
Charte d'engagement « Labos en transitions » des structures de recherche du site universitaire de Bordeaux et de leurs établissements de rattachement

Préambule

Relever les défis environnementaux et sociétaux et contribuer aux transitions

Face aux défis environnementaux et sociétaux contemporains et à l'urgence de transformation systémique qui doit être engagée pour y répondre, le monde académique a une responsabilité particulière : promouvoir une recherche responsable, consciente des enjeux environnementaux et respectueuse des personnes qui la produisent, qui contribue aux transitions et permette de comprendre et d'orienter les transformations sociétales en cours et à venir.

Dans les structures de recherche comme ailleurs, les enjeux de transition environnementale ne sont pas séparables des enjeux de transition sociétale, ainsi que l'illustrent les [Objectifs de Développement Durable \(ODD\) de l'ONU](#) et les préconisations du GIEC. La science ne pourra être vectrice de solutions à la crise écologique qu'en interrogeant également leur appropriation sociale, qui associe le plus souvent les questions d'efficacité aux enjeux de justice sociale et environnementale. Au sein des structures de recherche, cette articulation passe par une attention portée aux biais socio-culturels qui réduiraient la diversité des trajectoires, des approches et des points de vue, ainsi qu'à une qualité de vie au travail qui favorise l'inclusion collaborative et la créativité scientifique, dans le respect de la liberté académique ; elle doit également permettre d'assurer que la réduction de l'impact environnemental, nécessaire pour garantir sur le long terme la qualité de vie au sein des structures et la continuité même des activités de recherche, ne se fasse pas au détriment des plus vulnérables.

La charte : un engagement collectif à l'échelle du site pour améliorer les trajectoires

Venant en complément des dispositions réglementaires relatives aux politiques publiques de transition écologique et sociétale¹ et des politiques de transition de chaque établissement de tutelle², la charte « Labos en transitions » a vocation à favoriser et soutenir les initiatives des structures de recherche³ du site pour l'amélioration de leur trajectoire.

C'est pour mutualiser ces dynamiques et l'accompagnement des structures de recherche sur le site de Bordeaux que les établissements de rattachement proposent un dispositif commun d'appui aux politiques de transition : la charte « Labos en transitions ».

Cette charte ne se substitue pas aux dispositifs réglementaires nationaux et de chaque établissement, elle est le signe d'un engagement réciproque et d'une orientation commune :

- en la signant, les structures de recherche s'engagent à s'engager, c'est-à-dire à partager avec les autres structures signataires et leurs établissements de rattachement les diagnostics de points critiques et un plan d'action leur permettant, lorsque c'est possible à leur échelle, d'agir sur leurs trajectoires environnementales et sociétales.

- de leur côté, les établissements, via la collaboration de leurs services et référents transitions, développement durable ou RSE, s'engagent à accompagner les structures dans le plan d'action qu'elles auront élaboré, notamment par la mise à disposition d'indicateurs, de données, de ressources, de bonnes pratiques, de conseils, d'aide aux diagnostics.

La charte porte sur l'appropriation des enjeux de transition par les communautés. Elle manifeste la volonté collective, à l'échelle de la structure et du site, de déployer des actions permettant d'améliorer ses trajectoires sur les plans sociétaux et environnementaux, en développant une réflexion sur l'impact des pratiques de recherche et sur les contributions de la recherche aux défis des transitions.

Engagements sociétaux

Avec les autres structures signataires, et avec l'appui des établissements de rattachement, la structure s'engage à

Garantir l'égalité de traitement et de chances et promouvoir l'ouverture à la diversité

Entretenir et valoriser la diversité dans sa communauté scientifique et professionnelle, qui constitue une richesse, à la fois pour l'environnement de travail et pour le développement de la science et de l'excellence scientifique.

¹ Tels que la loi de transformation de la fonction publique, le plan d'égalité de genre dans la recherche de l'Union européenne, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le plan climat-biodiversité du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les attendus développement durable du HCERES, la circulaire des services publics écoresponsables, le plan national pour des achats durables, la circulaire sobriété énergétique et exemplarité des administrations de l'Etat, y compris les objectifs de réductions d'émissions de CO₂ par secteur fixés par la stratégie nationale bas carbone (SNBC) de la France...

