges, mettre en place des services supports à la fois techniques et administratifs, avec suffisamment de moyens et de compétences pour le montage et la gestion des projets.

Gouvernance et pilotage

Le développement d'une grande Université comme la nôtre passe par la considération, le respect et la responsabilisation de chacun. L'autonomie de gestion des composantes et unités de recherche représente dans notre projet un élément essentiel pour ce développement. Cette autonomie, pour qu'elle soit efficace doit être accompagnée du contrat pluriannuel d'objectif et de moyens (**CPOM**). Nous proposons dans notre projet l'organisation de l'Université en deux niveaux :

- **Le premier niveau** est assuré par l'équipe de direction et les conseils de l'Université. Il a vocation à opérer sur les questions politiques et stratégiques, sur la répartition des moyens et la gestion de carrières en lien avec les structures. Il doit assurer une présence active de notre Université à l'extérieur.
- **Le second niveau** comporte des structures (composantes, laboratoires, services) qui ont vocation, dans le cadre de la politique de l'Université et du projet d'établissement, à élaborer et à mettre en œuvre une stratégie de développement à la fois en interne et en externe, en coopération avec les partenaires publics et privés. Les directeurs de composantes et de laboratoires étant élus, assistés d'un conseil représentant leur structure, sont parfaitement légitimes pour mettre à profit leurs connaissances du terrain pour proposer un plan de gestion et de développement de leur structure.