

Campagne de recrutements EC et BIATSS 2014

Avenant à la lettre de cadrage du président
Approuvée au Conseil de composante du 12 septembre 2013

Il s'agit de la cinquième campagne de recrutement depuis la création de la FST. Cet avenant fixe les fonctionnements et priorités internes qui conduiront aux demandes de publications formulées par notre composante, et rappelle l'historique des quatre campagnes passées.

Calendrier

Le calendrier de la campagne 2014 est le suivant :

- 20 septembre : transmission des demandes individuelles de candidature sur le poste au titre de l'article 46.3 au directeur de la FST : un Conseil restreint aux EC émettra un avis sur chaque demande.
- 2 octobre, départements : remontée des demandes de postes EC et BIATSS
- 4 octobre : élaboration d'une proposition en réunion conjointe du Bureau du Conseil et du Collège des directeurs
- 12 octobre, Conseil FST : validations demandes de postes EC et BIATSS de la composante

Remarque : la campagne dite "FIORASO", dédiée à l'amélioration de la réussite des étudiants en licence, sera réfléchiée dans un projet séparé qui devrait porter sur 2014-2017. Nous sommes en attente de cadrages précis de la part du ministère. En 2013, cette campagne a renforcé la FST de 2 professeurs agrégés et 5 maîtres de conférence.

1 Généralités

1.1 Listes principales et secondaires

Selon le cadrage de l'UCBL, pour chaque type d'emploi d'EC, le conseil de la FST établira une liste principale et une liste secondaire. Pour les emplois BIATSS, une seule liste est demandée. Pour permettre ce travail, **les Conseils de départements sont invités à élaborer une liste unique et classée de profils pour chacun des trois types d'emploi PR, MCF et BIATSS.**

1.2 Document unique hygiène et sécurité

Comme dans les campagnes précédentes, nous profitons de la campagne de recrutements pour attirer l'attention des structures de la FST sur l'importance du document unique hygiène et sécurité. La rédaction de ce document permet aux personnels et à la direction de prendre pleinement conscience des risques existants et de communiquer sur ces risques. Il s'agit aussi

d'un document crucial en cas de procédure juridique qui démontre l'attention portée aux risques existants.

Ce document est à remettre au service SHS de l'université, avec une copie à la direction de la FST pour information. Toute demande de poste sera conditionnée à l'existence de ce document, avec une mise à jour en 2012. Les départements sont également invités à organiser la rédaction de documents pour les plateformes pédagogiques.

2 Spécificités postes BIATSS

Chaque demande de poste BIATSS sera nécessairement accompagnée d'un organigramme de la structure d'affectation (département ou service, laboratoire de recherche, plateforme reconnue par la FST), qui détaille en particulier :

- la fonction de chaque personnel BIATSS de la structure d'affectation, le cas échéant au sein d'un service ou d'une plateforme interne,
- la position et le rôle du profil demandé dans le contexte de la structure et/ou du service.

2.1 Eléments de masse salariale

Le président de l'université souhaite que les promotions de corps soient anticipées, et qu'une masse salariale soit donc réservée, à hauteur de 113.500 euros (moyenne observée). La part de la FST, au prorata de son personnel BIATSS, est de 20% du montant, soit 23.000 € environ¹. Il est donc demandé aux départements de tenir compte de cette contrainte dans la préparation de la campagne.

Ajoutons que le bilan de la campagne 2013, après les arbitrages du Conseil d'Administration, a réduit la masse salariale BIATSS de la FST de 52.300 €, soit 30.000 € de plus qu'attendu. Cet historique sera rappelé aux Conseils centraux pour appuyer les demandes de création qui pourront émaner du Conseil de la FST.

2.2 Historique FST

L'historique des publications de postes à la FST en terme de créations/redéploiements, concernant les BIATSS, est rappelé ici :

En 2010, deux postes supplémentaires ont été créés à la FST par l'université : un en chimie sur une plateforme commune de recherche (catégorie A), l'autre pour la gestion transversale des relations internationales (catégorie C), compensant la disparition de l'antenne sciences de la Direction des Relations Internationales.

