

**Interpellation : « Quelles mesures pour donner suite au rapport de la cour des comptes ? »**

Le récent rapport de la cour des comptes du canton de Vaud a mis en lumière plusieurs lacunes concernant la gestion et la gouvernance de l'Université de Lausanne, soulignant des enjeux essentiels pour le bon fonctionnement et la crédibilité de notre université. Partant dans un premier temps de l'analyse des processus d'achat et d'adjudication, un certain nombre de recommandations formulées dans ce rapport portent sur des aspects tout aussi fondamentaux tels que la gestion des ressources humaines, la prévention des conflits d'intérêt ainsi que la transparence et l'efficacité des processus de recrutement des cadres.

Ces éléments sont non seulement cruciaux pour assurer le bon fonctionnement interne de notre université, mais aussi pour maintenir notre réputation et garantir l'accréditation nécessaire à notre légitimité académique.

Il importe donc que nous prenions ces recommandations au sérieux et que nous entreprenions les actions nécessaires pour remédier aux lacunes identifiées. Le suivi rigoureux de ces recommandations est essentiel pour renforcer la gouvernance et la bonne gestion de notre université, afin de garantir notre engagement envers l'excellence académique à tous points de vue.

Afin de clarifier les mesures envisagées par la Direction pour répondre aux recommandations de l'audit de la cour des comptes, en complément des réponses de la Direction dans le rapport, j'adresse les questions suivantes :

1. Quelles mesures spécifiques la Direction prévoit-elle de mettre en œuvre pour répondre à chaque recommandation formulée par l'audit de la cour des comptes ?
2. Quel est le calendrier prévu pour la mise en œuvre de ces mesures ?
3. Comment la Direction compte-t-elle assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des recommandations afin de garantir leur efficacité ?
4. Quels sont les budgets et les ressources alloués à la mise en œuvre des recommandations ?
5. La Direction envisage-t-elle des ajustements budgétaires ou des affectations de ressources supplémentaires à cette fin ?
6. Dans le cadre de cette mise en œuvre, comment la Direction envisage-t-elle assurer une collaboration et coordination efficace entre les différents services et les facultés ?
7. Quels seront les indicateurs de performance utilisés pour évaluer le succès de la mise en œuvre des recommandations ? Comment la Direction compte-t-elle mesurer les progrès réalisés dans chaque domaine concerné ?

8. Quelles actions la Direction compte-t-elle entreprendre pour remédier aux lacunes identifiées dans la gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne la tenue des dossiers du personnel et la qualité des entretiens d'évaluation ?
9. Comment la Direction prévoit-elle de renforcer le rôle du service des ressources humaines pour garantir une gestion exemplaire et homogène des dossiers du personnel conformément à la recommandation de l'audit ?
10. Quelles mesures seront mises en place pour assurer une gestion efficace des processus métier, y compris la sensibilisation des chefs de service aux bonnes pratiques en matière d'entretiens d'évaluation et de fin de période d'essai ?
11. En ce qui concerne la prévention des conflits d'intérêt, quels mécanismes de contrôle efficaces la Direction prévoit-elle de mettre en œuvre ? Comment la Direction compte-t-elle assurer le suivi et la vérification des déclarations de conflit d'intérêt, et quelles sanctions seront prévues en cas de non-conformité avec la directive ?
12. La Direction compte-t-elle fournir à la Commission législative tout l'appui requis afin d'accélérer le processus de révision du règlement sur l'intégrité scientifique ?

Je remercie chaleureusement d'avance la Direction pour ses réponses et pour l'attention portée à mes questions.

Lausanne, le 7 avril 2024

Anaïs Timofte

Corps intermédiaire, faculté des SSP

