

Avis sur le plan d'action des transitions 2022-2023 de l'université de Bordeaux

Conseil des transitions environnementales
et sociétales

Adopté en séance le 18 novembre 2022

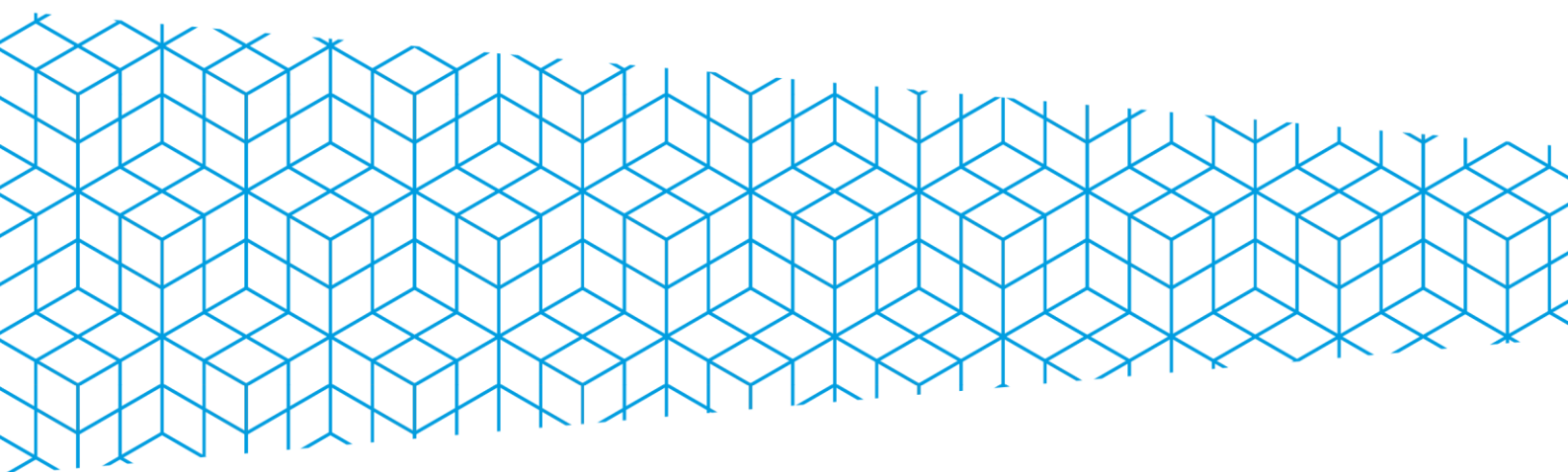


Table des matières

.....	1
Mot du Président	4
Préambule	5
I/ Présentation du Conseil des transitions environnementales et sociétales	5
Organisation du Conseil	5
Travaux du Conseil	5
II/ Présentation de l'avis	6
Principes méthodologiques	6
Suivi des actions	7
Garantir une cohérence d'ensemble des actions de l'université.....	7
S'organiser pour répondre aux enjeux de transition	10
Engagement 1 : L'université organise les conditions de transformation profonde de ses modes de fonctionnement et d'action dont l'expérimentation constitue un levier fondamental.....	10
Engagement 2 : Les personnels sont formés aux enjeux des transitions environnementales et sociétales. Ils en maîtrisent les concepts et les compétences.....	11
Engagement 3 : L'université s'appuie sur des réseaux d'animatrices et animateurs de proximité qui accompagnent la transition au sein des structures et sur les campus.....	12
Engagement 4 : L'université valorise l'engagement en faveur des transitions	13
Engagement 5 : Une gouvernance décentralisée pour intégrer les enjeux des transitions environnementales et sociétales dans toutes les dimensions et toutes les structures de l'université	13
Engagement 6 : L'université assure le suivi transparent et l'évaluation de sa politique de transition grâce à de nouveaux modes d'organisation institutionnelle	14
Engagement 7 : La politique partenariale intègre les enjeux de transition environnementale et sociétale	14
S'engager pour l'environnement	15
Engagement 8 : Favoriser les déplacements bas carbone pour les personnels, étudiantes et étudiants est une priorité de l'université	15
Engagement 9 : L'université respecte ses engagements en matière de transition énergétique, avec une trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 40 % minimum d'ici 2030 ..	17
Engagement 10 : L'eau est gérée de manière durable et responsable à l'université et sa consommation est réduite à hauteur de 10 % d'ici à 2030 (référence 2014).....	18
Engagement 11 : Le schéma directeur immobilier de l'université intègre les prescriptions énergétiques et environnementales	18
Engagement 12 : L'université œuvre en faveur de la préservation et du développement de la biodiversité sur ses campus	20
Engagement 13 : L'université incite à consommer mieux en s'appuyant sur sa politique d'achats et un changement des habitudes de la communauté	20
Engagement 14 : L'université généralise le recyclage et la valorisation de ses déchets et s'appuie sur la participation active de ses communautés pour tendre vers le zéro déchet	21
Engagement 15 : L'université pilote la pertinence environnementale de son environnement numérique et responsabilise sa communauté.....	22

Promouvoir une politique sociale.....	23
Engagement 16 : L'université déploie une politique globale et intégrée en faveur de la diversité et de l'égalité qui proscribit systématiquement toute forme de discriminations et violences.....	23
Engagement 17 : L'université renforce la détection et la lutte contre la précarité des étudiants et des personnels	25
Engagement 18 : L'université prépare sa communauté et ses structures aux transformations du travail ou de l'environnement de travail et d'études	25
Engagement 19 : L'université promeut et développe un véritable campus santé agissant sur l'ensemble des déterminants et sur leur accès (soins, alimentation, activité physique, mobilité active, logement, aides sociales, etc.).....	26
Engagement 20 : L'université soutient les projets de proximité en faveur de l'accès aux services, du lien social et de l'inclusion	27
Formation, recherche, société : rassembler autour des enjeux de transition	28
Engagement 21 : Tous les étudiants et étudiantes de l'université sont formés au cours de leur parcours aux concepts et compétences liés aux transitions environnementales et sociétales : de l'initiation à la certification Engagement 22 : Les enjeux de transition sont intégrés aux outils de pilotage de la formation	28
Engagement 23 : Les enjeux de transition sont intégrés dans le pilotage et l'organisation de la recherche et de l'innovation	29
Engagement 24 : Une science davantage mobilisée au service des objectifs de développement durable avec ses partenaires et les acteurs de la société civile	30

Mot du Président du CTES

Je suis honoré d'avoir conduit le travail du Conseil des transitions dont vous lirez le résultat dans ces pages. Je tiens à remercier les membres du Conseil pour avoir joué le jeu de cette instance et avoir pris le temps, pas toujours facilement disponible, d'y contribuer. Chemin faisant, nous inventons une nouvelle instance de l'université de Bordeaux : c'est une grande responsabilité, mais aussi une lourde responsabilité. C'est aussi beaucoup de plaisir à délibérer et co-construire une vision collective des enjeux de transition.

Je remercie également les élu·es et services de l'université qui ont travaillé avec nous main dans la main, au premier rang desquels le Service TRUST (Transition et transformation institutionnelle, responsabilité sociétale, développement territorial) au sein de la Direction de la planification stratégique.

Mon plus grand souhait est que cet avis fasse mieux connaître le travail du Conseil et donne à cette instance statutaire tout son sens, dans le cadre d'une politique des transitions ambitieuse à l'université de Bordeaux. Bonne lecture !

Antoine Blanchard, président du Conseil des transitions environnementales et sociétales

Préambule

I/ Présentation du Conseil des transitions environnementales et sociétales

Organisation du Conseil

Instance statutaire de l'université de Bordeaux, le Conseil des transitions environnementales et sociétales veille à la mise en œuvre de la politique de l'établissement dans ce domaine. Il a également vocation à instruire, analyser et formuler des avis ou des vœux en lien avec l'impact environnemental ou sociétal de l'établissement.

Présidé par une personnalité extérieure nommée par le Président de l'université, le Conseil est composé de 30 membres, à parité de femmes et d'hommes, et à parité de personnels et d'étudiants. Dans le détail, 20 membres représentant la communauté universitaire (plus 40 suppléantes et suppléants) sont tirés au sort et 10 expertes et experts titulaires (plus 10 suppléantes et suppléants) ont été désignés après avoir fait acte de candidature. Cette composition originale de femmes et d'hommes issus de la communauté universitaire est un des piliers de la légitimité du Conseil ; l'autre pilier étant son existence dans les statuts de l'université de Bordeaux.

Installé le 5 juillet 2021, le Conseil se réunit en session plénière trois fois par an à l'automne, à l'hiver et au printemps. Un programme de travail a été déterminé conjointement avec le service TRUST (Transition et transformation institutionnelle, responsabilité sociétale, développement territorial) afin que les avis formulés par le Conseil soient intégrés au mieux dans le pilotage de la politique de transition.

Les membres du Conseil se sont répartis entre quatre groupes de travail thématiques calqués sur les axes de la Feuille de route des transitions de l'université (Enjeux de transition ; Environnement ; Politique sociale ; Formation, recherche, société) et un groupe de travail Coordination et transversalité afin de décroiser les problématiques et de développer les méthodologies du Conseil. Les groupes de travail s'organisent sur la plateforme délibérative <https://participation.u-bordeaux.fr> en plus de séances de travail en visioconférence.

