

# DOCUMENT PREPARATOIRE AU CA du 23 janvier 2009

(VERSION DU 09 JANVIER 2009)

## Campagne d'emplois 2009

Les documents transmis aux membres du conseil d'administration seront soumis pour avis au comité technique paritaire réuni le 20 janvier 2009.

L'avis du CTP sera communiqué aux membres du conseil d'administration dès que possible.

### 1) Le contexte général

Une circulaire ministérielle du 3 octobre 2009 relative à la campagne d'emplois a précisé les modalités de non renouvellement de certains départs en retraite ainsi que les redéploiements entre établissements, déterminés à partir des résultats issus du nouveau modèle de répartition des moyens entre établissements d'enseignement supérieur. Une circulaire technique du 11 décembre a précisé la procédure et les modalités applicables en matière de restitution et d'échanges d'emplois.

L'Université de Lille 1 est concernée de la manière suivante :

- non renouvellement de 3 départs en retraite
- restitution de 5 emplois au titre du redéploiement en faveur des universités les moins bien dotées.

Le solde net de suppressions d'emplois au titre de la campagne 2009 est donc fixé à 8 emplois.

Une compensation financière par emploi non renouvelé (45 000 € non reconductible) a été intégrée à la dotation 2009.

En ce qui concerne les échanges d'emplois, la disparition des effectifs par corps et grades en loi de finances a ouvert davantage de souplesse en matière d'échanges d'emplois et a élargi l'éventail des emplois pouvant être obtenus par transformation. Il est donc possible d'adopter une approche globale en la matière (emplois enseignants-chercheurs/biatoss/bibliothèque). Les demandes de repyramidage portent sur des emplois vacants et peuvent être réalisées en présentant un surcoût. A ce sujet, le ministère indique que la hauteur du dépassement autorisé sera fonction de l'effort demandé en matière de restitution et des arguments avancés à l'appui des demandes. Il convient de souligner que ces demandes seront cependant soumises à un arbitrage national qui sera fonction des disponibilités budgétaires.

### 2) La politique de Lille 1

#### A) les suppressions d'emplois BIATOSS

Compte tenu des conditions dans lesquelles peuvent se réaliser suppressions et transformations, il semble opportun de faire porter les suppressions sur les emplois dont le coût est le plus modeste. L'examen de possibilités offertes par le recensement des postes vacants d'une part, et par la mesure de leur impact sur le fonctionnement des services concernés d'autre part, conduisent à répartir les 8 suppressions de la façon suivante :

3 portent sur les services centraux et commun, 2 sur les composantes Biologie et Sciences de la Terre et 3 sur des postes libérés suite à réussite au concours, avec possibilités de maintien dans le service d'origine, et donc, réutilisables au sein de l'université.

Sur les 8 postes, 1 est vacant pour cause de retraite, un pour cause de congé de maladie de longue durée, 2 pour cause de mutation interne consécutives à la réorganisation des services technique et logistique, 2 pour cause de réussite au concours et 2 pour cause de promotion par voie de liste d'aptitude.

Une concertation a été engagée avec chaque directeur de composante de manière à intégrer les besoins prioritaires tant pour la continuité que pour l'évolution de la structure. Une attention particulière sera portée à la situation des personnels non titulaires en poste sur les supports budgétaires restitués.

#### B) les échanges d'emplois BIATOSS

L'université s'est engagée en 2008 dans une politique de renforcement de son encadrement administratif et technique tant au niveau des composantes que des services centraux et dans une démarche de restructuration des services administratifs et techniques. L'université s'est également engagée depuis plusieurs années dans l'accompagnement de ses laboratoires de recherche en les dotant, parallèlement aux moyens affectés par les organismes de recherche, des moyens d'encadrement technique nécessaires à leur développement. Cet effort sera poursuivi dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de manière à associer les rehaussements de supports aux possibilités d'évolution générale de carrière des personnels.

Par ailleurs, dans la perspective du passage aux compétences élargies, l'Université intègre également la nécessité de rehausser des postes de manière à disposer des compétences pointues requises à l'occasion de la mise en œuvre de ces chantiers importants.