En 2011 aucune demande de créations n'a été acceptée. Un mouvement interne a néanmoins conduit à un redéploiement entre le département de mathématiques et le département de GEP, support pédagogique pour les plateformes et classé prioritaire par le Conseil. L'université a également validé, en janvier 2011 et à la demande de l'agent, le transfert d'un ASI (avec son support) de l'IFR 128 vers l'UMR 5615 (associée à la chimie-biochimie).

En 2012, un poste de technicien (BAP A, FRE DyHTIT, département chimie-Biochimie) a été supprimé par le CA de l'université après avis défavorable du Conseil Scientifique. En contre-partie la demande prioritaire de création de la FST a été acceptée, avec création d'un technicien dédié aux plateformes pédagogiques de mécanique.

En 2013, un poste d'adjoint technique BAP J a été redéployé et requalifié en TECH par le Conseil de la FST, de l'unité IRCELYON vers les fédérations de recherche de chimie (50%)

1. Notons que cette somme est cohérente avec les promotions observées réellement à la FST

et de bio-environnement (50%). De plus, un poste d'ingénieur d'étude a été redéployé par le CA depuis l'unité 5240 vers la plateforme PRABI (priorité numéro de nos demandes de créations); il s'agit donc d'un redéploiement interne à la FST orchestré par le Conseil d'Administration.

Ainsi, plusieurs besoins prioritaires de la FST ont été pourvus en quatre ans, par redéploiement interne ou externe. Pour 2014 les départements sont encouragés à tendre à des équilibres entre les unités de recherche d'une même discipline tandis que le Conseil de la FST pourra en ce qui le concerne proposer des redéploiements.

2.3 Eléments de cartographie

La lettre de cadrage évoque une cartographie des emplois qui n'a pas été communiquée à ce jour aux composantes. Néanmoins, un travail interne à la FST permet de fournir quelques chiffres d'appréciation des taux d'encadrement en personnel BIATSS et ITA de nos unités (toutes tutelles confondues). Ces chiffres seront mis à disposition des conseillers et précisent :

- le nombre de personnels permanents de l'unité
- le nombre de BIATSS/ITA (hors ressources propres) de l'unité
- le nombre de BAP J (fonctions administratifs) parmi ceux-ci
- le budget annuel de l'unité

3 Spécificités postes enseignants et enseignants-chercheurs

3.1 Généralités

D'une façon générale, le Conseil de la FST s'assure des équilibres entre les disciplines et entre les deux principales missions des EC que sont la formation et la recherche. Cette volonté d'équilibre se traduit par deux axes de travail :

- le soutien aux formations de la FST,
- le maintien ou l'évolution maîtrisée des forces de recherche dans les disciplines

C'est pourquoi deux historiques distincts sont maintenus pour le potentiel de formation et pour le potentiel de recherche dans chaque discipline.

3.2 Politique de Formation

La cohérence et les priorités inhérentes aux classements internes des départements devront être clairement mises en avant pour être appréciées par les conseillers. Dans son travail d'interclassement le Conseil de la FST tiendra compte de la politique affichée par le département et du soutien éventuel à des initiatives multi-disciplinaires. Le gain en heures complémentaires lié au profil pourra être explicité dans les demandes, en mettant par exemple en avant les services réalisés actuellement en surcharge.

Le taux d'encadrement pédagogique par discipline de la FST a été évalué selon plusieurs méthodes en 2012; à ces indicateurs d'ajoutent des calculs récents de la DEVU concernant les charges, les potentiels, les échanges de services entre composantes.

L'évolution du potentiel de formation est donnée dans le tableau 2. Ces chiffres tiennent compte de certains mouvements en dehors des campagnes comme les mutations croisées en particulier, mais uniquement lorsqu'elles font varier le potentiel. Ils sont donnés en équivalent temps plein d'un EC (192hTD). La colonne de pourcentage informe sur la proportion de variation par rapport aux effectifs EC et PRAG de 2009.

