

Le mandat de la présidence AGIR de 2016 à 2020 a permis des avancées importantes de l'Université Lumière Lyon 2 dans bien des domaines. Comme nous nous y étions engagé.es en 2016, nous avons pu mener à bien de nombreux projets, qu'ils concernent la formation, la recherche, l'immobilier ou encore le numérique, qu'ils se déploient dans les composantes, dans les laboratoires ou à l'échelle de l'établissement. Tandis que les années précédentes avaient été marquées par une rigueur budgétaire excessive donnant un coup d'arrêt au développement de l'université et de ses projets, nous avons fait en sorte de mettre toutes les ressources de l'établissement au profit de ses activités de formation et de recherche, des initiatives pédagogiques et scientifiques et d'une amélioration de long terme de ses infrastructures. Si les moyens des universités, notamment dans le domaine des SHS, restent contraints et trop limités, notre université a ainsi pu, tout au long du mandat, retrouver un dynamisme qu'elle avait perdu. Tout cela d'abord été rendu possible par l'investissement sans faille et les efforts soutenus de l'ensemble des personnels de l'Université, dans les équipes pédagogiques, les services et les composantes. Cela a aussi été rendu possible par les initiatives que nous avons fait en sorte de financer, par les projets que nous nous sommes donné les moyens de porter, par les recrutements de personnels BIATSS et enseignant.es-chercheur.es que nous avons soutenus à l'heure où de nombreux établissements gèlent ou ferment des postes.

Le mandat 2016-2020 a aussi été marqué par un nombre important de difficultés liées à différents facteurs : un nombre important de réformes nationales dont beaucoup extrêmement problématiques dans leur logique et leurs modalités d'application, un bouleversement de l'organisation du site universitaire lyonnais, des évolutions sociales lourdes voire dramatiques comme celles qui voient la situation des personnes migrantes ou exilées se dégrader, la précarité des étudiant.es s'accroître... Toutes ces difficultés ont généré des retards, de nombreux conflits internes et nationaux, de nombreux blocages qui, dans toutes les acceptions du terme, ont durement impacté l'établissement, limité ses possibilités d'actions et ses marges de manœuvres. De tout cela, il n'est nullement question de se cacher, nous y revenons plus en détail en conclusion du présent bilan.

Malgré ce contexte particulièrement difficile, nous avons maintenu le cap et respecté nos engagements.

- Le choix d'une **université démocratique** avec une large place laissée aux débats dans les instances et les assemblées générales de personnels mais également avec la défense d'une politique de site transparente et respectueuse des attentes des communautés.
- Le choix d'une **université solidaire**, avec la création d'un ensemble de dispositifs à destination des étudiant.es les plus fragiles ou encore le développement de l'action sociale à destination des personnels.
- Le choix d'une conception exigeante du **service public** d'enseignement supérieur et de recherche dans nos actions et nos interventions, qu'elles soient faites au titre de l'établissement (comme la motion adoptée en CA sur la rémunération des vacataires), aux côtés de nos partenaires de l'AUREF, Alliance des Universités de recherche et de formation dont Lyon 2 est membre (comme le communiqué sur la loi de programmation de la recherche) ou en invitant la CPU à se positionner publiquement sur certaines questions vives (comme elle l'a fait à propos de la précarité étudiante).
- Le choix d'une **politique sociale volontariste** axée sur la déprécarisation de nos personnels BIATSS, des recrutements nombreux tant pour les personnels BIATSS que enseignants-chercheurs (en résistance aux incitations contemporaines de diminution de la fonction publique), le développement de la formation et de l'accompagnement de l'ensemble des communautés professionnelles de notre établissement.

Ce document présente le détail des actions et transformations mises en œuvre depuis 2016.

Sommaire

Recherche et études doctorales	3
Des unités de recherche renforcées	3
Un appui à la recherche plus développé et plus efficace	4
Formation doctorale.....	4
Sciences et société.....	5
Valorisation de la recherche et sciences partenariales.....	5
Science ouverte.....	5
Diffusion des savoirs et médiation scientifique.....	6
Réouverture du Musée des moulages.....	6
Formation.....	6
Évolution des formations et réussite étudiante	7
Orientation et insertion professionnelle	7
Formation en alternance et formation tout au long de la vie	8
Accompagner les initiatives pédagogiques.....	9
Vie étudiante.....	9
Améliorer les conditions d'étude et l'accompagnement social et médical des étudiant.es.....	9
Permettre aux étudiant.es de s'impliquer dans la vie des campus	10
Stratégie internationale.....	10
La mise en place d'une stratégie raisonnée	11
La mobilité favorisée, l'accueil amélioré.....	11
Un nouvel élan pour la formation en langues	12
Numérique	12
La mise à niveau et la modernisation des équipements informatiques.....	12
L'amélioration des services aux usager.es.....	13
Le renforcement des outils.....	13
Un accès simplifié aux imprimantes et au copieurs	14
Une infrastructure informatique modernisée et solidifiée.....	14
Campus et patrimoines.....	14
Transformer le campus Porte des Alpes	14
Rénover pour améliorer les conditions d'études et de travail sur les campus	15
Améliorer l'accès en transports en commun, favoriser les déplacements doux	15
Emploi, personnels, action sociale et conditions de travail.....	15
Une politique d'emploi volontariste.....	16
L'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels.....	16
L'accent mis sur la formation et les évolutions de carrière des personnels	17
Le renforcement de l'action sociale et des activités en direction des personnels	17
Un régime indemnitaire et un référentiel enseignant revalorisés.....	17
Un regard attentif sur les conditions de la « vie quotidienne »	18
Vie institutionnelle et représentation de l'université.....	18
Collégialité et vie démocratique de l'établissement	18
Université inclusive et lutte contre les discriminations	18
Un projet commun et une identité mieux affirmée	19
Une politique de site au service de la formation, de la recherche et de l'innovation.....	19
Implication de l'établissement dans des réseaux nationaux et internationaux.....	20
Les difficultés rencontrées, les projets encore à mener... ..	20

Recherche et études doctorales

Au cours du mandat, l'équipe présidentielle a souhaité accroître notablement l'effort de l'établissement en faveur de la recherche et promouvoir, en concertation étroite avec notre partenaire CNRS, les autres établissements du site, l'Université de Lyon et la MSH Lyon Saint-Etienne, une véritable politique de la recherche en SHS, respectueuse de la grande diversité des disciplines qui fait la richesse et la réputation de notre établissement.

L'internationalisation de la recherche a également été une priorité de même que l'incitation à développer des projets de recherche pluridisciplinaires, qui ont permis d'investir des questionnements transversaux aux SHS mais aussi à l'interface des sciences expérimentales, des sciences du vivant et des sciences de l'ingénieur, ancrés ou non dans des objets du PIA tels que les Labex dans lesquels l'établissement s'est beaucoup investi (IMU, ASLAN, COMOD et CORTEX). L'accent a également été mis sur la science ouverte et sur la valorisation de la recherche sous toutes ses formes, en particulier sur son ouverture à des partenaires non académiques aussi divers que possible, l'enjeu étant de favoriser des formes diverses de retour de la science à la société voire de co-construction des savoirs.

L'Université Lumière Lyon 2 a ainsi soutenu de façon volontariste une recherche fondamentale ou appliquée de grande qualité, en phase avec des orientations nationales qu'elle a aussi cherché à infléchir par sa participation à de nombreuses instances de réflexion dans lesquelles la promotion des SHS constitue un enjeu majeur.

Au cours du mandat, 60 soutenances d'HDR ont eu lieu à l'Université Lumière Lyon 2, dont une bonne partie a concerné des EC extérieur.es à l'établissement, ce qui témoigne de l'attractivité scientifique de notre établissement et du haut niveau de la recherche menée par nos enseignant.es chercheur.es au sein de nos unités de recherche.

Des unités de recherche renforcées

L'établissement a sensiblement augmenté la dotation globale des unités de recherche dont elle est (co)tutelle et a défini, en lien avec la communauté scientifique, des critères transparents de répartition des crédits qui ont permis de rééquilibrer progressivement les moyens entre UMR et entre UMR et EA, tout en tenant compte des besoins spécifiques de certaines unités. L'objectif principal était de permettre aux unités et aux enseignants.es chercheur.es de financer, grâce à des crédits récurrents, des activités de recherche et d'animation scientifique ne s'inscrivant pas dans une logique d'appel à projet et de procurer une aide financière plus substantielle aux doctorant.es pour faire leurs terrains ou participer à des manifestations scientifiques. Ces mesures, alliées à un soutien en personnels et à un accompagnement des unités dans leurs projets, ont permis de renforcer les laboratoires.

- Mise en œuvre concertée d'un **modèle unifié d'allocation des moyens aux unités de recherche** reposant sur des critères transparents avec mise à jour annuelle.
- Augmentation de 48 % de la dotation globale des laboratoires, soit +390 000€.
- Mise en place en 2017 d'une **allocation de crédits spécifiques aux unités** pour financer une opération scientifique d'envergure, un logiciel ou une plateforme, l'aménagement d'un espace expérimental, etc.
- **Recrutement de plusieurs personnels d'appui à la recherche dans les laboratoires** en particulier un ingénieur en archéologie responsable des chantiers écoles (mutualisé entre deux unités), un ingénieur informatique (mutualisé entre deux unités) et une gestionnaire. La quotité de travail des gestionnaires à temps partiel a été augmentée pour atteindre 100%.
- **Augmentation et harmonisation des décharges accordées aux directeur/rices d'unité** ; le nombre d'heures de décharge allouées aux directeur/trices d'unité a augmenté de près de 200 heures
- **Implication plus grande des directeur/trices d'unité dans la politique scientifique de l'établissement** grâce à la mise en place de deux réunions des directeur/rices d'unité par an. À l'automne 2018, un séminaire hors les murs d'une journée a rassemblé les directeur/rices

d'unité et les membres de la commission recherche afin de réfléchir aux priorités de l'établissement en matière de recherche. Depuis 2018, tou.tes les directeur/trices d'unités sont également invité.es au conseil des directeur/rices de composantes. Enfin, afin de mieux prendre en compte les besoins de l'établissement en matière de recherche, les laboratoires ont été davantage impliqués dans le dialogue de gestion, en particulier dans la campagne de postes d'enseignant.es-chercheur.es.