→ 16 échanges d'emplois sont demandés pour un surcoût d'un montant de 31 095 €

Sur ces 16 transformations demandées, 3 peuvent être obtenues par échange de postes de MCF vacants, 1 par échange d'un poste d'ADAENES, 1 par échange de poste B (SASU), les autres échanges s'effectuant par transformation d'emplois de catégorie C (ASU ou ITRF).

→ 3 demandes concernent le renforcement des moyens de soutien à la recherche, pour les laboratoires de recherche ICARE, UCCS et pour l'IREM. A cette occasion, sont utilisés notamment 2 supports d'enseignant-chercheur.

→ 2 demandes concernent le service maintenance de l'université. Dans l'optique de l'amélioration de la gestion de son patrimoine, l'université a entrepris une réorganisation complète des services ayant trait au patrimoine immobilier visant à un meilleur service aux usagers. Deux services travaillant en étroite collaboration ont ainsi été créés. Leurs fonctions d'expertise et de maîtrise d'ouvrage les conduiront à se spécialiser dans de nouveaux domaines très techniques tels la mise en place d'un schéma directeur, les économies d'énergie, le développement durable, la gestion des déchets spéciaux, les réseaux... Il est donc indispensable de conforter ces structures en les dotant de postes d'encadrement qualifiés.

Au niveau de la fonction financière, 2 rehaussements en catégories B et 1 rehaussement en catégorie A sont demandés. Une nouvelle organisation a été mise en place associée à l'implantation du logiciel SIFAC permettant de centraliser le processus de commande et de facturation. De plus, avec le passage aux compétences élargies, il conviendra de mettre en place la certificabilité des comptes. Là encore, un niveau de qualification élevée est indispensable pour répondre à ces évolutions.

Au niveau de la Gestion des Ressources Humaines, 1 poste d'attaché est demandé par transformation d'un emploi de MCF. Ce poste sera dédié principalement au suivi de la masse salariale et du double plafond d'emplois qui requiert des compétences de niveau A.

1 poste C devrait également être requalifié en poste de niveau A au bénéfice du Centre International de manière à conforter ce service en capacité ingénierie.

En ce qui concerne les composantes, les besoins prioritaires recensés sont les suivants :

- pour l'UFR de mathématiques, un rehaussement en B est sollicité. Il s'agit d'un secrétariat pédagogique. Le second emploi déjà cité plus haut, concerne un moyen de soutien à apporter à l'IEMN.

- 1 poste de technicien est demandé au bénéfice de l'IEEA pour apporter une assistance aux activités de recherche, ce poste étant partagé avec l'IEMN .

Une transformation de SASU en technicien est également demandée par l'IEEA pour assurer à l'interne l'adaptation du poste au profil de compétences.

- un rehaussement en B est demandé par l'UFR de Physique de manière à assurer l'encadrement d'activités de Travaux Pratiques.

- un rehaussement en B est demandé par l'UFR de Biologie pour conforter les activités de recherche

- une transformation de C ASU en C ITRF est demandée pour l'IUT de manière à pérenniser un personnel.

### C) les Enseignants-chercheurs

L'ensemble des postes vacants ont été traités par le CA et le CS de l'université dans le cadre de la « campagne des emplois 2009 ». Lors de la délibération du 17 octobre le CA a acté la reconduction, le redéploiement des postes et établit une liste d'emplois susceptibles être supprimés si cela s'avérait nécessaire.

La proposition qui est faite n'exploite pas la possibilité de cette liste et laisse donc les moyens dans les composantes et les laboratoires. Les supports disponibles utilisés sont des supports banalisés de PR affectés à l'accueil de professeurs invités étrangers. La transformation de ces supports en poste de MC permet le rehaussement d'emplois de MC en PR, ou s'appuiera sur les quelques emplois qui se sont déclarés vacants depuis la rentrée 2008.

L'utilisation des moyens affectés à l'accueil de professeurs invités étrangers imposera une révision profonde, dans le sens d'une mutualisation des moyens, de la gestion des postes vacants et des invités étrangers.