Travaux du Conseil

Lors de la séance d'octobre 2021, le Conseil a débattu de l'auto-évaluation réalisée par l'université de Bordeaux dans le cadre de la labellisation DD&RS (développement durable et responsabilité sociétale). Nous avons également décidé d'interpeller les listes candidates aux élections internes de fin 2021, en leur demandant de remplir un questionnaire sur leurs ambitions en matière d'enjeux environnementaux et sociétaux, et les mesures qu'elles souhaitaient prendre.

Lors de la séance de février 2022, le Conseil a échangé avec le nouveau Vice-Président des Transitions sur les perspectives et la trajectoire de la politique des transitions, et a entendu une présentation des principales réalisations 2021 et des actions en cours sur l'année 2022. À la suite de cette séance, les groupes de travail ont organisé plusieurs auditions sur le bilan carbone de l'université, sur la mission confiée à Denis Dessagne et Vincent Robin sur l'intégration des transitions dans l'offre de formation de l'université, et sur la place des préoccupations sociétales dans le développement du patrimoine immobilier.

Lors de la séance de juin 2022, le Conseil a entendu une présentation du plan d'actions pour 2022 et 2023, sur lequel il était invité à rendre un avis. Entre juin et novembre, le Conseil a alors préparé le présent rapport qui analyse le plan d'actions au regard des engagements de la feuille de route des transitions. Conformément à notre mission de vigie, nous souhaitons que ce travail contribue directement à enrichir voire à réorienter les actions prévues. Les statuts de l'université prévoient notamment que le rapport sera "rendu accessible à l'ensemble de la communauté universitaire".

Les prochaines séances plénières prévues au printemps 2023 et en juin 2023 permettront de creuser certains enjeux de la politique des transitions, comme l'Institut des transitions. La séance de l'automne 2023 visera à prendre connaissance du bilan 2023 et du plan d'action 2024, afin que le Conseil rende son avis sur le plan d'action au printemps 2024.

Composé de membres de la communauté universitaire, le Conseil se nourrit des remontées du terrain : n'hésitez pas à contacter les membres du Conseil des transitions, ou les référentes et référents des transitions (représentés au sein du Conseil), ou le Président du Conseil à l'adresse conseildestransitions@u-bordeaux.fr, afin de réagir à notre travail ou de nous saisir de toute question relative aux transitions de l'université.

II/ Présentation de l'avis

Principes méthodologiques

Le présent avis a été élaboré au sein des différents groupes de travail avant d'être partagé et critiqué collectivement, puis à nouveau amendé au sein des groupes de travail, pour être discuté et voté en séance plénière.

Pour produire un avis sur le plan d'actions 2022-2023 qui nous a été présenté, le Conseil a fait plusieurs choix importants :

- > s'exprimer uniquement lorsqu'il avait quelque chose de pertinent à dire. Ainsi, certaines actions n'ont pas appelé de commentaire, et nous assumons que l'avis soit muet concernant certains engagements ;
- > formuler une appréciation qualitative et des recommandations. Alors que nous aurions pu donner une note à chaque engagement, nous avons préféré les nuances de l'argumentation ;
- > ne pas homologuer. Le Conseil des transitions n'occupe pas la même position qu'un Comité d'éthique ou un Comité d'audit : il n'est pas comptable des mesures qui seraient mises en œuvre par l'université de Bordeaux.

Pour chaque engagement, nous nous sommes posé un certain nombre de questions :

- > est-ce que les actions permettent de répondre à l'enjeu (dans l'absolu et au regard des objectifs fixés dans la feuille de route des transitions) ?
- > Est-ce que les actions semblent faisables (calendrier, moyens, ressources humaines...) ?
- > Est-ce que, face à l'enjeu, d'autres actions absentes du plan d'action seraient nécessaires ?
- > Quelles sont nos préconisations (points d'alerte, points aveugles etc.) pour la mise en œuvre des actions ?

De façon générale, le Conseil reconnaît les intentions de l'université, qui s'est engagée dans la voie des transitions, et concentre son avis sur les points susceptibles d'amélioration.

Suivi des actions

En préparant son avis, le Conseil a régulièrement buté sur l'accès aux données permettant de mesurer l'évolution des indicateurs dans le temps. Régulièrement, les données que nous avons réclamées n'ont pas pu nous être communiquées car elles sont apparemment inexistantes (exemple des arceaux vélo sur le campus ou de la flotte de véhicules à faible émission). Parfois, les données existent mais il faut les chercher dans des rapports connexes (par exemple, il n'existe pas de bilan de la cellule de veille VSS, celui-ci étant intégré dans le Rapport social unique). Et souvent, les feuilles de route institutionnelles ne donnent pas ni d'indicateur ni de rapport de situation permettant d'évaluer l'atteinte de l'objectif (par exemple, le Plan d'action pour l'égalité professionnelle).

Le Conseil insiste donc sur l'importance d'un tableau de bord qui permettra à la gouvernance de l'université de suivre l'effet des actions et au Conseil d'évaluer leur effectivité.

Si des actions prévues venaient, pour une raison ou une autre, à ne pas être enclenchées sur la période 2022-2023, ceci serait un signe important d'appropriation insuffisante du sujet, de manque de ressources, de désalignement complet entre la politique de transition et une autre politique de l'université, ou autre raison extérieure à l'université. Ces actions méritent donc d'être particulièrement repérées et surveillées dans le cadre du tableau de bord à mettre en place, pour qu'une justification puisse être apportée.

Garantir une cohérence d'ensemble des actions de l'université

Outre les actions figurant dans le plan d'action, le Conseil juge indispensable de se prémunir contre d'éventuels projets qui pourraient être développés à l'université, sans lien avec le plan d'action, dont l'impact serait tout à fait contraire aux objectifs qu'il poursuit. Cette précaution pourrait s'incarner dans la règle "do no significant harm" ou "absence de préjudice important" instaurée par le Règlement taxonomie de l'UE et reprise par le plan France 2030. Cette règle impose qu'aucun préjudice important ne soit causé par une mesure, quelle qu'elle soit, sur l'ensemble de son cycle de vie. Ce garde-fou offrirait au personnel de l'université, ainsi qu'à

l'ensemble de la communauté universitaire, un mécanisme de signalement et d'action contre des décisions :

- > causant un préjudice important à l'atténuation du changement climatique (par l'émission de gaz à effet de serre)
- > causant un préjudice important à l'adaptation au changement climatique (par une augmentation des incidences négatives du climat actuel et de son évolution attendue sur la population, la nature ou les biens)
- > causant un préjudice important aux ressources aquatiques et marines
- > causant un préjudice important à l'économie circulaire, incluant la prévention des déchets et le recyclage
- > causant un préjudice important à la prévention et la réduction de la pollution
- > causant un préjudice important à la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Le Conseil propose donc de faire inscrire le principe "absence de préjudice important" dans les différents schémas directeurs de l'université. Parce qu'il est consensuel dans son objectif et qu'il ne barre la route qu'à des décisions extrêmes au point de causer un préjudice important, son adoption ne devrait pas soulever de problèmes. Néanmoins, il pourra être utilisé par la communauté universitaire et les parties prenantes de l'université pour prévenir des décisions *susceptibles* de causer un préjudice qu'on *pourrait juger* important — ces termes étant sujets à interprétation et donc propices à une discussion éclairée entre les différents points de vue.

Réponse du VP Transitions

L'université de Bordeaux a mis en place un Conseil des Transitions Environnementales et Sociétales émanant de ses propres communautés (personnels et étudiants), situé au cœur de son fonctionnement institutionnel et a confié à cette instance participative une double mission de vigilance : à la fois le contrôle qualité concernant la réalisation des objectifs de transition et la pertinence de leurs indicateurs, et l'interpellation concernant ce qui manque ou ce qui ne va pas dans le bon sens. Cette double vigilance s'exprime dans cette première édition du rapport annuel du CTES et j'en remercie grandement l'ensemble des membres du conseil et son président pour le sérieux de l'exercice.

Le rapport souligne dès son introduction l'enjeu et la nécessité de disposer d'un outil de « suivi des actions » : c'est en effet la première chose dont j'ai demandé la mise en place dès ma prise de responsabilité en tant que nouveau VP d'un nouveau périmètre. C'est l'une des missions du nouvel « Institut des transitions » que l'université a mis en place en janvier 2023, avec notamment le recrutement d'une personne chargée du suivi des objectifs et des indicateurs de la feuille de route des transitions et de l'animation d'un nouvel outil de pilotage stratégique, un « tableau de bord dynamique de pilotage par les données et l'impact ». Cet outil est en cours de mise en place, tant sur les indicateurs de performance que d'impact, et permettra d'avoir une vision d'ensemble des indicateurs environnementaux et sociétaux de l'établissement et l'adéquation des tendances à la hausse ou à la baisse avec nos objectifs de réduction (des émissions de gaz à effet de serre) et d'augmentation (des solidarités et de la biodiversité).