- Fort investissement dans la création et le fonctionnement de la MSH Lyon Saint-Etienne qui est passée en 2018 du statut de FRE à celui d'USR. Outre une contribution annuelle de 10 000 euros, l'Université Lyon 2 met des personnels à la disposition de la MSH ainsi que des locaux dans lesquels ont été engagés des travaux importants.
- Soutien à la **création d'une équipe émergente** en psychologie du développement (DIPHE).

Un appui à la recherche plus développé et plus efficace

Dans un contexte où la recherche est devenue de plus en plus compétitive et dépendante de financements octroyés par des agences dans le cadre d'appels à projets de plus en plus nombreux, l'université Lumière Lyon 2 a estimé primordial de consacrer des moyens importants pour mieux accompagner les collègues dans le dépôt des projets de toute sorte en les orientant vers les AAP les plus pertinents et en prenant en charge les aspects administratifs et financiers du montage.

- **Renforcement de l'accompagnement au montage de projets** : recrutement d'un ingénieur d'études chargé des projets européens et organisation, en lien avec d'autres établissements du site, d'opérations de sensibilisation aux appels à projet de l'ANR et de l'Europe. Ces efforts ont donné de très bons résultats : en 2018 et 2019, l'établissement a déposé 136 projets de recherche, tous financements confondus. 54 ont été acceptés, 65 n'ont pas été retenus, et 17 sont en attente de décision de la part du financeur.
- **Accent mis sur la dimension internationale de la recherche.** Il s'agit de favoriser l'accueil de chercheur.es et de doctorant.es étranger.es, le recrutement d'EC étranger.es ou travaillant sur l'étranger, de développer le nombre de thèses en cotutelle ou en co-direction internationale et d'encourager les collègues à répondre à des AAP internationaux.
- **Obtention en 2019 du label européen HRS4R** qui distingue les établissements pour la qualité de leur politique de ressources humaines en faveur de la recherche et la qualité de l'environnement de travail des chercheur.es. Ce label constitue un atout majeur pour obtenir des financements européens et renforce la visibilité de l'Université à l'échelle internationale.
- **Doublement du nombre de CRCT** (de 5 à 10 par an) accordés aux enseignant.es-chercheur.es sur présentation d'un projet de recherche avec priorité aux collègues préparant une HDR.
- Forte implication de la DRED et de la commission recherche dans l'élaboration des rapports d'évaluation des unités de recherche par le HCERES.
- **Refonte de l'Appel à projet interne (APPI)** et du dispositif de subventions à manifestations scientifiques (SMS).
- **Refonte de la DRED-line** qui est désormais envoyée à l'ensemble des enseignant.es chercheur.es
- **Adhésion de l'établissement à de nouveaux GIS thématiques** favorisant l'interdisciplinarité et la collaboration entre unités de recherche en particulier au GIS Religion, hébergé dans l'établissement avec mise à disposition d'un personnel à temps plein, au GIS GESTES centré sur la thématique du travail et au GIS Agorantic sur les sociétés numériques. Les liens avec le GIP CIERA ont été renforcés.

Formation doctorale

Tout au long du mandat, la promotion du doctorat, qui conditionne la recherche du futur, a constitué une priorité constante pour l'équipe présidentielle. Même si le doctorat est délivré par l'Université de Lyon, l'établissement a consacré des moyens importants à ses plus de 1000 doctorants inscrits dans 7 Ecoles doctorales.

- Mise en œuvre des dispositions de l'arrêté de mai 2016 sur la formation doctorale en lien avec le collège doctoral de la COMUE.
- **Réorganisation et dématérialisation progressive des inscriptions en doctorat** pour une meilleure gestion et une simplification des démarches à accomplir par les doctorant.es.
- **Formalisation des co-directions de thèses** en vue de leur meilleure prise en compte et reconnaissance.
- Augmentation de la décharge des directeur/trices des ED sciences sociales et 3LA dont l'Université Lumière Lyon 2 est référente.
- Mise en place d'un **module de formation à la pédagogie** destiné aux doctorant.es assumant une charge d'enseignement.
- Organisation, en juin 2019, de la première cérémonie de remise des diplômes de doctorat.
- Augmentation très importante du nombre de **signatures de conventions CIFRE** qui est passé de 8 en 2015 à 19 en 2019. Actuellement 50 doctorant.es réalisent leur thèse dans ce cadre et la palette des disciplines concernées s'est élargie.
- **Augmentation significative du nombre de thèses réalisées dans le cadre de cotutelles** qui est passé de 79 en 2015-2016 à 106 en 2018-2019 alors que, comme partout, le nombre de doctorant.es a diminué.
- Développement d'une politique en faveur de la valorisation du doctorat et de l'insertion professionnelle des doctorant.es en SHS. La journée Choisir la thèse et la financer connaît un franc succès y compris auprès de doctorants extérieurs à Lyon 2 et des ateliers consacrés à l'après thèse et au porte-folio ont été mis en place.

Sciences et société

Valorisation de la recherche et sciences partenariales

Partager la recherche, c'est l'ouvrir à d'autres publics et à d'autres acteurs, diffuser, disséminer, contribuer à éclairer les débats de société, co-construire, développer les recherches collaboratives et partenariales... Cette démarche est au cœur de tout un ensemble de manifestations scientifiques soutenues par l'établissement mais aussi d'actions spécifiques pour valoriser la recherche.

- Définition et mise en place d'un travail de préfiguration de **8 pôles de spécialité** qui sont conçus comme des réseaux thématiques pluridisciplinaires et pluri-composantes associant également des acteurs socio-économiques et culturels et des universités étrangères partenaires. Ces pôles doivent donner plus de visibilité aux thématiques sur lesquelles l'Université dispose de compétences et expertises nombreuses et variées, et favoriser ainsi les projets partenariaux, en formation comme en recherche (programmes de recherche, thèses en convention CIFRE, Formation continue, etc.).
- Développement de la recherche partenariale/collaborative grâce au recrutement, en septembre 2019, d'une **ingénieure d'études chargée de valorisation en SHS** pour aider les EC à nouer des relations suivies avec des partenaires non académiques (équipements culturels, établissements hospitaliers et médico-sociaux, monde de l'éducation, collectivités locales, associations, entreprises, etc.) et à les associer à des programmes de recherche.
- Préfiguration d'une **chaire thématique sur le thème de l'alimentation** en partenariat avec le Centre de recherche de l'Institut Paul Bocuse et l'ISARA.

Science ouverte

L'établissement s'est engagé activement dans une démarche de science ouverte en vue de partager gratuitement les résultats de la recherche avec l'ensemble de la communauté scientifique. L'enjeu était aussi de donner une plus grande visibilité aux activités scientifiques de l'Université.

- **Recrutement d'un ingénieur d'études dédié** et sensibilisation des enseignant.es-chercheur.es à l'intérêt du dépôt de leurs **publications dans HAL**.
- Inauguration en 2018 du **portail HAL Lyon 2**.
- Important travail de référencement des publications.

Diffusion des savoirs et médiation scientifique

- **Création d'une mission de médiation scientifique** dans la Direction de l'Action Culturelle et de la Diffusion des Savoirs, un poste à temps plein dédié au développement de dispositifs de diffusion des savoirs scientifiques auprès du grand public.
- **Réorientation de l'activité de l'Université tous âges (UTA)** pour l'inscrire clairement dans les missions de diffusion des savoirs de l'université, en y impliquant plus fortement les enseignant.es-chercheur.es et les doctorant.es, et création d'un comité scientifique.
- Renforcement des Presses universitaires de Lyon notamment grâce au **recrutement d'une directrice éditoriale** à temps plein. Rattachement des PUL à la Direction de la recherche et instauration d'un nouveau fonctionnement, avec un directeur scientifique, qui a su rapidement remotiver l'équipe. L'enjeu est de développer une politique éditoriale plus ambitieuse et mieux intégrée à l'établissement en diffusant des ouvrages de qualité destinés au monde académique mais en mettant aussi à la portée d'un public plus large les résultats de la recherche dans tous les domaines des sciences humaines et sociales.

Réouverture du Musée des moulages

- **Mise en place de la gratuité** et d'une ouverture du musée tous les mercredis et samedis (l'ouverture du musée était uniquement événementielle depuis 1999).
- Recrutement de **3 étudiant.es médiateur/trices** pour assurer l'accueil et les visites.
- **Refonte complète de la muséographie**, en collaboration avec des enseignant.es-chercheur.es d'histoire de l'art et d'archéologie, autour de 7 grands thèmes récurrents de l'histoire de l'art.
- Mise en place d'un plan pluriannuel de restauration des œuvres.
- Mise en place d'un dispositif de **visite pour les personnes aveugles et mal-voyantes** avec des étudiant.es du département de tourisme.
- **Création d'audioguides** intitulés « Murmures de statues » par des étudiant.es de l'ICOM.

