

## **CREATIONS ET VACANCES D'EMPLOIS**

**Campagne 2008**

### **~ DOCUMENTS PREPARATOIRES ~**

---

**Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire et Conseil Scientifique** – 21 septembre 2007  
**Conseil d'Administration** – 28 septembre 2007  
**Commission Paritaire d'Etablissement** – 20 septembre 2007

---

- Note sur la campagne des emplois 2008 page 1
- Note de synthèse et proposition de l'équipe de direction – postes d'enseignants pages 3 à 20
- Note de synthèse relative aux demandes d'emplois BIATOSS pages 21 à 29
- Circulaire ministérielle pages 31 à 35

Le 12 Septembre 2007



Villeneuve d'Ascq, le 12 septembre 2007  
Le Président  
Aux membres des trois conseils

Objet : campagne d'emplois 2008.

La campagne d'emplois 2008 se situe dans un contexte particulier. Elle intervient après le vote de la loi « relative aux libertés et responsabilités des universités » et dans le cadre de la circulaire ministérielle sur la campagne des emplois 2008 qui précise que « **l'enseignement supérieur ne restituera aucun poste libéré par un départ à la retraite et l'exercice prévisionnel qui vous est demandé sera effectué à nombre d'emplois globalement constant sur le budget de l'Etat** ». Dans ce contexte, la politique de l'établissement doit s'appuyer sur l'utilisation des supports vacants, ce qui rend particulièrement difficile le renforcement du potentiel des composantes déficitaires et l'accompagnement des projets émergents tout en conservant le potentiel scientifique des laboratoires. Il rend également très difficile la mise en place d'une politique des emplois BIATOS pour pailler au grand déficit de l'établissement, notamment en postes d'encadrement.

La note relative aux propositions concernant les enseignants et les enseignants chercheurs (document 1) est l'aboutissement d'une longue maturation : travail préparatoire par les composantes et les laboratoires en liaison avec les Chargés de Mission Recherche ; une concertation entre directeurs de composantes et les directeurs de laboratoires; une première information des conseils sur cette première étape début juillet, des échanges, depuis, entre les vice-présidents « recherche » et « formations » et les directeurs de composantes et les Chargés de Mission Recherche.

Nous nous étions aussi engagés sur la saisie par les conseils de la politique des emplois BIATOS qui n'était souvent traitée que rapidement et que sur le seul point des demandes de créations de postes. De ce fait, l'affectation des moyens liés à l'utilisation des postes vacants n'était pas débattue en conseils. La note sur la politique des emplois BIATOS (document 2) analyse les réponses des composantes et services en termes d'affectation des emplois vacants et demandes de moyens. Elle indique dans quel cadre politique se situent les décisions à prendre et propose au débat les principes qui guideront les propositions d'affectation des moyens qui seront faites dans un second temps lors des conseils du mois d'octobre.

Parallèlement à ces notes, vous recevrez dans quelques jours les statistiques réunies par le service du personnel, la note sur le bilan du redéploiement de postes d'enseignants-chercheurs, les réponses des composantes sur leurs besoins prospectifs en personnel.



DOCUMENT 1

Emplois 2008 – Enseignants et Enseignants-chercheurs  
Note de Synthèse et proposition de l'équipe de direction

**Origine et répartition des postes vacants**

A ce jour, 73 postes vacants sont recensés (30 PR, 42 MCF et 1 Assistant). Ils sont repartis de la manière suivante :

- Départ à la retraite : 44
- Promotion aux postes PR : 19
- Autres (mutation, démission, congés,...) : 10

16 postes sont hors laboratoires de recherche (HL) (4PR, 11 MCF et 1 assistant). Cela présente 22% des postes vacants.

Le tableau ci-dessous donne la répartition des postes vacants par composante.