Dans le même registre, le rapport souligne la nécessité de « garantir la cohérence d'ensemble des actions », ce qui renvoie à deux dimensions importantes. La première est relative à la dimension transversale de la politique de transition : nous y avons répondu par la création d'une mission de VP dédiée aux transitions et par la création d'une nouvelle direction transversale, « l'Institut des transitions », qui a pour tâche d'animer et de coordonner les objectifs de transition de l'établissement et de chacune de ses composantes et services. Nous y avons également répondu par la mise en place de « Comités de pilotage de la transition » qui réunissent l'ensemble des représentants des communautés et des services pour les quatre grands domaines d'action que sont la recherche, la formation, la vie de campus et le campus lui-même dans son empreinte environnementale. Cette transversalité va encore être renforcée par la prochaine réalisation d'un « Schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale » que, à la demande du ministère, chaque établissement devra dorénavant réaliser dès 2024. La seconde dimension est également importante : l'inscription du principe « d'absence de préjudice important » dans l'ensemble des décisions de l'établissement et de ses composantes, qui permet d'aller au-delà de l'évaluation des politiques dédiées aux transitions pour intégrer dans l'évaluation des pratiques ou des décisions qui ne vont pas toujours dans le sens des transitions, incluant ainsi les relations partenariales que nous avons avec les entreprises et les organismes financiers. Nous tâcherons donc d'ouvrir ce chantier au cours de l'année 2023.

Le rapport souligne enfin plusieurs angles morts ou points de faiblesse de la politique de transition de l'université de Bordeaux : les commentaires qui suivent en précisent les contours et les réponses qui y sont déjà apportées ou qui vont y être apportées, dans la mesure des priorisations nécessaires en contexte de crise énergétique et budgétaire.

D'une façon plus générale, le rapport du CTES va dans le sens d'une exigence plus forte encore d'opérationnalisation de la politique de transition de l'université de Bordeaux afin que cette dernière apparaisse comme une actrice véritablement transformatrice de sa propre réalité et de celle de son écosystème métropolitain, régional et national. Comme le souligne l'accélération des événements climatiques et leurs conséquences économiques et sociales, nous sommes maintenant dans le dur de la condition anthropocène et nous devons être capables en retour d'une accélération de nos actions de transition afin de contribuer activement à la nécessaire bifurcation socio-environnementale.

S'organiser pour répondre aux enjeux de transition

Engagement 1 : L'université organise les conditions de transformation profonde de ses modes de fonctionnement et d'action dont l'expérimentation constitue un levier fondamental

Les actions passées et à venir sont porteuses de promesses et le Conseil sera attentif à leurs premiers résultats. Néanmoins, elles ne relèvent pas réellement de transformations profondes du mode de fonctionnement de l'Université : ces actions relèvent de nouvelles dynamiques s'ajoutant au fonctionnement classique de l'Université et n'engagent pas forcément de nouveaux modes de faire. Le Conseil est conscient qu'une refonte du fonctionnement de l'université s'inscrit sur le long terme, mais il faudrait commencer par donner à ces expérimentations un poids leur permettant d'être source de changement, au-delà d'une communication institutionnelle.

Par ailleurs, l'engagement mériterait à être clarifié et objectivé pour pouvoir mesurer les avancées initiées par les dispositifs expérimentaux, qui doivent faire l'objet de rapports annuels. Qu'est-il attendu à moyen terme et à long terme de la "modification profonde des modes de fonctionnement de l'Université" ?

Les encadrés en pointillés bleus sont les réponses apportées par l'établissement

La transformation profonde des modes de fonctionnement de l'université est un processus long et complexe, que l'établissement cherche à mettre en œuvre à trois niveaux, dont le déploiement sera facilité par la création de l'institut des transitions :

1. Un niveau institutionnel permettra d'intégrer les transitions dans le pilotage de l'établissement, comme expliqué dans le mot introductif du VP transitions. Cela se traduira par l'évolution du dialogue de gestion et des contrats d'objectifs, de moyens et de services avec les composantes de formation et les départements de recherche. A terme, l'objectif est d'installer des modes de fonctionnement qui permettent de prendre toute décision structurante (investissement, nouveau programme, etc.) à l'aune des enjeux de transitions environnementales et sociétales.
2. Un niveau « projets » par le développement de l'expérimentation concrète : les Living Labs seront notamment l'espace de transformation de nos campus et plus largement du territoire. Ils permettent la mise en place de projets démonstrateurs et collaboratifs entre chercheurs, étudiants, personnels et partenaires. A titre d'exemple, un Living Lab « Energie » est en cours de structuration pour contribuer de manière innovante à la stratégie énergétique de l'établissement : intégrer des innovations technologiques autour du « mix énergétique » dans les différents projets/actions (photovoltaïque avec boucles de distribution, géothermie chaude et froide, nouveaux matériaux de

panneaux solaires, stockage hydrogène, nouveaux modèles de construction des bâtiments universitaires, etc.), développer des solutions de pilotage et d'exploitation avancées des installations (réduction tendancielle du besoin de chauffage, développement du solaire et son besoin de stockage, capacité à développer de la géothermie inversée rafraichissante, optimisation de la redistribution d'énergie au travers des boucles physiques et numériques intelligentes, possibilité de fournir l'énergie auprès de producteurs locaux type coopératives solaires...) et enfin développer un outil d'évaluation des impacts environnementaux à l'échelle du parc.

3. Le dernier niveau d'action est la préparation de la communauté à ces transformations afin d'en augmenter l'acceptabilité. Cela passe par l'implication des acteurs, l'information et la sensibilisation. En ce sens, un réseau de personnels référents des transitions et d'étudiants ambassadeurs a été mis en place afin de favoriser la sensibilisation de pair à pair. De plus, des formations ont été développées et inscrites au plan de formation : Fresque du climat afin de donner des clés communes de compréhension des enjeux climatiques (depuis 2022), formation « devenir acteurs des transitions à l'université » (début 2023) et formations métiers à venir. Enfin, les actions sciences société de diffusion des connaissances mais aussi de sciences participatives contribuent à ce changement culturel collectif vis-à-vis des enjeux environnementaux et sociétaux.

Engagement 2 : Les personnels sont formés aux enjeux des transitions environnementales et sociétales. Ils en maîtrisent les concepts et les compétences

La formation des personnels étant cruciale, l'intégration de formations au catalogue est très positive. Il sera intéressant de suivre le nombre de personnels orientés par leurs directeurs ou directrices d'unité, responsables de service, et le nombre de personnels inscrits, leurs statuts et profils — en effet, les formations non obligatoires touchent souvent des personnes déjà sensibilisées. Les managers auront un rôle crucial à jouer pour orienter les collègues vers ces formations lors de leur entretien individuel.

Le Conseil remarque toutefois que les doctorants et doctorantes n'ont pas accès au catalogue, il faudra donc s'assurer que ces formations ou des formations équivalentes (orientées vers l'action et pas seulement des formations théoriques) soient proposées au catalogue du Collège des écoles doctorales.

Par ailleurs, les personnels manquent souvent de temps (ou d'envie) pour suivre des formations ; et quand ce n'est pas eux qui bloquent, ce sont les directeurs, directrices d'unité ou responsables de service. Il faudra identifier de manière urgente et impérative des stratégies pour les encourager à se former sur ces questions pluridisciplinaires. La banalisation de quelques jours par an semble une piste intéressante afin de résoudre cette problématique.

Engagement 3 : L'université s'appuie sur des réseaux d'animatrices et animateurs de proximité qui accompagnent la transition au sein des structures et sur les campus

Les propositions du plan d'action devraient améliorer l'animation du réseau de référentes et référents, qui pâtit d'être constitué de personnes bien formées, mais peu sollicitées et coordonnées dans l'action. En conséquence, certaines personnes référentes se retrouvent frustrées, car le niveau des actions engagées par l'université reste bien en dessous du niveau nécessaire au regard des enjeux. D'autres s'essouffent en essayant seules de mettre en place de nombreuses petites actions dans leurs structures, peu suivies par les autres membres.

Le Conseil prend note des difficultés à élargir le réseau à toutes les structures. Il apparaît que le nombre de volontaires reste en dessous des objectifs fixés. Une information sur les référentes et référents, valorisant ce rôle, doit être apportée au sein des structures. Le Conseil s'inquiète des modifications à venir du schéma directeur de l'emploi sur la rémunération avec la possibilité de prime pour l'engagement professionnel pour les contractuels et les titulaires. L'attribution de ces primes ne semble pas tenir compte de l'engagement au service du collectif, mais uniquement de la valeur professionnelle des agents et de leur manière de remplir leurs fonctions. Il est à craindre que si l'engagement au service du collectif n'est pas valorisé au même titre que l'engagement professionnel, le nombre de volontaires diminue.

La montée en puissance des ambassadeurs et ambassadrices est intéressante mais demande des moyens adaptés, dont une revalorisation du niveau de rémunération dans la grille des contrats étudiants. La charge administrative liée à la gestion de ces emplois est actuellement assez lourde et pourrait être simplifiée, pour plus d'efficacité. Le recrutement d'une chargée de projets animation au sein du service TRUST devrait démultiplier la capacité d'action, et le Conseil sera intéressé à suivre les effets de son recrutement, surtout dans une dynamique de grossissement du réseau.