Formation

Dans un contexte de réformes accru dès la rentrée 2016, la liste AGIR a dû mettre en œuvre la nouvelle offre de formation (conçue dans le cadre du mandat présidentiel précédent) avec de nombreuses difficultés liées à la soutenabilité des maquettes et des coupes franches effectuées dans les dispositifs de formation (retrait des enseignements d'ouverture, disparition des enseignements de sport, réduction des heures disciplinaires, absence de cadrage effectif des maquettes masters).

Il a été décidé, tout au long de la mandature, de **redonner de l'espace aux composantes** pour les choix relevant de leurs disciplines, en préservant les formations rares ou peu enseignées, en laissant la place à l'ouverture de nouvelles formations (DU, LP, Master en alternance) tout en mettant en œuvre des réformes importantes qui se sont succédé chaque année (Loi Master et poursuite d'étude en 2016/2017, Loi ORE-Parcoursup en 2017-2018, mise en œuvre de l'arrêté Licence en 2018, réforme des concours de l'enseignement et des masters MEEF et participation à la réforme des études de santé sur l'établissement en 2019-2020).

Dans ce cadre, nous avons aussi entamé l'auto-évaluation des formations et mis en œuvre de **larges concertations auprès des équipes pédagogiques** pour l'accréditation à venir.

Les délais extrêmement contraints (une réforme par an) auxquels nous avons dû faire face ne nous ont pas empêché de travailler la politique de l'établissement en concertation avec les élu.es des conseils

centraux (1 CFVU par mois pendant 4 ans), les composantes (en préservant le dialogue, dans le respect de leurs cultures et spécificités) et nos tutelles (DGESIP, Rectorat), et toujours avec le souci de faire valoir l'accès à l'enseignement supérieur pour tou.tes, en accomplissant nos missions de service public et en permettant aussi aux étudiant.es dans les situations les plus précaires de pouvoir réussir leurs études.

Évolution des formations et réussite étudiante

- Reprise de l'offre de formation préparée sous la précédente mandature pour que l'établissement soit en mesure de la financer **en proposant à chaque composante de réajuster l'offre disciplinaire** et de retravailler la transversale en Licence.
- Mise en œuvre de la réforme des masters et du droit à la poursuite d'étude en 2016-2017 : les conseils centraux ont été consultés afin de permettre à certaines composantes d'avoir un calendrier assoupli (intégration de la Mention PCP -Institut de psychologie en 2018 et de 3 mentions en droit -Faculté JVD en 2019).
- Passage des TD de **40 à 35 étudiant.es en L1**.
- Ouverture de la BU Chevreul en soirée, tous les jours de la semaine et ouverture les dimanches toute l'année.
- Mise en œuvre de la loi ORE 2017-2018 avec des choix politiques forts (pas de "oui si" a priori, critères de classements adoptés collégalement et votés à l'échelle de l'établissement, pas de sélection des candidat.es en fonction des filières de bac).
- Mise en place et soutien à la création de dispositifs de remédiation (parcours CLEFS-ISPEF, renforcement des années préparatoires (Langues, LESLA) et du semestre rebond (SCUIO-IP) (accord pour ouverture de groupes supplémentaires dès la rentrée 2016).
- Dans le cadre de la loi orientation et réussite (Loi ORE), 5 postes pérennes ont été créés : 3 postes MC ou PRAG (1 ISPEF, 2 Langues) et 2 postes BIATSS (SCUIO-IP et ISPEF) et 4 coordinateur/rices pédagogiques (Directeur/trices d'études) recruté.es.
- Participation à la réponse à l'Appel à projet PIA 3 "Nouveaux Coursus à l'Université" intitulé CURSUS+. Toutes les composantes ont été sollicitées : la faculté de Droit JVD est accompagnée pour l'expérimentation de la modularisation (mise en œuvre en L1 en septembre 2019).
- Maintien du soutien au DAEU (Diplôme d'accès aux études universitaires) en dépit du désengagement partiel de la région, et ouverture du DAEU Lyon 2 à distance.
- Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'éducation nationale, l'établissement a obtenu le portage de la formation PsyEN (Psychologues de l'éducation nationale), à l'Institut de psychologie, dans le cadre d'une convention tripartite avec le Rectorat et l'INSPE de Lyon.
- Ouverture de TD en langue française des signes (LSF) en plus de la langue obligatoire en L1, L2, L3 au Centre de Langues (septembre 2018).
- Création de nouveaux diplômes universitaires, de licences professionnelles et de masters en alternance (cf. Infra : partie Alternance et FTLV).
- Création d'une charge de mission MEEF dès 2017 permettant de soutenir les formations des Professeur.es des écoles et enseignant.es du secondaire sur le site Lyon-Saint-Etienne, en représentant nos formations au sein de l'INSPE (ex-ESPE), en mettant en lien les différent.es acteur/trices de l'établissement, en préservant une politique de moyens budgétaires vis-à-vis de nos partenaires et en redonnant de la visibilité aux MEEF Lyon2 (promotions et valorisations des formations et de leurs réussites en interne et en externe).

Orientations et insertion professionnelle

- Mise en place du continuum bac-3/bac+3 dans le cadre de la loi ORE, avec la **création d'un poste au SCUIO-IP** : relais vers le second degré, mise en place d'un guide lycéen.nes, renforcement des conventions de partenariats avec les lycées, coordination des Directeur/trices d'étude en L1, valorisation de nos formations auprès du secondaire.

- Premières **soirées d'information pour les parents d'élèves** : mise en œuvre en 2018 de l'accueil des lycéen.nes et de leurs parents en présence de responsables de portails et Directeurs/trices de composante: plus de 400 personnes par soirée, amplifié en 2019.
- Premières éditions du **Forum de la réorientation** ayant pour objectif de conseiller et informer les étudiant.es qui souhaitent se réorienter après le début du premier semestre.
- Création de la première **Journée des masters** en 2018 à destination des L3 et de la **Journée des licences professionnelles** à destination des L2 en 2019.
- Mise en œuvre de l'**accompagnement des composantes** dans la mise en place de journées métiers ou de séances d'information sur les secteurs d'activité.
- **Objectif stages emploi** : renforcement des collaborations avec les composantes et les associations étudiantes pour les déjeuners RH et les flashes CV.
- Mise en place de **Job teaser**, nouveau support de diffusion des offres de stages et d'emplois.
- Mise en œuvre d'un jeu vidéo sérieux (Serious Game) comme support pédagogique à l'orientation professionnelle utilisé dans les ateliers du pôle stages (SCUIO-IP).
- Encouragement et soutien à l'organisation de remises de diplômes sur toutes les années de formation (Licence, Masters, MEEF, agrégations, thèses).
- **Refonte de l'affichage de l'offre de formation sur les sites web** de l'université, afin de la rendre plus lisible et de permettre son identification facile depuis les moteurs de recherche.
- Le **rapprochement opéré depuis 3 ans avec les acteurs socio-économiques du territoire Brondillant** (Ville de Bron, Association des Entreprises de la commune de Bron, etc.) a permis d'engager un travail commun tant au service de nos étudiant.e.s (et plus largement de tous les usager.e.s et personnels de notre établissement) que de nos partenaires (au travers de la recherche de stages ou d'alternances, de projets d'études, de la participation aux conseils de perfectionnement, de projets de recherche, etc.). Différents événements sur le campus Porte des Alpes illustrent ce rapprochement : la deuxième édition des rencontres des acteurs économiques de Bron, des petits-déjeuners sur des thèmes comme « Recruter autrement », la réforme de la formation professionnelle, etc.

Formation en alternance et formation tout au long de la vie

- Réorganisation et **renforcement du Service Commun de la Formation Continue**, passant de 7,8 ETP à 11 équivalents temps plein (ETP), pour apporter un meilleur service aux composantes dans leurs activités de FC.
- Mise en place d'une **démarche qualité** et de l'outil **FCA Manager** afin de simplifier les procédures pour les composantes et aide au développement de nouvelles formations (approche par compétences par exemple).
- **Refonte de la politique tarifaire** de la FC et adaptation de cette politique à la réforme de la Formation Professionnelle et aux nouvelles modalités de financement par le Compte Personnel de Formation.
- **Soutien au développement des formations en alternance** : modification des statuts de l'université afin de pouvoir exercer les missions d'un Centre de Formation par Apprentissage pour porter nos nouvelles formations en apprentissage. Aide également apportée aux responsables pédagogiques de LP et M2 afin de les aider à transformer leur diplôme pour les proposer au format de l'alternance (LP Chargé de projet web, M2 archéologie, M2 Data Mining).
- **Créations de Licences Professionnelles** (en alternance pour partie) dans le cadre du dispositif des Congés pour Projets pédagogiques (CPP). Un exemple parmi d'autres : à la rentrée 2020, une nouvelle LP en alternance verra le jour : "Négociateur/rice touristique", faisant suite à l'octroi d'un CPP et qui est le fruit d'un travail inter composantes : Langues, T&T et ICOM.
- **Lauréat de l'AMI Campus numérique de la Région AuRA** (projet Lyon 2 intitulé "Société et numérique").
- **Stabilité**, dans un contexte incertain, **du chiffre d'affaires** et de la typologie de nos stagiaires (1/3 d'individuels, 1/3 de financement d'entreprises et 1/3 divers), une situation très comparable (profil des stagiaires, types de formations, etc.) à la plupart des universités en France.

