

## Campagne de recrutements EC et BIATOSS 2013

### Avenant à la lettre de cadrage du président

Il s'agit de la quatrième 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 la FST, et rappelle l'historique des trois campagnes passées.

## Calendrier

Le calendrier de la campagne 2013 est le suivant :

- 3 septembre, départements : remontée des demandes de postes PRAG
- 6 septembre, Conseil FST : interclassement des demandes de postes PRAG
- 2 octobre, départements : remontée des demandes de postes EC et BIATOSS
- 11 octobre, Conseil FST : inter-classement des demandes de publications EC et BIATOSS
- 12 octobre : 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.

## 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 non classée et une liste secondaire classée. Pour les emplois BIATOSS, 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 BIATOSS.**

### 1.2 Document unique hygiène et sécurité

Comme dans les deux 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.

A partir de la campagne 2014, le souhait est d'inciter également la rédaction d'un document unique pour les plateformes de formation. Les départements sont donc invités à commencer dès maintenant à entamer la réflexion.

## 2 Spécificités postes BIATOSS

Chaque demande de poste BIATOSS sera accompagnée d'un organigramme du service d'affectation, qui détaille en particulier :

- le rôle de chaque personnel BIATOSS du service
- la position et le rôle du profil demandé dans ce contexte.

### 2.1 Niveau de qualification des profils

Le président de l'université souhaite que les promotions de corps soient anticipées. Ainsi, cette année au niveau de l'établissement, cinq supports de niveau TECH seront requalifiés en ADT, deux supports ASI seront requalifiés en TECH, quatre supports IGE seront requalifiés en ASI et un support IGR sera requalifié en IGE ; ces supports ne seront pas mis au concours, et donc occupés par des contractuels durant une année. Afin de ne pas subir de déclassement aléatoire, il est impératif que la FST réfléchisse elle-même à participer à cette politique. Dans ce contexte, rappelons que dans le fonctionnement actuel, la FST est appelée à assoir ses promotions par des déclassements non anticipés qui échappent à toute politique.

Il est donc demandé aux départements de porter une attention sur le niveau de qualification des postes demandés. Notamment, lorsque le poste libéré a fait l'objet d'une promotion récente et est proposé à la reconduction, la publication sera prioritairement faite au niveau antérieur à la promotion.

Enfin des qualifications ascendantes de poste peuvent aussi être proposées ; mais la demande globale de la FST devra respecter un équilibre budgétaire, selon la lettre de cadrage du président validée par le CA de l'université.

### 2.2 Historique FST

L'historique des publications de postes à la FST en terme de créations/redéploiements, concernant les BIATOSS, 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.

Ainsi, les trois demandes prioritaires de la FST ont été pourvues en trois ans, par redéploiement interne ou externe, et les plateformes pédagogiques de GEP/Mécanique ont été renforcées. Pour 2013 les départements sont encouragés à tendre à des équilibrages 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.

### 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 :

- La réduction des heures complémentaires. Ces heures sont préjudiciables aux carrières individuelles tout comme à la vivacité des disciplines ;
- Le maintien ou l'évolution maîtrisée des forces de recherche dans les disciplines.

C'est pourquoi, à partir de cette année, pour les postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, la volonté est de travailler sur deux historiques distincts 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 2010. Pour cette nouvelle campagne, les chiffres sont remis à jour pour tenir compte des évolutions des effectifs et de la nouvelle habilitation (démarrée cette année universitaire).

**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 2010-2012	Pourcentage
Biologie	0	2	1	3	1,85
Chimie-Biochimie	0	-3	2	-1	-0,78
GEP	0	2	0	2	4,55
Informatique	0	1	0	1	2,27
Maths	1	-3	0	-1	-1,03
Mécanique	1	2	0	4	20
Physique	0	-1	0	-1	-0,88
STU	0	-2	-1	-3	-8,33
<b>TOTAL</b>	<b>+2</b>	<b>-2</b>	<b>+2</b>	<b>+4</b>	

TABLE 1 – Bilan des campagnes 2010, 2011 et 2012 pour la formation

On observe que la FST a augmenté son potentiel global, tout en ayant procédé à quelques redéploiements en interne. L'augmentation du potentiel est principalement dû à l'obtention de deux postes PRAG en mécanique et en mathématiques.

### 3.3 Politique Scientifique

La politique scientifique propre à chaque discipline doit être menée 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.

Le Conseil de la FST sera 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.

Dans la mesure du possible, le Conseil de la FST sera tenu informé de l'évolution des forces de recherche par discipline (en cours de construction) en tenant compte des mouvements dans les laboratoires en dehors de la FST (organismes de recherche ou 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 à un département donné.

Discipline	2010	2011	2012	Bilan
Biologie	2	1	2	5
Chimie-Biochimie	1	-1	0	0
GEP	1	2	0	3
Informatique	1	1	2	4
Maths	-2	1	-1	-2
Mécanique	0	1	3	4
Physique	1	0	-2	-1
STU	0	-2	0	-2
SHS	2	1	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

TABLE 2 – Bilan des campagnes 2010, 2011 et 2012 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 : 12 octobre). 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 recrutement 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 pour 2012 ou 2011 mettront en avant les évolutions significatives de leur dossier.