Les réseaux d'animateurs de proximité (ambassadeurs et référents) sont de nouveaux dispositifs mis en place à la rentrée 2021. Des marges de progression existent (plus forte sensibilisation au sein des communautés, remontée des problématiques locales...), mais l'implication des personnels et étudiants mobilisés a permis une première année prometteuse qui s'est traduite par une augmentation de 60% du nombre de référents entre la rentrée 2021 et la rentrée 2022. Aussi, la signature des lettres de mission des référents par leur direction permet une plus grande légitimité. Enfin, à la rentrée 2022, le financement CVEC de 7 postes supplémentaires d'ambassadeurs et la création d'un poste dédié à l'animation et la sensibilisation aux transitions désormais au sein de l'institut des transitions ont renforcé les actions de sensibilisation.

Engagement 4 : L'université valorise l'engagement en faveur des transitions

Le groupe de travail qui sera mis en place pour faire des propositions sur la généralisation de l'UE engagement à l'université de Bordeaux n'est pas la première concertation ou réflexion sur le sujet ces dernières années. Afin de montrer que l'université est déterminée à ce qu'il aboutisse et à prendre au sérieux les conclusions de ce groupe de travail, le plan d'action devrait prévoir de les publier en 2023. Cet exercice démocratique serait même plus productif et pris au sérieux si l'université s'engageait en amont sur la mise en œuvre "sans filtre" de ses conclusions (sous réserve évidente de leur conformité au cadre légal et réglementaire en vigueur).

L'engagement des personnels, étudiantes et étudiants, qui participent aux actions de transitions, pourrait être valorisé aujourd'hui ; mais le Conseil considère surtout qu'il faudrait tendre à normaliser cet engagement et en faire une part naturelle des missions de la communauté universitaire (personnels, mais aussi associations étudiantes etc.).

L'engagement étudiant fait partie des objectifs premiers de l'université de Bordeaux, tant dans son développement que dans sa reconnaissance. Une délibération de la CFVU en date du 29 novembre 2018 a posé les bases des modalités de reconnaissance de l'engagement.

La modularisation et la personnalisation des parcours de formation prévues dans le cadre de l'amélioration continue de l'offre de formation conduisent l'université de Bordeaux à ouvrir un nouveau chantier concernant l'engagement des étudiants.

L'objectif de ce chantier est d'élargir l'engagement et sa reconnaissance, tout particulièrement en matière de transitions. Aussi, l'établissement s'engage à diffuser et mettre en œuvre le plan d'action résultant des groupes de travail en charge de ce chantier.

Engagement 5 : Une gouvernance décentralisée pour intégrer les enjeux des transitions environnementales et sociétales dans toutes les dimensions et toutes les structures de l'université

La mise en place d'une gouvernance des transitions étant récente, il est trop tôt pour évaluer sa structuration. La mise en place de l'institut des transitions devra se faire en toute transparence vis-à-vis de la communauté universitaire. Il faut rester vigilant à ce que cet outil ne soit pas un simple affichage et qu'il ait un impact positif sur le plan d'action prévu et les structures déjà en place, par exemple en matière de collaborations multidisciplinaires et de lien avec la société. Cette structure "centralisée" ne devra pas être un frein à la mise en œuvre d'une gouvernance décentralisée mais plutôt un accélérateur.

Le Conseil partage une inquiétude concernant le “turn over” des personnels contractuels en lien avec la réalisation des bilans carbone, le pilotage du développement durable et de manière générale avec toute autre activité liée à la feuille de route. L’implémentation du plan d’action dans son ensemble nécessite une bonne coordination et collaboration entre personnels et pôles, ainsi qu’une bonne continuité de service et une transmission des compétences lors d’un départ. Le Conseil appelle à la plus grande vigilance sur le renouvellement et la valorisation de ces postes.

Engagement 6 : L’université assure le suivi transparent et l’évaluation de sa politique de transition grâce à de nouveaux modes d’organisation institutionnelle

Comme pour la mise en place du réseau de référentes et référents, il est difficile d’avoir de nombreux volontaires pour participer au Conseil et une implication égale de ses membres. Le Conseil est théoriquement composé à 50% d’étudiantes et étudiants, mais en pratique il y a un problème de représentativité, avec des départs à chaque rentrée. L’université doit réfléchir aux moyens de faire connaître en interne le Conseil des transitions environnementales et sociétales et l’évaluation DD&RS (la newsletter ne semble pas suffisante pour cela). Une communication aux responsables de structure est peut-être nécessaire.

Le renouvellement à venir des membres et de la présidence du CTES sera l’occasion de diffuser une communication large sur son rôle et ses travaux.

Engagement 7 : La politique partenariale intègre les enjeux de transition environnementale et sociétale

Telle qu’elle est décrite, la charte partenariale ne s’applique qu’aux conventions impliquant des acteurs publics. L’université doit également s’interroger sur ses partenariats avec le secteur privé et les critères précis qui pourraient conduire à renoncer à certains partenaires. Il serait incohérent, pour l’université de Bordeaux et ses partenaires publics engagés dans une charte des enjeux de transition, que l’université serve de caution au *greenwashing* et au *socialwashing* des entreprises¹.

L’université s’engage à ouvrir ce chantier (partenariats privés) en 2023.

¹ <https://theconversation.com/debat-les-universites-face-aux-strategies-de-greenwashing-des-entreprises-114335>

S'engager pour l'environnement

Engagement 8 : Favoriser les déplacements bas carbone pour les personnels, étudiantes et étudiants est une priorité de l'université

Le Plan de mobilité inter-établissements (PMIE) est un point de passage obligé pour donner à l'université et ses usagères et usagers les moyens de décarboner leurs déplacements, et nous attendons avec impatience le plan d'action qui en découlera. Malheureusement, il semble que les travaux préparatoires du PMIE, entamés il y a plusieurs années déjà, ont fortement ralenti des décisions très attendues par la communauté, qui ne faisaient pas débat, et qui figureront sans surprise dans le plan d'action. Et nous savons que des décisions importantes concernant le réseau de transport en commun ont déjà été prises par les opérateurs et les collectivités.

Ainsi, en matière de stationnement vélo, l'attention du Conseil a été attirée à plusieurs reprises sur des bâtiments insuffisamment équipés, ou avec des équipements mal adaptés et mal entretenus, ce qui se traduit notamment par des vols de vélo en raison d'arceaux mal fixés au sol. Le constat est d'autant plus implacable que l'université ne dispose malheureusement d'aucun recensement des parkings vélo. Nous demandons donc qu'une action volontariste pour améliorer l'offre de stationnement vélo s'engage dans les plus brefs délais.

Les travaux du PMIE ont débuté il y a un an par une phase de diagnostic afin de baser les transformations du campus sur les attentes des usagers. Les résultats de ces enquêtes montrent une diversité dans les mesures à prendre qui n'auraient pu être identifiées *a priori*. Il est rappelé que les discussions relatives aux réseaux de transport en commun sont toujours en cours (sur la base notamment des résultats du diagnostic du PMIE), avec l'objectif permanent qu'ils soient les plus favorables aux usagers des campus. Même s'il est difficile de les dénombrer, un grand nombre d'arceaux vélos ont déjà été rajoutées ces trois dernières années par [l'opération campus](#). Enfin, le passage en phase opérationnelle du PMIE en 2023 fait de l'université de Bordeaux un acteur pivot de ce dispositif partenarial qui va se traduire par une refonte complète des mobilités internes au domaine universitaire (large plan vélo, intensification de la desserte en transports en commun, réduction des voies et stationnements voiture, covoiturage...) et de leur connexion avec les nouveaux aménagements métropolitains conformes aux objectifs européens, nationaux et métropolitains de décarbonation des mobilités.

La réduction des places de stationnement automobile ne doit pas conduire à exclure les personnes les plus vulnérables (faible revenus et logement éloigné, état de santé, grossesse, enfant en bas âge, aidants...) qui n'ont pas d'autre choix que de prendre la voiture, mais au contraire doit les favoriser. D'autres universités ont adopté des règles strictes de stationnement basé sur l'éloignement et adaptées aux situations de vulnérabilité (l'université de Groningen verbalise les personnes qui stationnent alors qu'elles habitent à moins de 15 km ; l'université de Gent prévoit de le faire pour une distance inférieure à 5 km).

De nombreuses places de stationnement les moins utilisées ont déjà été supprimées dans le cadre de l'opération campus au profit d'espaces verts plus importants.

Les exemples choisis sont des modèles à suivre qui ont toutefois bénéficié d'un contexte global différent (réglementation, desserte des transports en commun et infrastructures vélo).

L'atteinte de ces modèles se fait sur le temps long, mais le PMIE et l'opération campus en sont bien les premières briques.