Accompagner les initiatives pédagogiques

Le Service de pédagogie du supérieur (SPS) a été mis en place fin 2016. Il a pour mission d'accompagner les enseignant.es dans leurs pratiques pédagogiques, dans leurs usages quotidiens comme dans le montage de projet ou l'expérimentation de nouvelles pédagogies

- **Accompagnement des enseignant.es** dans leur pratique pédagogique et à leur demande, dans leur usage de la plateforme de cours (Moodle), en particulier dans le cadre des périodes d'examens.
- Mise en place d'un groupe de travail composé d'enseignant.es de toutes les composantes qui réfléchissent aux évolutions à donner à la plateforme de cours (Moodle).
- Installation d'une **salle de plaidoiries** et de procès pour la Faculté de Droit Julie-Victoire Daubié.
- Installation d'une **salle de formation expérimentale** (PDA, bat. o) mise à disposition des enseignant.es qui veulent expérimenter de nouveaux formats pédagogiques.
- Mise en place d'un **RAPID MOOC** pour l'établissement : système permettant l'enregistrement et la diffusion simplifiée de pastilles vidéo, notamment pour la pédagogie.
- Mise en place d'un **séminaire inter-universitaire** rassemblant enseignant.es, étudiant.es et ingénieur.es pédagogiques des universités du site Lyon-St-Etienne afin de faire des propositions sur l'évolution de la pédagogie dans l'enseignement supérieur :
 - Session 2018 : évolution de l'aménagement des espaces pédagogiques (amphis, salles de cours, tiers lieux...);
 - Session 2019 : invention de dispositifs pédagogiques innovants.

Vie étudiante

L'une des principales missions de l'université est de permettre à ses étudiant.es d'accéder à des diplômes de qualité et de se préparer à la vie pro-fessionnelle. La vie étudiante occupe dans ce cadre une place essentielle, offrant la possibilité de réussir ses études tout en permettant à chacun.e de se réaliser et de s'impliquer au cœur de la vie des campus. La liste AGIR a œuvré tout au long du mandat pour redonner à la vie étudiante une place de choix. Le bilan de l'équipe sortante était très mince du point de vue du déploiement de l'offre de service ouverte à nos étudiant.es et peu d'entre eux/elles connaissaient les dispositifs auxquels ils/elles pouvaient avoir accès. Au cours du mandat, nous nous sommes attaché.es au développement de la vie des campus au sens large (amélioration du cadre d'étude, décisions budgétaires sur l'aide sociale pour les étudiant.es en grande précarité, amplification des dispositifs de la vie étudiante et animations des campus et des associations étudiantes (forum des associations), réintroduction du sport en bonus qui avait été retiré des maquettes, ouverture d'un Service de santé universitaire). Les projets mis en œuvre ont permis de garantir à nos étudiant.es l'accès à des dispositifs de qualité, plus centrés sur leurs préoccupations actuelles et afin d'améliorer leurs conditions d'études dans un cadre convivial et rénové. Par ailleurs, un gros travail a été mené pour faire de notre établissement une université inclusive et luttant contre les discriminations. Certains de nos dispositifs sont valorisés au niveau national : possibilité de voir reconnu son prénom d'usage, augmentation de + 25% de l'accueil d'étudiant.es en situation de handicap (cf. Infra: vie institutionnelle).

Améliorer les conditions d'étude et l'accompagnement social et médical des étudiant.es

- Création en 2017, dans le cadre du FSDIE, d'une **commission d'aide d'urgence** pour les étudiant.es en situation de grande précarité.
- Recrutement, pour la première fois, fin 2016, d'une **assistante sociale à 50% puis à 100%**, venant en complément des assistantes du CROUS dans le service de la vie étudiante.
- Accueil téléphonique et par courrier électronique pendant la période estivale grâce à la mise en œuvre d'une **permanence d'été** depuis 2018.

- Lancement d'un travail sur l'amélioration de l'accueil des usager.es à l'université, piloté grâce à la **création d'un poste de chargée de mission accueil**.
- Mise en place d'une **Epicerie solidaire** en 2019 qui propose aux étudiant.es ayant de faibles ressources des produits alimentaires et d'hygiène à moindre coût.
- **Ouverture d'un centre de santé universitaire** (SSU) à la rentrée 2019, avec une activité de prescription (médecine générale, gynécologie, psychiatrie) et une amplification des actions de sensibilisation sur les campus.
- Instauration de la gratuité de l'ensemble des activités physiques et sportives (suppression des droits spécifiques de 20 euros appliqués auparavant).

Permettre aux étudiant.es de s'impliquer dans la vie des campus

Différentes actions ont été entreprises pour améliorer le cadre d'études et rendre la vie étudiante sur les campus plus agréable et plus conviviale. Cela a notamment été rendu possible par un renforcement des services, (1 ETP dans le service de la vie étudiante et 1 ETP dans le service d'action artistique et culturelle) et un vrai travail collectif et transversal mené entre les services impliqués sur ces questions (Vie étudiante, DACDS, DIMMO, COM, SSU, SUAPS) et les élu.es étudiant.es

- Création d'une **newsletter étudiante** mensuelle.
- Création de l'évènement "**Lyon 2 fait sa rentrée**" avec des animations de loisirs, sportives et culturelles et refonte de la période d'intégration pour favoriser l'intégration des étudiant.es au début de leur année universitaire et des visites adaptées pour les PMR.
- Création d'un **espace de restauration hors sac** pour les étudiant.es, nommé "l'autre deux", sur le campus PDA.
- Installation de "**tiers lieux**" sur les campus pour les activités inter-cours des étudiant.es (installé : PDA, bâtiment O ; en cours : BDR, Demeter/CIEF et Athena/Langues).
- **Rénovation de l'espace détente de la MDE** (poufs, jeux, livres, abonnements, piano, babyfoot en accès libre).
- **Mise à disposition de pianos** en accès libre sur les campus BDR et PDA.
- Mise en place de **boutiques éphémères** pour la vente de sweat-shirt Lyon 2 et autres goodies.
- **Recrutement de 4 étudiant.es "ambassadeur/drices culturel.les"** (équivalent 0,8 ETP) pour promouvoir les activités culturelles sur les campus.
- Mise en place d'un **Budget participatif étudiant** (40 000€/an).
- Mise en place d'un créneau banalisé pour tou.tes les étudiant.es sur PDA – le **Créneau Free**. Tous les événements à destination des étudiant.es sont programmés prioritairement le jeudi avec des activités en lien avec l'insertion professionnelle mais aussi grâce à la présence de diverses associations et des services de la vie étudiante et culturelle de l'établissement.
- Mise en place des "**Cafés de la MDE**" sur des thématiques variées : environnementales, citoyennes, solidaires, bien-être et santé etc.
- Développement des **ateliers de pratiques culturelles**.
- Mise en place de **master-class** permettant des rencontres entre étudiant.es et artistes (Joao Pedro Rodrigues, James Ivory, Christian Schiaretta, etc.).
- Mise à disposition de **kits gratuits de prévention** pour les associations étudiantes (éthylotests, bouchons d'oreille, préservatifs).
- Mise en œuvre du **dispositif engagement étudiant avec bonus** qui a doublé en un an avec investissement des enseignant.es travaillant sur ces thématiques
- **Développement du sport** (créneaux plus nombreux, gratuité des activités) et des équipements sportifs (grands terrains de sport, lancement du projet de maison des sports).

Stratégie internationale

L'Université Lumière Lyon 2 a toujours eu des relations internationales fortes, mais elles étaient insuffisamment structurées et dynamiques. Les chercheur.es de Lyon 2 étaient connu.es, selon leur

discipline, à l'IFPO de Beyrouth, à l'Université de São Paulo ou à l'Université Goethe à Francfort, par exemple, mais ces efforts restaient invisibles pour les partenaires que sont la Région, la Métropole, Campus France ou encore le réseau consulaire. En interne, les synergies entre formation et recherche étaient insuffisantes, et la DRI n'était pas en mesure de porter les ambitions légitimes des collègues. Quatre années plus tard, nous bénéficions d'une réelle visibilité de notre positionnement international, soutenons activement les projets des équipes pédagogiques et scientifiques et mettons en œuvre une stratégie partagée à l'échelle de l'établissement.

La mise en place d'une stratégie raisonnée

Pour la première fois, l'établissement s'est doté d'une stratégie internationale transversale, approuvée par les instances et appliquée par la Direction des Relations Internationales. Cette stratégie a fait l'objet d'un bilan très détaillé, présenté en janvier 2020 à ces mêmes instances, et disponible sur le site de l'université. Ce bilan très positif a été rendu possible par une augmentation sans précédent des ressources humaines disponibles à la DRI, qui est passé de 16 à 25 agent.es sur la mandature, soit un **renforcement de l'effectif de plus de 50%**. Cela s'est traduit par :

- Un **quintuplement** du budget de fonctionnement de la DRI (réalisé 2015 = €60k, accordé BI 2019 = €295k).
- Passé d'un total de 400 accords en 2016 à presque 650 aujourd'hui. Rien qu'en 2018-2019, nous avons approuvé la signature de 200 accords, dont **26 nouvelles formations en partenariat international**.
- Création d'un Comité d'Instruction des Partenariats pour s'assurer de la cohérence des créations avec notre stratégie.
- Fort accroissement du **nombre de missions effectuées** par les enseignant.es-chercheur.es et les personnels administratifs.
- Participation au projet de création d'une **université européenne**, TruMotion.
- Taux de réussite dans les **projets financés de 66%**, 10 projets seront déposés début 2020, chiffre sans précédent.
- Fondation de **l'Université Franco-Géorgienne**, participation active à tous les réseaux pour augmenter la visibilité de l'établissement (événements Campus France sur les 5 continents, NAFSA, EAIE, APAIE, délégations régionales, Entretiens Jacques Cartier, etc.).

