



# POUR UNE UNIVERSITÉ PLURIELLE ET SOLIDAIRE

## PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES SITES DELOCALISES DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES

Les sites délocalisés de l'Université de Limoges sont des unités de formation présentant un mode de fonctionnement souvent à l'image de ce qui se fait dans la capitale limousine, mais avec plus de difficultés de mise en œuvre par manque de moyens humains et à cause des contraintes de l'éloignement.

**Une analyse approfondie de cette situation nous a amenés à identifier quelques points essentiels :**


### ▶ ATTRACTIVITE

Les sites délocalisés souffrent très souvent d'un manque d'attractivité essentiellement dû au fait que les villes concernées disposent de moins de structures associatives et culturelles que la capitale limousine.

- Il convient de développer les activités universitaires culturelles et sportives en lien avec les structures associatives locales.
- Il faut poursuivre le maintien d'un bon niveau d'accueil des étudiants en termes de structures immobilières : bâtiments dédiés à l'enseignement, résidences et restaurants universitaires...

### ▶ SPECIFICITES LOCALES

Les délocalisations n'ont pu se faire que grâce aux volontés des collectivités locales mais aussi du fait de la pertinence thématique des sites, souvent liée à la culture socioéconomique du site d'implantation et aux relations avec les acteurs économiques (ex Office de l'Eau à la Souterraine, armement à Tulle, bâtiment à Egletons, etc.).

- Ces spécificités doivent être respectées et doivent servir de fondement aux projets futurs de développement des sites.
  - Les collectivités locales, garantes de ces spécificités, doivent être parties prenantes dans le fonctionnement des sites délocalisés tant au niveau de la formation que de la recherche. Il convient de renforcer les actions de partenariat avec elles.
- 

## ▶ DIVERSITE DES EMPLOIS

L'implication plus ou moins forte des collectivités locales dans le fonctionnement des sites délocalisés génère des modes de fonctionnement où cohabitent le personnel UL et le personnel émanant de ces collectivités locales, avec parfois des montages financiers complexes pour établir les salaires (municipalité, communauté de communes, région, associations...). Il existe de facto une disparité entre ces deux catégories administratives : accès aux formations et aux concours internes, salaires, fiches de postes, progressions de carrière, ancienneté...

- En concertation avec leur employeur, les personnels non UL doivent pouvoir bénéficier des actions de formations (en vue de présenter s'ils en ont le projet les concours de recrutement).

## ▶ POLYVALENCE

L'éloignement des services centraux spécialisés (scolarité, financiers, logements, etc.) et la nécessité de proximité et de réactivité vis à vis des usagers de l'Université amènent les personnels enseignants et non enseignants à assumer une certaine polyvalence et les obligent à connaître parfaitement le fonctionnement et les processus administratifs de l'UL.

- Cette fonction cruciale de relais locaux de l'Université dans les sites délocalisés doit être davantage reconnue, dans le référentiel des services comme dans les fiches de poste.

## ▶ MOBILITE ENSEIGNANTE ET ELOIGNEMENT GEOGRAPHIQUE

L'éloignement géographique des sites délocalisés contraint les enseignants chargés de responsabilités administratives à accomplir de fréquents déplacements pour les besoins de fonctionnement : réunions, jurys... Cette situation alourdit encore plus cette responsabilité et réduit encore plus la disponibilité des EC pour leurs activités de recherche.

- Cet éloignement géographique impose une communication fiable et exhaustive sur tous les points de fonctionnement. Il convient entre autres de promouvoir la mise en place et l'utilisation d'outils numériques tels que ceux proposés par l'UNR Poitou-Charentes Limousin ainsi que les plateformes d'échanges d'informations et de ressources telles qu'*ADhEl*.



## ▶ ACTIVITE DE RECHERCHE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Cette activité est lourdement affectée par les nombreuses tâches que doivent accomplir nos collègues enseignants-chercheurs en poste sur ces sites délocalisés. A cela s'ajoute le manque crucial d'une politique d'encouragement prenant en compte la situation individuelle des EC qui peuvent difficilement s'intégrer à des équipes de recherche locales si tant est qu'un laboratoire existe. Comme exemples, on peut citer le cas des EC en Anglais et en Lettres se trouvant en poste dans des départements à dominante technique ou scientifique.

**Une politique de recherche attentive aux particularités des sites délocalisés permettra à chacun de trouver :**

- une écoute et des réponses aux attentes exprimées,
- des conditions d'exercice des activités de recherche à la hauteur de celles des EC exerçant dans les laboratoires de Limoges,
- une information sur le montage des dossiers financiers, et un appui spécifique aux porteurs de projet.

**A l'issue de cette analyse, nourrie de multiples contacts de terrain, notre collectif propose que le VP RH soit particulièrement attentif aux conditions d'exercice du métier au sein des sites délocalisés, en liaison avec le VP CS et le VP CEVU. Un chargé de mission pourrait initier immédiatement une réflexion de fond, qui déboucherait sur des préconisations concrètes dès la fin 2012.**

**Rejoignez le collectif PUPS à cette adresse :**

[www.pups2012.fr](http://www.pups2012.fr) ▶