L'augmentation du pourcentage de véhicules à faibles émissions (VFE) est un objectif fixé par la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Pour évaluer l'effort supplémentaire de l'université par rapport à la loi, le Conseil a sollicité des données sur la durée de vie moyenne des véhicules, le taux de substitution par des VFE (fixé à 50 % des acquisitions annuelles par la Circulaire du 20 avril 2017 relative à la gestion du parc automobile de l'Etat, des établissements publics de l'Etat et autres organismes) et la date estimée à laquelle l'ensemble de la flotte sera à faibles émissions. Malheureusement, les services de l'université n'ont pas pu fournir ces informations. Nous rappelons également que cet objectif ne doit pas conduire à mettre au rebut des véhicules de façon prématurée, ce qui serait négatif en termes d'impact tout au long du cycle de vie.

En 2020, l'établissement comptait 28 véhicules à faibles émissions pour une flotte totale de 129 véhicules. En 2021, la flotte comptait 2 véhicules supplémentaires dont 1 à faibles émissions (dans le respect de la Circulaire du 20 avril 2017). En 2022, l'établissement a réduit sa flotte de 4 véhicules thermiques. Enfin, le plan de sobriété 2023-2024 de l'université a fixé un objectif de 30% de réduction de la flotte totale d'ici à 2025 et un renouvellement systématique par des véhicules à faibles émissions (hors contraintes techniques spécifiques).

Le télétravail est absent de cet engagement (mais mentionné dans l'engagement 18), pourtant c'est un levier majeur pour réduire les déplacements domicile-travail (à condition que les effets rebonds induits soient maîtrisés). Si l'université de Bordeaux a une politique forte en matière de télétravail, dans notre expérience, nombre de responsables de service y sont encore opposés. Il semble nécessaire de combattre ces freins pour continuer à développer et normaliser le télétravail au sein de l'université. En outre, la visioconférence ayant beaucoup progressé depuis la crise Covid, elle a permis d'économiser de longs déplacements entre les sites de l'université de Bordeaux (Bordeaux, Agen, Périgueux...) : il ne s'agirait pas de revenir en arrière à la norme pré-Covid. Nous demandons de relancer l'expérimentation du travail dans des tiers lieux proches du domicile, qui était prévue avant la crise Covid.

La question des déplacements en avion des chercheur·euse·s est malheureusement toujours à l'état de réflexion. Le Conseil tient à souligner que le bilan carbone de l'université de Bordeaux et des différents laboratoires de recherche (démarche Labos 1point5) a montré le poids très important de ces déplacements dans l'empreinte environnementale de l'établissement : ce poste doit être très vite intégré dans la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 40% minimum d'ici 2030 ! Même si la question est sensible, des laboratoires de l'université réfléchissent à la mise en place d'une restriction progressive des missions, et un exemple fameux montre la voie : le laboratoire LOCEAN (Laboratoire d'Océanographie et du Climat : Expérimentations et Approches Numériques) alloue à chaque chercheur et chercheuse un quota d'émissions carbone pour ses déplacements professionnels, lequel est réduit chaque année pour suivre la trajectoire

proposée par les Accords de Paris (réduction de 50% à l'horizon 2030)². L'université de Bordeaux doit faire le nécessaire avec son agence de voyage pour rendre aisés les trajets en train avec plusieurs correspondances, y compris vers l'international.

Le plan de sobriété 2023-2024 de l'établissement a fixé une règle d'utilisation systématique du train pour tout voyage réalisable en 6 heures ou moins. Par ailleurs, un dialogue global autour de la réduction de l'empreinte carbone sera amorcé avec les unités tout au long de 2023 (voir engagement 23).

Engagement 9 : L'université respecte ses engagements en matière de transition énergétique, avec une trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 40 % minimum d'ici 2030

Prévue en 2022, la diffusion large du bilan carbone mais aussi le partage des données du bilan carbone répondent à un besoin de la communauté, qui souhaite accéder aux données et comprendre comment il a été calculé afin de disposer d'éléments de comparaison (démarche Labos 1point5). La prise en main de l'outil de supervision, donnant à chacun et chacune la possibilité de s'en emparer pour être actrice de la performance énergétique des bâtiments, est encore complexe et les données sont incomplètes (par ex. consommation gaz). Il est extrêmement important que la politique de transition énergétique se fasse dans la plus grande transparence avec les usagères et usagers, afin de ne pas créer de défiance ou de les renvoyer à une posture passive. Nous demandons donc que l'accès aux données soit le plus large et le plus ergonomique possible.

Concernant les congélateurs -80°C, il ne s'agit pas simplement de les remplacer par de nouveaux équipements (avec une analyse de cycle de vie pour vérifier que les émissions carbone liées à la fabrication du congélateur sont vite compensées par les gains de performance) : il est nécessaire de raisonner les besoins, et de travailler sur le tri et la réduction des collections biologiques, voire sur de nouveaux protocoles de conservation du matériel biologique (la sobriété avant la performance).

D'autres appareils consommateurs et encore plus superflus devraient être visés par le plan d'action : il existe sur le campus des écrans qui diffusent en continu des vidéos d'information ou de communication, parfois loin d'être indispensables (comme la météo du jour). Pour plus de sobriété, le Conseil demande que leur utilisation soit raisonnée, et qu'elle soit orientée vers des messages en rapport avec la consommation (électricité ou eau, etc), les attitudes de sobriété énergétique, la performance du bâtiment etc... Le bon usage des écrans peut faire l'objet d'une concertation associant les utilisatrices et occupants.

Ces derniers temps, l'augmentation de la facture énergétique motive à drastiquement réduire la consommation de l'UB car elle n'est pas soutenable. Même s'il est logique d'agir quand le

² <https://www.locean.ipsl.fr/liens-science-societe/un-laboratoire-citoyen/>

portefeuille est atteint, cette prise de conscience rapide montre que la sobriété n'est pas un vain mot et doit être une stratégie associée à la décarbonation de l'énergie. L'opinion publique ayant évolué fortement face aux événements des dernières semaines, il est aujourd'hui possible d'actionner plus de leviers qu'hier. Une réflexion sur les usages essentiels, à tous les niveaux (pilotage, recherche, enseignement, etc) est essentielle pour anticiper, mitiger et s'adapter aux possibles ruptures d'approvisionnement.

L'université suit son évolution de baisse des consommations énergétiques et plus globalement son bilan carbone, avec un objectif de transparence vis-à-vis de ses communautés. Ainsi, la [page « vigilance énergie »](#) du site de l'université permet d'afficher les consommations de gaz et d'électricité de l'établissement. D'autres pages prochainement en ligne permettront de rappeler les objectifs et actions de l'université sur la question énergétique (le bilan carbone de l'établissement y sera disponible). Par ailleurs, le recrutement d'energy managers au sein du pôle patrimoine environnement est en cours et permettra un dialogue plus régulier avec les unités.

Engagement 10 : L'eau est gérée de manière durable et responsable à l'université et sa consommation est réduite à hauteur de 10 % d'ici à 2030 (référence 2014)

Le Conseil attend avec impatience la fin des bouteilles et bonbonnes d'eau, pour privilégier les points de puisage et carafes d'eau. Il semble également pertinent d'envisager l'installation d'économiseurs d'eau sur les robinets, qui permettent habituellement une économie d'au moins 30% à 50%.

La gestion de l'eau dans certains espaces verts du campus qui étaient arrosés malgré les conditions de sécheresse estivales a interpellé la communauté universitaire et devra être revue.

Les économies d'eau passeront également par la bonne gestion des fuites invisibles sur les canalisations, en commençant par une première campagne de détection des fuites.

Engagement 11 : Le schéma directeur immobilier de l'université intègre les prescriptions énergétiques et environnementales

Le Conseil regrette qu'à ce jour il ne soit pas acquis que le Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) inclue l'objectif de zéro artificialisation nette des sols, néanmoins ce sera un indicateur suivi dans le tableau de bord pour essayer de s'en approcher. Cet objectif doit être déclaré le plus tôt possible, au risque d'être caduc. Il pourrait y avoir d'ores et déjà un

“budget artificialisation” : tout hectare artificialisé aujourd’hui doit être compensé de manière concomitante.

La cession du foncier doit également faire l’objet d’une attention concernant les enjeux environnementaux et sociaux des aménagements prévus par celles et ceux qui en font l’acquisition.

L’attention du Conseil a été attirée sur la mauvaise formation des usagères et usagers à l’utilisation d’un bâtiment HQE. La construction et la rénovation de bâtiments performants ne répondront pas aux enjeux s’ils ne les mettent pas au centre, en leur apportant notamment un niveau d’information et de maîtrise suffisant. Pour le confort d’été, des mesures s’imposent immédiatement, par exemple :

- > prendre en compte ce facteur de bien être pour les étudiantes, étudiants et personnels ;
- > s’assurer que les stores électriques, qui peuvent protéger un peu les salles quand il y en a, sont fonctionnels ;
- > informer les occupantes et occupants des bâtiments des bons réflexes et battre en brèche les idées reçues du type “ouvrir tout quand il fait très chaud” ;
- > s’assurer que les fenêtres et stores sont fermés à partir d’une certaine heure de la matinée
- > utiliser en priorité les salles les plus fraîches et les plus à l’ombre l’après-midi.

Concernant les prescriptions énergétiques et environnementales à intégrer dans les contrats de travaux, le Conseil demande d’anticiper sur l’obligation d’utiliser des matériaux biosourcés ou bas-carbone dans au moins 25 % des rénovations lourdes et des constructions, prévue par la loi Climat et résilience du 22 août 2021 avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2030.