² Tels que les plans pour l'égalité professionnelle, les dispositifs de signalement et de veille contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes, les conventions avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les plans d'accessibilité numérique et bâtimentaire, les dispositifs de déprécarisation, les feuilles de route ou plan de transition, les plans de sobriété énergétique et numérique, les objectifs de rénovation énergétique des bâtiments et d'optimisation des installations techniques, le développement du photovoltaïque, les politiques voyage, les plans de mobilité...

³ Les initiatives des communautés sont d'ores et déjà multiples et à différentes échelles, locale ou nationale (par exemple, les contributions actives au GDR Labo1point5).

Demander dans toute situation d'évaluation scientifique ou professionnelle : la diffusion de recommandations afin d'éviter biais et discriminations ; la constitution de comités aux profils variés ; l'utilisation de critères transparents et objectifs ; la prévention des situations de conflit d'intérêt, qu'elles soient d'ordre relationnel, collaboratif ou hiérarchique.

Appeler à la vigilance, dans les pratiques et la communication, afin d'entretenir et de valoriser la diversité présente au sein de l'équipe, et encourager ses membres à faire de même.

Veiller au partage de la bonne information dans le déroulé des carrières, notamment en informant et en prévenant les mécanismes de « plafond de verre » qui produisent les inégalités dans les carrières et l'accès aux postes à responsabilité.

Promouvoir le respect des personnes et du travail

Garantir un climat de confiance et de respect, où toute personne est bienvenue et encouragée à s'exprimer et où le travail de chacun et chacune est pris en compte, avec une attention particulière aux pressions qui peuvent être exercées à l'encontre des doctorantes et doctorants, des stagiaires ou des personnels de soutien à la recherche.

Assurer un accompagnement adapté aux personnes en situation de handicap, en tenant compte de la particularité de chaque situation ; être vigilant quant à l'accessibilité numérique des ressources mises en ligne par la structure.

Garantir la protection contre toute forme de violence

Prévenir, par la sensibilisation, contre tout acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste ou homophobe et les combattre fermement. Refuser en particulier dans les relations interpersonnelles au sein de la structure : la diffusion de propos, d'images ou de vidéos à caractère raciste, antisémite, sexuel, discriminatoire ou violent ; les propos déplacés sur l'habillement ; les questionnements portant sur l'intimité, l'orientation et les pratiques sexuelles ; les contacts physiques non sollicités ; les attentions non réciproques, ou les sollicitations non désirées, à caractère sexuel ou affectif, ainsi que des demandes de sorties insistantes malgré le refus. S'appuyer sur les dispositifs de veille et signalement mis en place par les établissements de rattachement.

Promouvoir la qualité de vie et la santé au travail

Veiller à ce que les choix structurants de la structure intègrent les enjeux en matière de qualité de vie et de santé au travail, physique comme psychique ; Consulter, autant que possible, les personnes concernées sur leurs situations de travail, du point de vue des espaces, des outils y compris numériques et des organisations du travail. Une attention particulière sera accordée à l'accueil des nouveaux personnels et doctorantes et doctorants.

Contribuer à améliorer la trajectoire sociétale du site

Les indicateurs relatifs aux trajectoires sociétales, déjà suivies par les établissements de rattachement, seront consolidés à l'échelle du site.

Les structures de recherche qui le souhaitent se verront fournir par les établissements des indicateurs leur permettant d'établir un diagnostic de base afin d'orienter leurs plans d'action.

Les indicateurs ci-dessous sont donnés à titre d'exemple comme éléments de diagnostic :

- Répartition sexuée : MC, PU et HDR / CR et DR / doctorantes et doctorants / chercheurs contractuels / ASI, IGE et IGR / Catégories A, B et C BIATSS et ITA / Responsabilités scientifiques (direction équipe, axe de laboratoire...)
- Handicap : répartition des agents BOE par corps
- Précarité/QVT : Répartition des agents par statut et type de contrat (titulaires/CDD/CDI) / Proportion de doctorantes et doctorants en contrat doctoral / Ratio effectif BIATSS et ITA permanents BAP J sur effectif de la structure

Engagements environnementaux

Avec les autres structures signataires, et avec l'appui des établissements de rattachement, la structure s'engage à

Faire preuve de sobriété afin de réduire les consommations énergétiques directes et indirectes

En lien avec les services gestionnaires des bâtiments, proscrire les équipements de chauffage et climatisation individuels installés sans autorisation préalable ; réduire les températures de consigne de chauffage des bureaux et limiter autant que possible les températures de refroidissement des équipements scientifiques (congélateurs) ; optimiser et mutualiser l'utilisation des équipements fortement consommateurs ; optimiser l'allumage/veille/extinction des équipements, en lien avec les enjeux de prévention et sécurité ; maximiser le recours à l'hébergement informatique centralisé.