La mobilité favorisée, l'accueil amélioré

L'Université Lumière Lyon 2 a toujours eu un dynamisme fort dans la mobilité étudiante, notamment sortante. Nous avons consolidé ce dynamisme, et avons priorisé un travail sur la mobilité entrante, avec divers dispositifs d'attractivité et d'accueil, qui ont porté leurs fruits :

- **Augmentation forte de la mobilité entrante** d'échange (+14%) et du nombre d'étudiant.es internationaux/ales s'inscrivant dans nos diplômes (+55%), signe de l'attractivité de l'établissement.
- **Augmentation de la mobilité sortante** Erasmus+ (+7%), alors même que les chiffres nationaux sont en baisse.
- Augmentation des flux de mobilité dans le cadre de formations à l'international, en lien avec une **hausse très importante du nombre d'étudiant.es en cotutelle (+34%)**.
- Obtention d'un financement dans le cadre de l'appel Bienvenue en France, mise en place d'un centre d'accueil unique sur PDA, avec notamment un nouveau **centre de tutorat** pour étudiant.es internationaux/ales.
- Mise en place de **bourses d'établissement** pour la rentrée 2020, pour soutenir les mobilités de stage et l'internationalisation des pôles de spécialité.
- **Accroissement des moyens pédagogiques** alloués aux composantes, leur permettant pour la première fois d'ouvrir des groupes TD pour tenir compte des flux de mobilité entrante

- Création de **cours spécifiquement dédiés** aux étudiant.es entrant.es en échange, ainsi que d'un programme de mobilité adapté intitulé CELC Lumière (Certificat d'Etudes de Langues et de Cultures), véritable vecteur d'attractivité.
 - Une implication forte pour l'accueil d'étudiant.es et de chercheur.es en exil

Parce que l'international ne se résume pas à la mobilité des étudiant.es et des collègues, mais implique aussi une vision de notre place dans le monde, l'établissement s'est engagé auprès de publics à l'étranger, de diverses manières :

- Engagement de l'établissement dans le **programme PAUSE** avec le recrutement de 7 chercheur.es et jeunes chercheur.es syrien.nes et turc.ques.
- **Participation au réseau MENS** (Migrants dans l'Enseignement Supérieur) et développement d'un dispositif d'inscription dérogatoire des étudiant.es en exil, sans papiers ou dans d'autres situations d'extrême précarité administrative.
- **Création du DU Passerelle** qui vise l'acquisition de compétences linguistiques, culturelles et méthodologiques relatives au niveau B2 avec pour visée la réinsertion d'étudiant.es réfugié.es et demandeurs/deuses d'asile dans un parcours d'étude.

Un nouvel élan pour la formation en langues

Une politique internationale ne peut se concevoir sans une politique de formation en langues, et l'équipe AGIR a fait de la place des langues dans nos formations une question centrale :

- Développement du Parcours International MINERVE et forte augmentation du nombre d'inscrit.es sur la période **(+35%)**, ainsi que du nombre de collègues invité.es chaque année **(+47%)**.
- Ouverture de la possibilité de suivre deux langues en licence, au lieu d'une seule initialement prévue dans l'accréditation, adossée à un évènement de promotion annuel et de découverte des langues : la Journée Babel.
- Développement du FLE, **au cœur du dispositif CELC**, qui comprend également des enseignements en anglais. Augmentation du nombre de cours enseignés en anglais, dans plusieurs composantes, et formations proposées pour les enseignant.es-chercheur.es.

Numérique

Depuis 2016, notre politique a consisté à investir lourdement dans le numérique afin de (re)mettre à niveau les équipements et outils informatiques de l'université, dans le but d'améliorer les conditions d'étude et de travail de l'ensemble des usager.es de l'université, quelle que soit leur composante, laboratoire ou service de rattachement. Le budget informatique est passé de 2 millions € en 2016 à près de 4 millions € en 2020. L'essentiel de cette augmentation est fléché sur des investissements (achat et renouvellement de matériels informatiques et audiovisuels) qui sont passés de 500 000€/an en moyenne à 2 000 000€/an en moyenne.

La mise à niveau et la modernisation des équipements informatiques

Cette politique s'est traduite par la mise à disposition d'ordinateurs performants pour l'ensemble des salarié.es de l'établissement (400 000€ à 600 000€ par an), par le développement des équipements informatiques et audiovisuels pour la pédagogie (400 000€ à 600 000€ par an) et par la rénovation du réseau informatique et du système téléphonique (400 000 à 500 000€ par an).

- **Équipement de l'ensemble des personnels enseignant.es** (titulaires depuis 2018, contractuel.les à partir de 2020). Ces équipements garantissent la mise à disposition d'outils de travail

aujourd'hui indispensables, sans que cela pèse sur le budget des composantes ou des laboratoires. Ces derniers peuvent ainsi fléchir leurs ressources budgétaires sur l'équipement des doctorant.es et post-doctorant.es.

- **Politique de rénovation du parc informatique** des personnels administratifs (ordinateurs performants, doubles écrans pour les gestionnaires de scolarité et RH, ordinateurs portables...).
- **Rénovation des salles informatiques** : installation d'ordinateurs neufs et performants.
- Intensification de l'équipement audiovisuels (vidéoprojecteur) avec **objectif d'équipement de 100% des salles** qui peuvent l'être.
- **Amélioration de la couverture wifi**, dans le cadre de la refonte du réseau informatique et rénovation des réseaux MSH (en cours) et MOM (à venir). Cela permet d'améliorer la fiabilité du réseau et la couverture wifi des bâtiments.
- Mise en place d'un **nouveau système téléphonique** qui garantit la fiabilité du système et offre de nouveaux services (annuaire intégré, renvoi d'appel, réponders personnalisés, gestion via le poste de travail...).
- Généralisation de la **mise à disposition de téléphones portables professionnels** pour les personnes qui le souhaitent et dont les missions le nécessitent.

L'amélioration des services aux usager.es

Pour faire en sorte que les outils et nouveaux équipements bénéficient pleinement à toutes et tous, nous nous sommes attachés à un renforcement du support technique et de l'accompagnement des usager.es.

- Au service de l'ensemble des personnels :
 - **Renforcement des équipes techniques** (+4 ETP) afin de leur permettre une meilleure réactivité (hotline téléphonique, intervention sur place, mise à disposition de matériel...).
 - Mise en place d'un **accompagnement pour l'organisation de visio-conférences** (présence d'un.e appariteur/rice au début de chaque visio-conférence).
- Au service des étudiant.es et des activités d'enseignement :
 - **Renforcement des moniteur/rices** des GSN pour accueillir les étudiant.es dans de meilleures conditions.
 - **Mise en place d'appariteur/rices** pour intervenir rapidement dans les salles et amphithéâtre en cas de difficulté technique.

Le renforcement des outils

Depuis 4 ans, nous avons déployé un grand nombre d'outils, logiciels, applications... qui ont pour objectifs de faciliter le fonctionnement de l'université, de permettre à tou.tes de bénéficier d'un accès aux outils et informations nécessaires dans son travail et, donc, de simplifier le travail de l'ensemble des collègues enseignant.es et Biatss.

- **Refonte des sites Internet de l'Université** afin d'être mieux adaptés aux nouveaux usages et favoriser un meilleur référencement : création d'un intranet étudiant uniquement accessible sur authentification et refonte de l'intranet personnel.
- Mise en place de la **nouvelle messagerie** qui offre un niveau de service bien supérieur : confort d'usage, espace de stockage important (exclusivement sur les serveurs de l'établissement) et calendrier partagé performant.
- Déploiement et **évolution des outils numériques pour la pédagogie et la scolarité** : eCandidat, ADE (avec des emplois du temps personnalisés mis à jour en temps réel), plateforme de cours (Moodle), Groupe et trombino, logiciel antiplagiat (Compilatio), etc.
- Déploiement de **nouveaux outils de gestion RH** : SIHAM, OSE.
- Déploiement de nouveaux outils numériques pour **faciliter le travail des personnels** :

- **BUL** : stockage et partage de documents pour l'ensemble des personnels de l'université ;
- **Rocket chat** : messagerie instantanée pour tou.tes les personnels de l'établissement ;
- **AGT** : système simplifié de création des comptes informatiques, notamment pour permettre aux vacataires enseignant.es d'accéder aux ressources informatiques (mail, intranet, bibliothèque électronique...) sans attendre la finalisation du contrat RH.

Un accès simplifié aux imprimantes et au copieurs

Une **nouvelle solution d'impression** (copieurs et imprimantes) à l'échelle de l'établissement. Impression à partir de la carte Izly : système simple, qui garantit la confidentialité des impressions, et permet à l'ensemble des usager.es de pouvoir imprimer sur l'ensemble des copieurs de chaque campus.

- Pour les personnels, les **copies sont désormais prises en charge par l'établissement**, soulageant les composantes et laboratoires de ce budget. Aucun quota pour limiter les impressions
- Pour les étudiant.es, **diminution du coût des copies et impressions** (passage de 0,10€ à 0,05€/page NB, et de 0,36€ à 0,10€/page couleur) et mise à disposition d'un quota gratuit de 2,5€/an (50 pages NB). Grâce à la solution d'impression unifiée, les étudiant.es peuvent utiliser les copieurs des BU, des GSN, mais aussi l'ensemble des copieurs de l'établissement, notamment en composante, tout en étant facturés sur leur compte.