Concernant le schéma directeur immobilier, le Conseil souligne qu’il doit être à la hauteur des enjeux de 2050, et ne pas seulement s’en tenir aux critères actuels. En effet, tout nouveau bâtiment, toute nouvelle rénovation ainsi que tout aménagement structurant le territoire du campus seront encore opérationnels en 2050. Il faut donc que les usages de 2050 puissent être y accueillis sans modification importante. Le confort d’été, pour supporter les extrêmes chauds plus intenses et fréquents, doit être pensé dès maintenant (par exemple avec des vitres traitées). Les questions de mobilité sont également à prendre en compte avec ce regard lointain, comme la question des équipements au sein de nouveaux bâtiments ou également la question des matériaux et de leur soutenabilité.

Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière est en cours de refonte, l’axe central d’amélioration est bien cette meilleure prise en compte des enjeux environnementaux dans la gestion immobilière de l’établissement, afin d’aller encore plus loin que ce qui est déjà fait depuis plusieurs années, notamment dans le cadre de l’opération campus et des travaux du plan de relance énergie.

Pour peser sur cette vision de long terme, le Conseil souhaite être représenté par son Président au sein du Comité d’orientation de la politique patrimoniale (COPP). Via une modification de l’article 31 des statuts de l’université de Bordeaux, le Conseil serait ainsi associé aux orientations du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l’établissement, aux schémas directeurs d’aménagement patrimonial et immobilier, et à la politique patrimoniale.

Engagement 12 : L'université œuvre en faveur de la préservation et du développement de la biodiversité sur ses campus

Aucune observation.

Engagement 13 : L'université incite à consommer mieux en s'appuyant sur sa politique d'achats et un changement des habitudes de la communauté

L'objectif de consommer mieux se heurte malheureusement au principe d'annualité budgétaire, qui pousse à dépenser à tout prix en fin d'année pour éviter de perdre sa dotation, voire qu'elle soit diminuée les années suivantes. Soit cette crainte est infondée, et il faudrait communiquer pour corriger les conceptions fausses ; soit elle est fondée et il est nécessaire, faute de pouvoir agir sur l'annualité budgétaire, de juguler ces dépenses de fin d'année souvent inutiles.

Les principes d'annualité et de non report des crédits sont des principes réglementaires de la GBCP. Les rythmes de consommation de crédits (50% des crédits sur les 4 derniers mois de l'année) et les taux de consommation des budgets doivent plutôt nous inciter à mieux anticiper nos besoins et à professionnaliser les fonctions achat/finances.

Telle qu'elle est proposée, une gouvernance achat devrait permettre de transformer la culture des achats dans l'établissement, pour des achats plus durables et plus sobres. En effet, la loi Climat et résilience du 22 août 2021 fait des objectifs de développement durable l'un des principes fondamentaux de la commande publique : il ne suffit donc pas de repeindre en vert les achats mais il s'agit de les transformer en profondeur.

La gouvernance achats devra porter sur les achats en procédure formalisée mais aussi les achats inférieurs au seuil de publication, qui ne sont pas accompagnés par la Direction des achats et seront de fait moins contrôlés.

Concernant la passation des marchés, le plan d'actions insiste sur l'expression des besoins ; en ce qui concerne les accords-cadre de fourniture, les besoins sont centralisés et la Direction des achats peut directement influencer sur le cahier des charges. Dans ces accords-cadre, il serait souhaitable d'imposer un minimum de biens issus du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées : même si elle ne s'applique pas aux universités, la loi du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire peut être prise comme cible avec une fourchette comprise entre 20 et 40 % (selon la catégorie de produits identifiés dans le Décret n° 2021-254 du 9 mars 2021 relatif à l'obligation d'acquisition par la commande publique de biens issus du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées).

Le marché traiteur devrait également être repensé pour diminuer la part de viande animale servie lors des buffets et généraliser les prestations végétariennes par défaut.

L'université rappelle qu'une section relative aux objectifs « développement durable » dans la fiche d'expression du besoin achat est bien inscrite au plan d'action 2023.

Par ailleurs, le marché traiteur actuel (et récemment révisé) offre déjà la possibilité de repas végétariens, vegan, sans allergènes... le choix relève donc du demandeur interne lors de la demande de devis.

Enfin, lorsque l'expression des besoins n'intègre pas les enjeux environnementaux, il serait inconcevable de ne pas les prendre en compte au moment de l'attribution du marché. En anticipation des dispositions de la loi Climat et résilience qui entreront en vigueur le 21 août 2026 (cf. Décret n° 2022-767 du 2 mai 2022 portant diverses modifications du code de la commande publique), le Conseil recommande qu'au moins un critère d'attribution prenne en compte les caractéristiques environnementales de l'offre.

L'université rappelle qu'il est illégal de retenir des fournisseurs sur des critères différents de ceux énoncés préalablement dans une procédure relevant de la commande publique.

C'est donc en amont, au stade de l'expression du besoin, que les critères doivent être prévus.

Engagement 14 : L'université généralise le recyclage et la valorisation de ses déchets et s'appuie sur la participation active de ses communautés pour tendre vers le zéro déchet

Alors qu'elle devrait être la norme, la collecte séparative est encore trop minoritaire sur les campus de l'université de Bordeaux (poubelle unique dans les salles de cours, bacs de tri des cartons mal placés et peu visibles) et mal mise en œuvre dans les contrats de sous-traitance. Cet état des lieux et mise à niveau manque au plan d'actions. En outre, il doit être possible de sensibiliser les usagères et usagers avec une signalétique plus claire des poubelles de tri, des poubelles transparentes pour sensibiliser aux déchets (par ex. au Crous les pains non consommés sont jetés dans une grande borne transparente), etc.

Une expérimentation de collecte séparative des déchets est en cours sur le campus Victoire, qui a pour ambition d'étudier les flux de déchets non dangereux par nature ainsi que les comportements de tri des usagers. Les résultats de cette expérimentation doivent permettre des adaptations éventuelles et d'assurer un déploiement optimisé et progressif sur l'ensemble des campus, au regard des moyens humains et financiers disponibles.

Les prestations de traiteur occasionnent de grandes quantités de déchets qui devraient être raisonnées.

Le Conseil regrette que la question des plastiques soit si absente du plan d'action — d'autant que l'université de Bordeaux possède des forces de recherche sur le sujet. La sensibilisation à la présence des plastiques, leur recyclage et les risques induits pour l'environnement et la santé en général sont très insuffisants. Le plastique (issu du gaz et du pétrole) génère aussi de grosses quantités de gaz à effet de serre.

Concernant le plastique à usage unique dans les laboratoires de recherche, le Conseil regrette le manque d'actions de sensibilisation visant à optimiser leur consommation.

Engagement 15 : L'université pilote la pertinence environnementale de son environnement numérique et responsabilise sa communauté

Aucune observation.

Promouvoir une politique sociale

Engagement 16 : L'université déploie une politique globale et intégrée en faveur de la diversité et de l'égalité qui proscrit systématiquement toute forme de discriminations et violences

Concernant les discriminations et violences, l'université semble miser beaucoup sur la sensibilisation, pourtant celle-ci n'a pas encore diffusé partout. Il est nécessaire de s'assurer qu'aucune unité de recherche ou de formation, aucune structure de niveau intermédiaire, aucun service administratif, ne soit exclu des actions de sensibilisation et de formation. Pour les personnels une formation sur ces enjeux, et pour la population étudiante un rappel régulier des numéros d'écoute et de signalement en début de cours, sont attendus. La formation aux premiers secours santé mentale est recommandée.

L'université de Bordeaux publie dans le Rapport social unique un bilan succinct sur les signalements de discriminations, de harcèlement, et de violences sexuelles et sexistes, et les investigations qui se sont ensuivies. Cette transparence est nécessaire, à la fois pour informer la communauté sur l'ampleur du phénomène et son évolution dans le temps, et pour donner à chacun et chacune la possibilité de suivre les actions de l'université dans le traitement des signalements. Un rapport plus complet, comme dans le cas du MIT³, serait également l'occasion de faire de la pédagogie : glossaire, types de signalements, procédures de traitement...

En l'absence de bilan complet, les rumeurs peuvent prospérer, et les membres du Conseil ont entendu que des signalements sont mal pris en charge, des victimes sont mal accompagnées, et des auteurs de faits d'agression ou de harcèlement ne sont pas sanctionnés. Ces situations montrent que l'université est loin d'avoir créé un environnement d'étude et de travail qui protège contre toute forme de discrimination et de violence.

En 2022, l'université s'est concentrée sur l'élargissement de la cellule de veille à tous actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes comme le prévoit le décret n°2020-256 du 13 mars 2020. Parallèlement à cette réorganisation, des outils de prévention et d'information (alertomètre, exposition de bandes-dessinées, mise à disposition d'ouvrages sur la thématique dans les BU), sont en cours de déploiement sur l'ensemble des campus de l'université. Des actions de sensibilisation aux violences et discriminations, et de présentation des ressources ont débuté, notamment lors des « amphis de rentrée », à l'occasion de session de formation pour la communauté doctorante, ou à destination des personnels (ex : campus-cadre « Manager en faveur de l'égalité »...). Un bilan annuel des saisines de la cellule de veille est présenté chaque année devant les instances.