Réduire l'empreinte liée aux missions en favorisant le train plutôt que l'avion ou la voiture, en incitant à l'autopartage pour les déplacements professionnels groupés sur des courtes et moyennes distances, en favorisant le regroupement des missions et en interrogeant leur plus-value, en promouvant les audio ou visioconférences dès que le déplacement peut être évité.

Maîtriser l'impact des achats et nouvelles acquisitions : remplacer les équipements anciens et/ou surconsommateurs par des solutions plus sobres ; mutualiser dès que possible et limiter l'achat de nouveaux équipements ; allonger le cycle de vie des équipements via la souscription de garanties longues à l'achat ; veiller à proposer une offre végétarienne dans les commandes traiteur ; limiter l'achat de goodies et ne retenir que ceux qui sont cohérents avec les objectifs de cette charte ; de manière générale, faire preuve de sobriété dans la gestion des achats.

Réduire les déchets, recycler et préserver les ressources naturelles

Promouvoir une gestion écoresponsable des consommables de laboratoire en limitant la consommation de papier, le recours aux plastiques à usage unique, l'achat de solvants et en favorisant la mutualisation et le recyclage dès que possible.

Réduire la consommation d'eau et assurer le cas échéant la qualité des eaux usées grâce à une gestion adaptée des effluents liquides, en lien avec les enjeux de prévention et sécurité.

Contribuer à améliorer la trajectoire environnementale du site

Les indicateurs relatifs aux trajectoires sociétales, déjà suivies par les établissements de rattachement, seront consolidés à l'échelle du site.

Les structures de recherche qui le souhaitent se verront fournir par les établissements des indicateurs leur permettant d'établir un diagnostic de base afin d'orienter leurs plans d'action.

Les indicateurs ci-dessous sont donnés à titre d'exemple pour permettre d'évaluer et de suivre l'empreinte carbone de la structure :

- Empreinte carbone des bâtiments
- Empreinte carbone des déplacements
- Empreinte carbone du matériel informatique
- Empreinte carbone autres achats

Les données fournies par les services des établissements ou via des extractions (consommations énergétiques, missions, achats) pourront être complétées par les structures sur d'autres postes (déplacements domicile-travail), avec le soutien des services d'accompagnement et des outils mis à disposition par le GDR Labos 1point5 (CNRS, INRAE, ADEME, INRIA).

Organisation et pilotage

Avec les autres structures signataires, et avec l'appui des établissements de rattachement, la structure s'engage à

Elaborer et piloter des plans d'action relativement aux engagements ci-dessus

Se doter d'objectifs précis sur les différents enjeux et relativement aux indicateurs suivis et de plans d'action dans le temps pour les atteindre :

Au vu de la spécificité des activités de recherche et de l'état des lieux au sein de chaque structure, les objectifs et les plans d'action seront spécifiques à chacune d'entre elles : ils tiendront compte de ses particularités en matière d'équipement et d'objet de recherche, ainsi que des actions de transition déjà engagées et des marges d'amélioration.

Insérer, si possible, la structure de recherche dans le réseau des laboratoires en transition du GDR Labos 1point5 (CNRS, INRAE, ADEME, INRIA).

Participer au réseau des référents transitions / DD / RSE

Participer et échanger au sein de la communauté des référentes et référents des établissements, via la nomination d'un ou plusieurs référents au sein de la structure.

Inviter au sein du conseil de la structure la référente ou le référent transition ou développement durable de la structure.

Communiquer, animer et sensibiliser la communauté de recherche de la structure, en s'appuyant sur les ressources mises à disposition par les services d'accompagnement aux transitions / DD / RSE des établissements.

Traduire la réflexion autour des enjeux environnementaux et sociétaux dans la vision et les projets de recherche de la structure

S'engager dans une réflexion sur la contribution des recherches de la structure aux enjeux environnementaux et sociétaux de transition, dans leurs dimensions inter et transdisciplinaires, avec le soutien méthodologique et d'animation des services d'accompagnement aux transitions dans la recherche.

Etablissements du site universitaire de Bordeaux

Structures de recherche signataires