Une infrastructure informatique modernisée et solidifiée

Un très gros travail a été effectué pour garantir une haute fiabilité de service à long terme :

- **Refonte lourde du « moteur » informatique** de l'établissement (mise en place d'un référentiel et refonte de l'urbanisation du SI) : effets pas toujours visibles du point de vue des usager.es, mais nécessaires pour garantir que le système fonctionne, tout le temps, et pour longtemps.
- Rénovation lourde (encore en cours) du réseau informatique : remplacement d'un grand nombre de câbles réseau, de bornes wifi, d'installations intermédiaires ; **mise en place de nouvelles liaisons fibres à très haut débit entre l'ensemble des sites de l'université** afin de garantir une excellente connexion à tou.tes (doublement de la liaison BDR-PDA, déploiement de fibres optiques pour les sites Rachais, Vinatier, Ecully).
- Transfert en cours d'une partie des serveurs informatiques **du campus BDR vers le CC-IN2P3** pour renforcer la fiabilité des infrastructures.
- **Participation au projet Cynelis** de datacenter mutualisé entre les établissements du site Lyon-St-Etienne.

Campus et patrimoines

De très nombreuses opérations ont été engagées pendant ce mandat, même si parfois les délais nécessaires à leur réalisation (études, concours d'architectes, marchés, travaux...) ne permettent pas encore d'en voir les résultats. La plupart de ces gros investissements, auxquels l'établissement consacre des sommes très importantes (le budget d'investissement est passé de 5,6 millions d'euros en 2017 à 21 millions d'euros pour le budget 2020), s'inscrivent dans le Schéma Prévisionnel de la Stratégie Immobilière, que nous avons élaboré et fait adopter en 2018.

Transformer le campus Porte des Alpes

- **« Learning Centre »** : important travail avec les partenaires pour en assurer le financement, puis établissement du dossier d'expertise et validation avec le comité de pilotage, concours d'architectes. Travail avec les services à différentes étapes du processus pour préciser les besoins. **Début des travaux en 2020.**

- Aménagement des espaces extérieurs sur PDA : préfiguration de **traverses vertes du campus** avec des plantations d'arbres sur la partie supérieure.
- **Maison des sports** sur PDA, concours en cours, démarrage des travaux en 2021.
- Projet de **Maison de la création** (PDA), programmiste en 2020.

Rénover pour améliorer les conditions d'études et de travail sur les campus

- Signature d'une **charte du développement durable**, avec un premier résultat fort : adoption d'un marché pour la mise en place du tri sélectif dans les bureaux, salles de cours et espaces extérieurs (mise en place début 2020).
- Le Plan Campus, décidé par la COMUE selon des phases de travaux peu réalistes, ne prévoyait rien pour permettre une **amélioration des locaux à l'occasion des déménagements**. A chaque fois que cela était possible, la Présidence a prévu des travaux de peinture, une remise en état des sols ou changement des stores.
- Affermissement des tranches conditionnelles du bâtiment Gaïa.
- Planification des **rénovations des cours intérieures** (BDR). Cour Clio démarrage des travaux en janvier 2020.
- **Equipements de sport** : nouveau terrain de foot, renouvellement du mur d'escalade, rénovation des salles de sport.
- **Rénovation des bâtiments** : travaux d'étanchéité de nombreux bâtiments sur PDA (L, Europe notamment), remise en peinture de la structure Petrov, rénovation des amphis Cujas et Condorcet, de la MDE.
- Rénovation électrique de la MSH et la MOM.

Améliorer l'accès en transports en commun, favoriser les déplacements doux

Amélioration des transports pour PDA : les échanges avec les collectivités territoriales et le SYTRAL ainsi que la sollicitation d'élu.es pour appuyer nos demandes ont abouti :

- A l'**implantation d'une station Vélov** à PDA.
- A l'ouverture d'une **nouvelle ligne de bus** depuis septembre 2019, le C15 Express.
- A un **projet d'amélioration de la desserte en tramway** par l'allongement des rames.
- A la préparation de la **mise en œuvre de l'indemnité kilométrique pour les vélos** dès que le cadre réglementaire le permettra pour notre établissement.
- A la future création de **pistes cyclables** qui traverseront le campus PDA.

Emploi, personnels, action sociale et conditions de travail

En matière d'emploi et de politique sociale, le mandat 2016-2020 aura d'abord insisté sur une politique de recrutement volontariste, à l'inverse des incitations contemporaines au "dégraissage de la fonction publique". Il aura ensuite contribué à la déprécarisation des personnels même si ce chantier de longue haleine doit être poursuivi. Il aura tenté de professionnaliser l'accompagnement de nos personnels via une meilleure prévention des risques professionnels, une montée en puissance de la politique de formation professionnelle, un développement de l'action sociale, une réforme du régime indemnitaire et une meilleure prise en compte des multiples engagements consentis par les personnels envers l'établissement et ses usager.es.

Une politique d'emploi volontariste

- Augmentation du nombre total d'emplois à l'université, personnels BIATSS et Enseignant.es et Enseignant.es-Chercheur.es. Depuis 2016, la **masse salariale de notre établissement a crû de près de 11 %**, permettant des créations de postes sans précédent et une importante campagne de déprécarisation des personnels.
- Rééquilibrage progressif des taux d'encadrement entre les composantes et les différentes sections, à travers un travail commun aux services centraux et aux directions pour construire et affiner un outil d'objectivation de ces taux d'encadrement, et la **création nette de 17 postes d'enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, dont 9 postes titulaires**. Au total : création de 6 MCF, 1PR, 2 second-degré, 3 ATER, 2 PAST, 3 lecteurs/maîtres de langues, 7 invités...
- Renforcement des effectifs des personnels administratifs et techniques BIATSS pour améliorer le fonctionnement général des services centraux comme des composantes et mener à bien de nouveaux projets (**+31 postes BIATSS sur 2018 et 2019**).
- Mise en place des contrats étudiants pour élargissement des possibilités de **recrutement d'étudiant.es par l'Université**.
- Parallèlement, mise en place de la **gestion intégrée** (SIFAC) pour améliorer le service rendu aux personnels, composantes et services.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels

- Déprécarisation des personnels BIATSS à travers **une réduction de 27% du nombre de contrats en temps incomplets** (126 en 2016 contre 92 fin 2019), consolidation et revalorisation (+ 57 000 Euros en année pleine) du protocole des contractuel.les non titulaires permettant l'attribution de contrat sur des périodes plus stables de 2 et 3 ans avant obtention d'un CD, ouverture de très nombreux concours dits "Sauvadet". **134 ouvertures de concours BIATSS** depuis 2017 dont **51 concours réservés Sauvadet** (en 2017 et 2018) contre 20 ouvertures en 2016 dont 3 Sauvadet.
- Amélioration de la prise en charge administrative des enseignant.es vacataires, avec le **paiement 10 mois sur 12 des vacances** effectuées, l'accélération des procédures pour la signature des contrats via la mise en place de OSE et la dématérialisation, l'identification de solutions permettant le recrutement de pré- et post-doctorant.es ne pouvant justifier 900h par ailleurs, **l'exonération a priori des droits d'inscription**, l'extension aux enseignant.es vacataires **de l'offre de formation** à destination des personnels.
- Mise en place et développement du télétravail dont bénéficient **139 personnes** début 2020.
- Renforcement de la **médecine du travail** : stabilisation du poste, augmentation de la quotité de travail pour que tous les personnels puissent être vus.
- Mise en place d'une **cellule d'écoute et d'accompagnement** dédiée au signalement, à la résolution et à la prévention **des risques psycho-sociaux** (RPS), des cas de **harcèlement** et/ou de **discrimination**, associant la médecine du travail, le service Environnement de travail et action sociale (ETAS) de la Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS) et, pour la prise en charge des signalements harcèlement/discrimination, la Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM).
- Mise en place d'actions spécifiques à la lutte contre les **violences sexuelles et sexistes**, dont une journée de sensibilisation le 27 janvier, la création d'une cellule d'écoute et d'accompagnement, et l'insertion de ces questions dans la politique de formation des personnels.
- Mise en place et développement des **accompagnements collectifs** pour aider à la résolution de difficultés que peuvent rencontrer les équipes BIATSS ou enseignantes.
- Élaboration du Document unique d'évaluation des risques (DUER) et développement du réseau des assistant.es de prévention.

L'accent mis sur la formation et les évolutions de carrière des personnels

- **Extension thématique et amplification de l'offre de formations** à destination des personnels BIATSS comme des enseignant.es et chercheur.es, titulaires, contractuel.les ou vacataires
- Recrutement d'une conseillère en évolution professionnelle.
- Mise en place, avant même que cela devienne une obligation légale, de la **formation des nouveaux/elles enseignant.es titulaires** la première année de leur recrutement (enseignant.es second degré et maître.sses de conférences).
- **Doublement** du nombre de congés pour recherches ou conversions thématiques (**CRCT**) accordés annuellement au titre de l'établissement, passant de 5 à 10.
- Mise en place des **Congés pour Projets Pédagogiques (CPP)**, là aussi en devançant l'obligation réglementaire, avec 4 attribués pour 2019-2020.
- Rédaction d'une charte de l'éméritat.