³ <http://idhr.mit.edu/our-office/annual-reports>

Afin d'accompagner la communauté universitaire dans l'adoption d'une communication plus égalitaire, la Direction de la Communication, en lien avec le projet RESET, a mis en avant 8 recommandations qu'elle a commencé à diffuser (Atelier dédié lors du campus-cadres de novembre 2022 « Manager en faveur de l'égalité », atelier « Communication égalitaire » auprès de doctorantes et doctorants, mise en place d'un atelier avec l'INRIA, le LaBRI et l'IMB prévu pour février). Les équipes travaillent à une diffusion plus large de cet outil auprès des personnels et de la communauté étudiante.

Concernant l'égalité femmes/hommes, et malgré le schéma directeur 2015–2020, la part des femmes à l'université de Bordeaux n'a pas beaucoup évolué depuis 2015. Si elle en fait un indicateur, l'université devra préciser quelle cible elle se donne, selon le statut, et à quel horizon. Le conseil souligne aussi les disparités de temps partiel entre les femmes et les hommes. Enfin, l'université de Bordeaux pourrait se doter d'une charte pour une communication égalitaire et sans stéréotype de sexe, comme d'autres universités avant elle (Université de Limoges, Université Grenoble Alpes, Université Savoie Mont-Blanc...).

Dans la mesure où des mesures du précédent Plan d'action pour l'égalité professionnelle ne semblent pas effectives ("Refuser la tenue de jurys de thèse mono sexués", "Prévoir dans la formation doctorale une présentation de la cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)", "Sensibiliser les équipes de chargé-e-s de TD à la lutte contre le sexisme"), le Conseil demande à suivre précisément la mise en œuvre du plan, ancien comme nouveau, au moyen d'un premier bilan à deux ans. À ce sujet, le Conseil regrette qu'il ne fasse pas partie des instances devant lesquelles est présenté le bilan annuel de la CEVHS, comme indiqué dans le Plan d'action pour l'égalité professionnelle.

En 2022, un Plan pour l'égalité des genres a été voté à l'UB, répondant ainsi aux attentes de la Loi de transformation de la fonction publique (2019) et s'alignant avec les standards et normes européennes en matière d'égalité et de diversité. Ce plan va au-delà de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'élargissant à la prise en compte du genre et de la diversité dans la recherche et les enseignements. Soixante-huit actions, organisées en quatre thématiques sont présentées dans le plan pour l'égalité des genres afin d'aller vers plus de parité et d'égalité au sein de la communauté universitaire (ex : actions de formation des personnels et de la communauté étudiante, sensibilisation des membres des COS aux stéréotypes sexués, valorisation des fonctions support de la recherche, accompagnement des personnels de recherche dans la prise en compte du genre dans leurs projets, valorisation des initiatives de laboratoires en faveur de l'égalité, mise en place d'actions de communication sur les dispositifs liés à la parentalité, création d'outils ludiques pour sensibiliser, informer et accompagner les communautés sur ces questions,...). Un ensemble d'indicateurs de suivi des actions (ex : % des personnels touchés par les formations, nombre de sessions de sensibilisation) est présenté dans ce plan.

Un Rapport sur l'exécution du Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré et voté en CA en octobre 2022. Pour le Plan pour l'égalité des genres, un bilan sera également réalisé, avec une proposition de révision en 2024, soit deux ans après son lancement.

Engagement 17 : L'université renforce la détection et la lutte contre la précarité des étudiants et des personnels

Le Conseil est heureux de lire que les réflexions sur la création de logements sur le campus doivent se poursuivre en 2023. En effet, en dépit de la crise du logement dans l'agglomération bordelaise et de la précarité croissante des étudiantes et étudiants, la politique du logement semble peser faiblement face aux velléités du développement foncier et aux impératifs économiques de la dévolution du patrimoine. Nous espérons que cette réflexion aboutira très vite à une mise en œuvre effective.

Le Conseil s'interroge sur la situation des étudiantes et étudiants qui se prostituent : prévalence, facteurs de risque, moyens d'action possibles... Le problème semble mal connu et mérite d'être mieux caractérisé pour y apporter des réponses le cas échéant.

L'université rappelle qu'un partenariat entre l'université et un bailleur social du territoire a vu le jour il y a une dizaine d'années, il se matérialise par la création de la résidence L'escabelle sur le campus de Pessac.

L'université a redéfini depuis le 1^{er} janvier 2023 son modèle d'offre sociale à destination des personnels. Son ambition est de toucher le plus grand nombre au travers de l'offre de service de l'établissement mais également grâce aux actions déployées par les associations des personnels sur le plan sportif et socio-culturel.

Engagement 18 : L'université prépare sa communauté et ses structures aux transformations du travail ou de l'environnement de travail et d'études

L'université de Bordeaux a été très efficace dans la mise en œuvre du télétravail, comme le montrent les chiffres (47 % des BIATSS en télétravail partiel à la rentrée 2021). Le Conseil invite à vérifier que le dispositif de télétravail a un impact positif sur la qualité de vie au travail, comme sur le service rendu (service rendu aux enseignantes, enseignants, étudiantes et étudiants par les secrétaires en télétravail) et sur le bilan carbone de l'université (la réduction des déplacements domicile-travail peut avoir un effet positif, mais la multiplication des lieux de travail un effet négatif sur la consommation d'énergie selon l'Ademe⁴).

Le télétravail généralisé repose sur des outils numériques efficaces. Dans notre expérience, la gestion électronique des documents, la dématérialisation des parapheurs ou des bons de livraison, le stockage de fichiers... sont encore loin du compte.

⁴ https://presse.ademe.fr/wp-content/uploads/2020/09/ADEME_InfographieTT.pdf

Pour les sites délocalisés, le télétravail contribue à mettre sur un pied d'égalité les personnels avec ceux des sites de la métropole bordelaise.

Le bilan de l'expérimentation du télétravail menée en 2018 / 2019 ainsi que les deux enquêtes « travail à distance en période de Covid 19 » lancées en juin 2020 et en mars 2021 ont mis en évidence les facteurs d'amélioration de la QVT de ce mode d'organisation du travail, ainsi que les actions d'accompagnement à développer. Parmi ces dernières, on relève notamment la création d'une charte et d'un guide des bons usages du numérique, la mise en place de webinaires et formations au management hybride, etc.

En outre, la crise Covid a permis d'équiper de façon massive les télétravailleurs à leur domicile. Elle a induit le développement de nouveaux outils et fonctionnalités numériques (zoom, rocketchat, ubcloud...) dans l'optique d'élargir cette offre de service et de l'adapter aux évolutions des organisations de travail.

Depuis sa mise en œuvre au sein de l'université, le télétravail est un dispositif ouvert à tous les personnels BIATSS de l'université, quel que soit le campus de travail au sein de la métropole bordelaise et des sites délocalisés ou le statut (contractuel, fonctionnaire), sous réserve que les activités soient télétravaillables, du maintien de la continuité de service dont le manager est garant.

Engagement 19 : L'université promeut et développe un véritable campus santé agissant sur l'ensemble des déterminants et sur leur accès (soins, alimentation, activité physique, mobilité active, logement, aides sociales, etc.)

Le Conseil fait porter son avis sur plusieurs déterminants de santé :

- > certains équipements sportifs disparaissent du campus et leurs effets nous inquiètent sur une pratique sportive qui est très répandue au sein de l'université ; la pratique sportive devrait se développer sous de nombreuses formes, y compris des modules permettant la pratique de la glisse urbaine,
- > des espaces verts de qualité contribuent à favoriser le bien-être sur le campus. Nous avons la chance d'avoir l'un des campus les plus verts d'Europe, qu'il faut préserver, mais il est possible de développer encore les potagers participatifs,
- > les salles de sieste sont bénéfiques pour le repos des étudiantes et étudiants, la concentration et la performance ; certaines avaient même été proposées par le Budget participatif étudiant,
- > nous regrettons que le plan d'action ne pose pas la question des aliments distribués dans les distributeurs automatiques, qui devraient être repensés voire supprimés si d'autres solutions de restauration existent.

Sur le volet de la santé, en lien avec le sport notamment, de grands projets sont à venir afin de favoriser tous les types d'activités sportives sur les campus. Nous pouvons notamment

citer le SMART dont le but est la création d'un gymnase connecté et intelligent à forte signature universitaire (recherche, formation experte, innovation, pratique sportive) ainsi que l'intégration de salles de pratique sportives aux nouveaux espaces de vie de campus que sont le pôle de vie Marne et le pôle de vie Carreire.

Enfin, pour une approche plus intégrée de tous les déterminants de santé, un projet Healthy Campus est en construction avec une forte composante santé publique et l'appui de chercheurs experts et en lien fort avec un Living Lab Alimentation dont le CROUS est partie prenante. Ces projets sont ouverts à l'intégration d'expertises, la voie collaborative étant toujours privilégiée (contact : transitions@u-bordeaux.fr).

Engagement 20 : L'université soutient les projets de proximité en faveur de l'accès aux services, du lien social et de l'inclusion

Aucune observation.