Département	PRAG	MCF	PR	Bilan 2010-2013	Pourcentage
Biologie	0	4	1	5	3,09
Chimie-Biochimie	0	-3	2	-1	-0,78
GEP	0	2	0	2	4,55
Informatique	0	3	0	3	6,82
Maths	1	-2	0	0	0
Mécanique	2	3	0	7	35
Physique	0	-2	0	-2	-1,75
TOTAL	+3	+3	+3	+12	+0,93%

TABLE 1 – Bilan des campagnes 2010-2013 en EQTP EC

On observe que la FST a sensiblement augmenté son potentiel global, tout en ayant procédé à quelques redéploiements en interne.

3.3 Politique Scientifique

Au niveau du Conseil de la FST, une importance particulière sera donnée à la réduction des heures complémentaires pour libérer des heures de recherche et ainsi renforcer les carrières individuelles et la vivacité des disciplines. Le Conseil de la FST sera également sensible à l'adéquation entre les profils d'enseignements et les profils de recherche. Il portera une attention particulière aux politiques scientifiques pluridisciplinaires ou interdisciplinaires qui se traduiraient par une demande soutenue conjointement par plusieurs départements sur des thématiques scientifiques bien explicitées.

La politique scientifique propre à chaque discipline doit être définie par les acteurs de cette discipline : unités et fédérations de recherche travaillant dans le périmètre des associations aux départements. Les opérations scientifiques devront être clairement explicitées dans une notice accompagnant le classement du département, afin de permettre une présentation de bonne qualité auprès des conseillers.

Dans la mesure du possible, le Conseil de la FST sera tenu informé de l'évolution des forces de recherche par discipline en tenant compte des mouvements dans les laboratoires en dehors de la FST (autres composantes de LYON 1). **L'historique présenté dans le tableau suivant tient compte uniquement des mouvements LYON 1 (internes et externes à la FST).** Une discipline est comprise comme l'ensemble des unités de recherche associées de façon principale à un département donné.

Discipline	2010	2011	2012	2013	Bilan
Biologie	2	1	3	2	8
Chimie-Biochimie	1	-1	0	1	1
GEP	1	2	0	1	4
Informatique	1	1	2	2	6
Maths	-2	1	-1	1	-1
Mécanique	0	1	3	2	6
Physique	1	0	-2	0	-1
TOTAL	4	4	5	9	23

TABLE 2 – Bilan des campagnes 2010-2013 pour la recherche

Les demandes de chaires université/organismes ne seront prises en compte par le Conseil

que dans la mesure où elles seront classées en première position au sein du département, et que le directeur de la FST aura été mis au courant de l'évolution des échanges avec l'organisme partenaire en amont de la demande.

3.4 Recrutement au titre de l'article 46.3

L'article 46.3 du décret révisé de 1984 fixant les statuts des enseignants-chercheurs permet à un établissement de recruter sur un poste de professeur des candidats ayant exercé dix ans dans l'enseignement supérieur (dont au moins cinq ans en tant que maître de conférence), et qui sont titulaires d'une habilitation à diriger la recherche (et pas nécessairement de la qualification par le CNU).

Un avis est demandé aux composantes d'affectation des candidats. Ainsi, toutes les demandes émanant de personnels de la FST devront être transmises au directeur de la Faculté (date limite : 20 septembre). Celui-ci réunira le Conseil en formation restreinte aux enseignants-chercheurs qui proposera un avis sur chaque candidature. Les directeurs de département concernés seront invités à ce Conseil restreint.

Il convient de ne pas perdre de vue "l'esprit" de cette disposition, qui a pour objet de palier des retards de carrière préjudiciables à des recrutements au titre de la voie classique, mais qui sont justifiés par des investissements lourds dans le fonctionnement de l'université - ou autres raisons à expliciter. Naturellement, ceci n'exclut pas la prise en compte de l'aspect équilibré des activités entre les différentes missions des EC. Les candidats qui ont déjà postulé les années précédentes mettront en avant les évolutions significatives de leur dossier.