Le renforcement de l'action sociale et des activités en direction des personnels

- **Recrutement d'une assistante sociale** dédiée aux personnels.
- **Augmentation du budget général de l'action sociale de 37%**, permettant le renforcement des secours financiers et la mise en place de nouvelles prestations (aide au permis de conduire, soutien pour les études supérieures, etc.).
- Création de 2 **logements d'urgence** pour les personnels et leur famille.
- Mise en place d'un dispositif de **dons aux personnels des matériels informatiques** réformés mais fonctionnels, sur critères sociaux.
- Mise en place d'un **accueil en janvier** pour les personnels recrutés en cours d'année universitaire.
- **Transformation de la fête du personnel** notamment pour permettre au plus grand nombre de participer (mise en place d'un temps l'après-midi et mise en place de jeux pour les enfants).
- Création de l'évènement de la **rentrée "pas trop" solennelle** pour les personnels et les partenaires.
- Création d'un évènement "**Fête des retraité.es**", moment spécifique et convivial pour le départ des personnels à la retraite.
- Duplication sur chaque campus de la **cérémonie des vœux**.
- Renforcement des temps d'échanges et de débats pour le personnel avec la mise en place de **10 assemblées générales** (sur différents sujets : participation au projet Idex, accréditation...) en 4 ans.

Un régime indemnitaire et un référentiel enseignant revalorisés

- **Nouveau régime indemnitaire** pour les personnels BIATSS, qui a permis d'harmoniser l'indemnitaire mais aussi de le revaloriser pour la très grande majorité des personnels administratifs, techniques et de bibliothèque (**88,3 % des personnels revalorisés** dont 100% des catégories C, 81,5% des catégories B et 78,7% des catégories A) avec une enveloppe globale de 541 000 euros.
- **Extension du référentiel** pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, afin de mieux prendre en compte l'investissement des collègues dans diverses responsabilités (+ 67 815 euros pour un total de 15 000 HETD).

Un regard attentif sur les conditions de la « vie quotidienne »

Puisque la vie à l'université n'est pas faite que de gros projets, de fusions universitaires ou de travail sur une nouvelle accréditation, mais est faite aussi d'un ensemble de petits actes, nécessaires à l'accomplissement de nos missions, nous avons fait en sorte d'en assouplir, tout en respectant le cadre réglementaire qui s'impose.

- Liberté donnée aux collègues pour l'**organisation de repas** de travail, de colloque, etc. dans le restaurant de leur choix.
- **Fin de la double signature** qui était autrefois nécessaire pour les ordres de mission pour un déplacement dans l'Union Européenne.
- Possibilité donnée aux porteurs de projets recherche de **disposer de leur fonds** avant la signature finale de la convention.
- Systématisation des **billets PRO** pour les déplacements en France, permettant des modifications plus simples.
- Refonte totale de l'infrastructure pour les impressions, désormais possibles n'importe où, **sans limitation**.
- **Mise en place d'appareteur/rices** pour intervenir rapidement dans les salles et amphithéâtre en cas de difficulté technique.
- **Ouverture de la Cour d'honneur** à toutes avec installation de mobilier de jardin.
- **Amélioration de la desserte du campus PDA** par l'arrivée du C15E.

Vie institutionnelle et représentation de l'université

Collégialité et vie démocratique de l'établissement

La profession de foi AGIR 2016 avait pointé la nécessité pour l'établissement d'un strict respect des statuts et des instances, ainsi que la création de plus d'espaces de discussion et de préparation des décisions importantes pour les activités des collègues et la réussite des étudiant.es. Elle avait aussi fait le constat que les services et les composantes ne travaillaient pas suffisamment de concert. L'équipe AGIR a pris des mesures pour remédier à ces difficultés structurelles.

- Mise en place d'une **Commission numérique d'établissement** (CNE) : instance d'échanges sur les orientations de la politique numérique de l'établissement (services + composantes).
- **Nomination d'une référente déontologue**
- Constitution de nombreux **groupes de travail** paritaires sur des sujets variés : l'élaboration du nouveau modèle d'allocation des moyens aux unités de recherche ; charte de l'éméritat ; préparation de la candidature au label HRS4R ; sécurité sur les campus ; préparation du marché Déchets.
- **Refonte totale des statuts**, pour y inscrire le dialogue avec les composantes, créer une instance préparatoire et modifier la composition du CAC et du CA et accroître dans ce dernier la représentation des personnels BIATSS et des étudiant.es.
- **Réécriture de notre règlement intérieur** pour en faire un outil plus pédagogique, et y faisant apparaître tous les textes qui régissent notre vie en commun (charte informatique, charte des examens, charte de l' élu étudiant, etc.).
- **Tenue de la moitié des séances de nos instances sur le campus Porte des Alpes.**

Université inclusive et lutte contre les discriminations

La liste AGIR a eu comme préoccupation de pouvoir mener une politique de soutien aux étudiant.es et personnels empêché.es ou ayant des besoins particuliers en termes de handicap. De part cette politique

ambitieuse et reconnue sur le site comme au niveau national par nos tutelles, de nombreux étudiant.es sont arrivé.es dans notre établissement (+ 25% en 2019) reconnu pour les dispositifs mis en place et amplifiés ces dernières années. Parallèlement, nous avons porté des projets pour accueillir l'ensemble de la communauté étudiante. Un travail a donc aussi porté sur la possibilité pour chacun.e de pouvoir être inscrit.e sous un prénom d'usage. Les étudiant.es peuvent dorénavant utiliser le prénom qu'il/elle souhaite sur les listes d'appel et cartes d'étudiant.es. Par ailleurs, plusieurs manifestations se sont tenu.es pour favoriser la lutte contre les discriminations dans le cadre de la mission femme-homme.

- Création de la mission égalité hommes-femmes.
- Mise en place de la possibilité d'un prénom d'usage permettant aux étudiant.es qui le souhaitent de voir reconnu leur droit d'être nommé.es et identifié.es par un prénom qui n'est pas forcément celui de l'état civil.
- Accueil des premiers trophées de l'entreprise inclusive.
- Lancement du nouveau schéma directeur du Handicap.
- Développement d'une application de suivi des étudiant.es en situation de handicap (unique en France).
- Augmentation de 25% du nombre d'étudiant.es accueilli.es à la Mission Handicap.
- Mise en place d'une **cellule d'alerte harcèlement/discrimination**.

Un projet commun et une identité mieux affirmée

Dans un contexte institutionnel incertain, l'équipe AGIR a reconnu la nécessité de doter L'Université Lumière Lyon 2 d'une identité plus forte pour fédérer la communauté et accroître le sentiment d'appartenance à l'établissement.

- Rédaction du tout premier **projet d'établissement** pour Lumière Lyon 2, issu d'un travail de concertation de plusieurs mois et de la tenue d'un ensemble d'ateliers et de déclinaisons par service.
- Production du premier **rapport d'activité annuel** (2017-2018), pour tracer les succès de nos étudiant.es et de nos collègues, et souligner quelques-uns des faits marquants de l'année passée.
- Entrée dans différents classements internationaux (THE World University Rankings, **601-800** ; QS Global, 800-1000 avec **HIGH research output**).
- Création d'un **nouveau logo** et d'une **nouvelle identité visuelle** et lancement d'une campagne de communication grand public.

Une politique de site au service de la formation, de la recherche et de l'innovation

Parce que les structures institutionnelles doivent être au service des projets académiques et des missions des universités, nous avons promu les coopérations et les partenariats entre les établissements du site et au sein de la Communauté d'universités et d'établissements (COMUE Université de Lyon) dès lors que les actions communes permettaient de mieux assumer nos missions, de rendre un meilleur service aux usager.es, de proposer une offre de formation plus riche, de renforcer le dynamisme et le rayonnement de la recherche et de mieux inscrire l'Université dans la société et sur son territoire.

- **Développement de liens étroits avec les établissements du site** dans le domaine de la formation et la recherche à travers de nombreux partenariats et conventions avec les universités et les écoles, mais aussi la mise en commun de formations des personnels, d'équipements et d'infrastructures (voir supra).
- **Implication active dans les activités de la COMUE et les projets collectifs** qu'elle a portés (par exemple Cursus+ et Pôle éducation) et dans le développement des activités « Culture, Science et Société » dans le cadre de la vice-présidence de la COMUE assurée par la présidente de l'Université Lumière Lyon 2.

- **Contribution à l'élaboration du projet Idex Lyon, en associant les personnels et les instances de l'établissement**, et dans le respect des valeurs du service public d'enseignement supérieur et de recherche. La structuration de l'université cible finalement retenue, sans l'Université Lumière Lyon 2, ne répond pas aux ambitions collectives initialement affichées par ce projet, tant du point de vue académique qu'institutionnel. Pour autant, nous continuons à nous impliquer fortement dans les activités scientifiques de l'Idex, autour desquelles se structurent des dynamiques communes sur le site, en incitant les enseignant.es-chercheur.es et les équipes à participer aux actions et aux appels à projet Idex, à investir les collèges académiques et à s'impliquer dans l'ensemble des objets du PIA comportant une dimension SHS (LabEx, Institut convergence, EUR).
- **Forte implication dans le collège doctoral et le groupe académique** qui rassemble les VP recherche et formation du site.

Implication de l'établissement dans des réseaux nationaux et internationaux

Puisqu'une université visible est une université forte, la Présidence a eu comme priorité de replacer notre établissement au cœur de toute une série de réseaux et d'associations, desquels nous avons été trop longtemps absents. Songez, par exemple, que les directeurs des relations internationales de la Région et de la Métropole ne connaissaient pas les activités de Lumière Lyon 2. Nous avons restauré une image de Lumière Lyon 2 comme université dynamique, soucieuse des collaborations à tous les niveaux.