Formation, recherche, société : rassembler autour des enjeux de transition

Engagement 21 : Tous les étudiants et étudiantes de l'université sont formés au cours de leur parcours aux concepts et compétences liés aux transitions environnementales et sociétales : de l'initiation à la certification

Engagement 22 : Les enjeux de transition sont intégrés aux outils de pilotage de la formation

Les actions proposées pour 2022-2023 sont cohérentes avec les objectifs de la feuille de route. Néanmoins, des actions chronophages comme la cartographie et la réflexion sur les différents scénarios retardent la mise en place d'enseignements pour toutes les étudiantes et étudiants. Celle-ci est désormais urgente !

Il manque une vision claire sur la priorité à donner à l'intégration de compétences disciplinaires et non disciplinaires sur les transitions à toute personne étudiant à l'université de Bordeaux. Cependant, même avec une ligne clairement affichée, l'inertie des équipes pédagogiques risque de rester le principal frein à l'intégration des transitions tout au long des cursus. Une réflexion est à mener sur ce point : comment motiver et former les équipes ?

La cartographie des enseignements en lien avec les transitions s'avère complexe et est à ce jour incomplète. Le Conseil trouve pertinent l'utilisation de l'outil de gestion de l'offre de formation pour contraindre le fléchage des enseignements par les responsables de formation. Cela nécessite d'en fournir des critères ou une définition claire de la notion de transition, ainsi que des niveaux. Le Conseil considère a contrario que l'extraction automatique à partir des informations disponibles à ce jour sera nettement incomplète, les enseignements disciplinaires n'étant pas nécessairement décrits en lien avec les transitions, même si leur contenu s'y rapporte.

Le Conseil souligne l'aspect obligatoire des enseignements liés aux transitions dans toutes les formations de l'Université. En pratique, il s'agit soit d'un cours ou atelier de sensibilisation isolé, soit de cours disciplinaires dans des formations liées aux enjeux de transition, soit de choix optionnels (par exemple les AOP "Activité d'Ouverture et de Personnalisation" qui ne seront suivies que par des étudiantes et étudiants les ayant choisies). Le Conseil s'inquiète que certaines formations et même certaines structures de niveau intermédiaire ne soient pas arrivées à atteindre l'objectif de la sensibilisation sur une année cible.

Enfin, quand les programmes sont imposés, à l'IUT par exemple, il est difficile de situer son enseignement par rapport aux programmes nationaux. Un accompagnement spécifique est souhaitable.

Un groupe de travail dédié à l'intégration des enjeux environnementaux et sociétaux dans les formations a été lancé et est constitué de représentants de toutes les composantes. Le premier objectif de ce groupe de travail est de se mettre en capacité de suivre l'augmentation de la prise en compte des transitions dans les formations. Cela passe par une cartographie par mots clés mais ne s'y limite pas. Des rencontres avec les unités de formations et le lien avec le groupes de travail sur les compétences viendront affiner cette cartographie et faire ressortir, au-delà des connaissances disciplinaires, les compétences développées qui contribuent à la transition durable.

Le deuxième objectif de ce groupe de travail est de favoriser et accompagner le développement des programmes transitions.

D'une part, il s'agit d'intégrer des enjeux de transitions dans les programmes actuels et donc la formation/l'accompagnement des formateurs pour être en capacité de s'emparer de la thématique. La MAPI s'organise afin d'être en capacité d'accompagner les enseignants et du compagnonnage entre pairs est aussi prévu.

D'autre part, il s'agit de créer de nouveaux programmes en UE socle, personnalisation et ouverture en intégrant des critères relatifs à la transformation pédagogique. Il s'agit là d'un objectif confirmé par les annonces ministérielles. L'université développera un module obligatoire transdisciplinaire transversale à destination de tous les étudiants du premier cycle sur ces enjeux.

Il est à noter que l'établissement, suivant les orientations incluses au cadrage de l'offre de formation, a déjà commencé à développer des formations sur ces thématiques, notamment dans le cadre de New Deal (CPES) ou de l'université européenne ENLIGHT. Des UE d'ouverture dédiées aux enjeux sont proposées et un collège virtuel est en cours de création pour accueillir ces nouvelles formations transversales.

Engagement 23 : Les enjeux de transition sont intégrés dans le pilotage et l'organisation de la recherche et de l'innovation

Les actions en cours et à venir sont cohérentes avec la feuille de route, tout comme leur calendrier. La mise en place des groupes de travail est d'ores et déjà effective. Un bilan devra être fait à la suite de la diffusion auprès des communautés. Le Conseil suggère qu'une cartographie des recherches qui vont à l'encontre des transitions et des Objectifs du développement durable soit réalisée en parallèle de la cartographie des recherches en matière de transition proposée dans le plan d'action : une réflexion doit être menée pour déterminer si l'Université se doit de prendre position vis-à-vis de ces recherches.

Il n'est pas clair si l'accompagnement des Départements de recherche impactera aussi les contrats doctoraux proposés par les écoles doctorales (inclusion des enjeux de développement durable dans les thématiques retenues et impacts DD&RS au sein du dossier).

De manière générale, en attendant d'avoir peut-être des critères précis sur ces sujets, le Conseil suggère *a minima* que tout appel à projet de l'université demande aux candidats de répondre à l'impact DD&RS et à la prise en compte du genre dans le projet.

Afin d'engager les unités dans la réduction de l'impact de leur activité, le groupe de travail a rédigé une charte « Laboratoires en transition » qui a été diffusée le 19 janvier 2023 pour signature aux directeurs d'unité valant engagement dans une trajectoire de diminution des impacts environnementaux et amélioration des impacts sociétaux (égalité femmes-hommes notamment).

Par ailleurs, il semble que la remarque relative aux contrats doctoraux soulève davantage une question d'articulation générale entre les départements de recherche et le collège des écoles doctorales. Pour autant, l'université rappelle que la charte s'appliquant aux laboratoires, c'est toutes les équipes de recherche, y compris les doctorants qui seront concernés. Enfin, le collège des écoles doctorales a lancé un appel à projet pour des thèses interdisciplinaires, ce qui contribue à l'augmentation du nombre de contrats doctoraux répondant à des enjeux globaux.

Engagement 24 : Une science davantage mobilisée au service des objectifs de développement durable avec ses partenaires et les acteurs de la société civile

The Hub est conçu comme plateforme de mise en relation entre l'Université et le monde socio-économique et il est prévu qu'il embarque une thématique Sciences et société. Cette solution peut amorcer des relations nouvelles entre laboratoires de recherche et groupes citoyens en demande de recherche ou d'expertise. Si le fait d'entrer en contact est une condition nécessaire à une recherche placée au cœur de la société, et si les tiers-lieux peuvent être des facilitateurs et des catalyseurs de projets, il ne faut pas négliger le niveau d'exigence de la recherche-action participative. Celle-ci demande du temps et doit être valorisée dans l'animation scientifique des communautés, comme le LabEx COTE l'a démontré avec succès. En outre, elle demande d'adopter une posture épistémologique différente et une capacité d'écoute, de co-construction, qui doit être consolidée à l'université de Bordeaux. Le Conseil accueille donc favorablement les propositions de formations, et demande que ces formations soient les moins théoriques possibles et le plus possible ancrées dans la pratique de la co-construction. La notion et le rôle de médiation (entre scientifiques, porteurs et porteuses d'enjeux), en particulier, doit devenir centrale. Le projet IRIS-E (lauréat ExcellencES) de l'Université Rennes 1 imagine ainsi que les étudiantes et étudiants en master ou doctorat puissent se spécialiser en co-construction scientifique et médiation, des compétences précieuses à l'heure de la bifurcation écologique et de la recontextualisation des savoirs. À

Bordeaux, le Master Médiation scientifique doit pouvoir former aux compétences de médiation avec des porteurs d'enjeux et plus seulement le grand public comme il l'a longtemps pratiqué.

Plus généralement, l'implication des citoyennes, citoyens et partenaires dans l'engagement 24 est trop détachée des actions de pilotage de la recherche dans l'engagement 23 : le pilotage scientifique en amont relèverait des seules communautés de recherche, tandis qu'en aval les recherches devraient engager le public pour avoir un impact. Nous recommandons que le choix des productions scientifiques utiles pour les transitions découle de choix de recherche qui impliquent la société, au travers d'agendas de recherche co-construits. A l'heure actuelle les objectifs de recherche sont pilotés de manière descendante et sous un régime de promesse (la science va nous aider à créer un monde soutenable) ou un régime de peur (si vous ne soutenez pas nos recherches alors, nous courons à la catastrophe). Il convient d'inventer de nouveaux modes de programmation scientifique.

Cette question de l'implication citoyenne en amont du processus de recherche est au cœur des discussions sur les Living Labs et la « plateforme des transitions », projet de partenariat avec Bordeaux Métropole avec l'objectif d'un agenda de recherche participatif où les problèmes à résoudre intégreraient les préoccupations des citoyens.

Contact :

conseildestransitions@u-bordeaux.fr

En savoir +

www.u-bordeaux.fr



@ univbordeaux



universitedebordeaux



univbordeaux



universite-de-bordeaux