- Adhésion et participation aux activités de l'**Alliance des Universités de Recherche et de Formation (AUREF)** pour promouvoir un système de l'ESR équilibré sur le territoire comme dans ses missions et pour faire entendre une autre voix que celle des universités dites de recherche intensive.
- Participation régulière des Vices-président.es (VP) aux **réseaux nationaux des VP** et participation de la présidente aux commissions de la Conférence des président.es d'Université (CPU) : l'établissement contribue ainsi aux débats sur les enjeux d'actualité et bénéficie en même temps d'une expertise et d'expériences qui lui permettent de mieux anticiper un certain nombre de réformes ou de changements réglementaires.
- **Implication dans les activités de la CPU** en lien avec les actions de notre établissement : présidente membre du Conseil d'administration (CP2U) de la CPU ; représentation de la CPU à l'Association des villes universitaires de France, participation pour la CPU aux échanges avec ALLISS (Alliance Sciences et société), représentation de la CPU aux journées internationales de l'Université de Québec à Montréal sur le service aux collectivités, représentation de la CPU aux journées organisées à Hanovre sur les disciplines rares, etc.
- RI : participation du VP au bureau du réseau VPRI, aux AG EUA, AUF et UFA, aux missions de la Région, de la Métropole et de l'UdL et aux journées Campus France.
- Recherche : la VP recherche est membre du bureau du réseau des VP recherche de la CPU où elle représente les SHS ; elle a coorganisé des réunions des VP recherche en SHS ; elle a participé aux journées organisées par l'Alliance Athéna.

Les difficultés rencontrées, les projets encore à mener...

Le mandat 2016-2020 s'est déroulé dans un contexte particulièrement difficile qui ne nous a pas toujours permis de mener à bien les projets que nous voulions soutenir ou de répondre aux préoccupations de la communauté. La fin de cette période a également été marquée par le geste terrible de l'un de nos étudiants. Il est important de revenir aussi sur les obstacles auxquels nous nous sommes

heurtés, sur les événements que nous ne pouvions anticiper et face auxquels nous avons dû réagir avec les moyens disponibles, sur les nombreux motifs d'insatisfaction qui demeurent, les retards...

Les réformes se sont succédées à un rythme accéléré : la réforme du doctorat en 2016, la réforme du master et le droit à la poursuite d'étude en 2017, la mise en place de la loi Orientation et réussite étudiante (ORE) et de la plateforme Parcoursup en 2018, l'instauration des frais différenciés pour les étudiant.es étranger.es en 2019, la réforme des concours de l'enseignement et des masters MEEF pour la rentrée 2020, la réforme des études de santé, qui impacte également l'établissement pour la rentrée 2020... Notre université, comme l'ensemble des universités, a ainsi eu à mettre en œuvre de nombreux changements, à un rythme très soutenu, mais aussi dans des délais très courts, et à penser des adaptations qui permettaient, dans ce nouveau contexte, de préserver nos valeurs et nos priorités.

Ces réformes ont, pour la plupart, et comme dans de nombreuses universités françaises, suscité des mouvements étudiants, qui se sont parfois prolongés durant plusieurs mois et que, malgré nos efforts, nous n'avons pas toujours su accompagner collectivement de façon satisfaisante. Les conflits suscités par ces réformes ont ainsi eu des répercussions considérables sur la vie de l'établissement, perturbant le déroulement des cursus des étudiant.es, ralentissant l'activité des services et des composantes, retardant de nombreux projets. L'établissement a aussi connu des mobilisations plus spécifiques, notamment autour de l'accueil des migrant.es ou de la précarité étudiante, enjeux auxquels nous nous sommes attaché.es à répondre au mieux, dans le champ de compétences qui est celui d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche.

Le contexte du site Lyon-Saint-Etienne a également été très mouvementé. Notre université, en vue de soutenir les dynamiques scientifiques communes et les coopérations entre établissements, a fait le choix, en décembre 2016, de participer au projet Idex Lyon. Nous nous sommes attaché.es, en accord avec nos instances et en maintenant des échanges réguliers avec les personnels réunis en assemblées générales, à porter auprès de nos partenaires une conception de l'Idex respectueuse de la diversité des domaines disciplinaires et de la démocratie universitaire, alliant exigence académique et ouverture de l'Université à toutes et tous. Alors que, malgré notre volonté de contribuer intelligemment au projet Idex, notre université était mise à l'écart du projet de regroupement des établissements en décembre 2017, nous avons fait le choix de continuer à proposer des actions concertées, à travailler en lien étroit avec les autres établissements, à développer notre implication dans des dynamiques scientifiques et pédagogiques communes, tout en pensant un projet d'établissement qui permette de positionner notre université sur le site et d'en faire un partenaire incontournable, tant pour les acteurs académiques locaux, nationaux et internationaux, que pour les acteurs socio-économiques et culturels. Cependant, outre l'appauvrissement évident du projet qu'elle a représenté, la sortie de notre établissement du projet de structuration du site a eu des effets très déstabilisants sur les unités de recherche et les équipes pédagogiques, dans notre université comme dans les autres établissements du site. L'évolution récente de la situation, avec la sortie de l'INSA ou les critiques du jury quant aux modalités d'insertion de l'ENS, tend à valider notre volonté de ne pas se satisfaire du projet tel qu'il était initialement formulé.

En interne, nous avons également dû faire face en 2016 à des situations problématiques à plusieurs égards. L'excessive prudence ou la volonté de la précédente équipe de réduire les dépenses a fait que nous avons trouvé en 2016 une université exsangue dans bien des domaines : des services qui n'avaient plus suffisamment de personnels pour mener à bien leurs missions, des bâtiments insuffisamment entretenus pendant des années, l'absence de nouveaux projets immobiliers pour la rénovation ou la reconstruction des bâtiments dans les années à venir, des équipements informatiques et audiovisuels insuffisants et désuets, des services et des composantes qui ne développaient plus de nouveaux projets estimant qu'ils ne pourraient pas être financés... Deux situations paradoxales permettent d'illustrer cette situation. Alors même que les besoins étaient flagrants dans de nombreux domaines, les propositions de financement de nouvelles actions que nous avons formulées en début de mandat n'ont pas rencontré de demandes. Et tandis que nous savons l'ampleur des besoins de financement de nos activités de formation et de recherche, de nos locaux et de nos équipements, l'université, pendant des années, ne consommait pas tout son budget, si bien que la Cour des comptes a estimé que sa dotation était excessive. Au cours de notre mandat, il a donc fallu en premier lieu se redonner les moyens d'agir

et faire en sorte que les initiatives puissent de nouveau se déployer dans l'université. Cela a pris du temps et ne nous a pas permis de soutenir autant de nouveaux projets que nous l'aurions souhaité.

Un autre ensemble de problèmes que nous avons rencontrés en 2016 a tenu à la nécessité de mettre en conformité les pratiques de l'université avec un certain nombre de règles. Notre établissement ne répondait pas en effet à ses obligations légales dans tout un ensemble de domaines. Il s'agit par exemple de l'attribution de la prime d'enseignement supérieur, dont le versement est conditionné à la réalisation d'un service complet et à l'absence d'activité libérale. Le non-respect de ces règles générales, qui a fait l'objet d'une saisine détaillée du procureur de la Cour des comptes, plaçait l'établissement dans l'illégalité et son agent comptable en situation extrêmement délicate (ce dernier s'est vu demandé le remboursement de sommes très importantes sur ses deniers propres en raison des irrégularités constatées). Le retour à des pratiques plus conformes, qui nous permet d'avoir aujourd'hui un fonctionnement plus satisfaisant et une équité plus grande entre collègues, n'a pas toujours été bien expliqué ou compris, en ce qu'il donné le sentiment de générer de nouvelles contraintes. Cela fait partie des éléments qui ont engendré un mécontentement quant aux conditions quotidiennes de travail à l'université. Si ces adaptations étaient nécessaires, elles doivent aussi nous interroger sur les modalités d'information et de circulation des informations dans l'université (lettre au personnel, transmission par les directeurs de composantes, intranet, etc.).

Enfin, notre volonté d'améliorer la vie quotidienne à l'université a en partie trouvé des réponses (voir supra sur les campus, les conditions de travail, le numérique, etc.), mais de nombreuses insatisfactions demeurent. Elles tiennent pour une bonne part à des contraintes qui s'imposent à nous toutes et tous : le Plan campus (dont l'Université de Lyon est maître d'ouvrage) a considérablement affecté les conditions de travail sur le campus des quais, l'insuffisance des espaces disponibles et parfois leur état ne permettent pas de disposer de locaux adaptés à nos activités, la taille et la complexité de l'université allongent les délais nécessaires à certains changements organisationnels qui permettraient d'améliorer les conditions de vie dans l'établissement, le cadre juridique dans lequel nous évoluons interdit certaines adaptations ou simplifications des pratiques et des procédures (que l'on songe par exemple aux règles des marchés publics), l'évolution des normes sociales et juridiques quant à l'usage des fonds publics, au recrutement et à la déontologie des agents public/ques nous contraignent en matière de gestion des ressources humaines, etc.

Pour autant, nous avons la conviction, dans une situation plus saine du point de vue budgétaire et réglementaire et alors que de nombreuses transformations structurelles ont été engagées (renforcement des effectifs, déprécarisation, répartition plus équilibrée des moyens entre les composantes et les unités de recherche, projets immobiliers, amélioration des outils de pilotage et de gestion, etc.), qu'il est aujourd'hui possible de porter et de réaliser de beaux projets à l'Université, avec l'ensemble de ses personnels et de ses étudiant.es, au service de ses missions. C'est la raison pour laquelle la liste AGIR 2020 vous invite à la rejoindre et sollicite votre confiance pour un nouveau mandat.