	PR	MCF/ ASS	PR (HL)	MCF - Ass (HL)
Biologie	3	5		1
Chimie	2	5		1
CUEP	1	1		
Polytech'Lille	3	6	1	1
Géographie	1	1		
IAE	1	3		1
IEEA	2	3		1
IUT	5	7	1	3
Mathématiques	4	5		2
Physiques	2	2		
Sciences de la Terre	1	2	1	1
SES	5	3	1	
Hors composantes		1		1
Total	30	43	4	12

**Principe d'utilisation des postes vacants :**

La proposition de l'équipe de direction a été élaborée sur la base des discussions menées dans les 3 conseils et la concertation avec les composantes et les laboratoires de recherche. Cette proposition s'appuie sur les règles suivantes :

- (i) Conserver le potentiel scientifique des laboratoires de recherche. Cela implique le maintien des postes de recherche dans les laboratoires. Le profil recherche est défini par les laboratoires en concertation avec les chargés de mission recherche d'après les priorités scientifiques du quadriennal. Le profil d'enseignement est défini par les composantes d'après les besoins pédagogiques.
- (ii) Les postes hors laboratoires sont utilisés selon les besoins en matière de recherche et de pédagogie. Des redéploiements peuvent être effectués à l'intérieur des composantes ou inter-composantes selon les besoins pédagogiques. Les redéploiements en recherche sont utilisés en priorité pour accompagner les projets de restructuration, conforter le potentiel d'encadrement et les projets en émergence.
- (iii) L'affectation des postes prend en compte le vivier de candidat au niveau national et le nombre de postes mis en concours. Cela implique dans certains cas le changement de corps, ou le report de publication dans certaines sections, ou la limitation des redéploiements vers des composantes déficitaires.

On présente ci-dessous la proposition d'utilisation des postes vacants par composantes. On présente également les priorités pour la création des postes en appui aux laboratoires de recherche.

**1. Biologie****Postes vacants** : 3 PR et 5 MCF

dont hors laboratoire : 1 MCF

**Remarques:**

- Bilan création/redéploiement (depuis 89) : 45 créations (7 depuis 2000) ; 3 redéploiements
- L'UFR est déficitaire en potentiel d'enseignement.
- Demande de postes d'agrégés pour l'enseignement de la biologie animale et la physiologie végétale en S1, S2 et S3.
- Le secteur regroupe trois instituts de recherche : IBL, IFR 147, IRI. La stratégie scientifique vise à
  - faire émerger des équipes de recherche,
  - anticiper le départ en retraite de directeurs d'équipes ou d'unités
  - renforcer le potentiel de recherche de plusieurs équipes de renommée confirmée
  - conforter l'IRI

**Proposition :**

- Echange de poste de MCF avec Polytech'Lille en Microbiologie pour une cohérence recherche/enseignement
- Maintient d'un poste PR à l'IBL (UMR 8161)
- Maintien d'un poste PR et transformation PR – MCF à l'UGSF (UMR 8576)
- Transformation MCF – PR pour le laboratoire « Régulation des signaux de division » (EA 4020) - Collaboration IRI ((Biologie Cellulaire)
- Maintien d'un poste MCF à l'ERI 8 « Signalisation des facteurs de croissance dans le cancer du sein »
- Maintien d'un poste de MCF au Laboratoire de Physiologie Cellulaire (INSERM U800)
- Maintien d'un poste de MCF au Laboratoire Neurosciences « EA 4052)
- Affectation du poste MCF (HL) au Laboratoire de Neuroimmunologie (FRE 2933)

**Fiche de Synthèse composante**

Postes vacants	Profil pédagogique	Laboratoire
64PR1261	Microbiologie (MCF)	UGSF UMR 8576 CNRS
64PR1259	Biochimie Structurale et Métabolique	UGSF UMR 8576 CNRS
65PR0514	Biologie Cellulaire/embryologie/Génétique	UMR 8161
65MCF0521	Biologie Cellulaire (PR)	EA 4020 Régul. Signaux de Division
65MCF0522	Biologie Cellulaire Embryologie	ERI 8
66MCF0259	Physiologie Cellulaire	INSERM U800
66MCF1544	Physiologie Cellulaire	EA 4052 UNPA
68MCF0524	Biologie Animale, Immunologie	FRE 2933 CNRS

**Demandes de création**

2PRAG (Sciences de la Vie) (horizon 2008)	Biologie Animale/Physiologie Végétale	
64/65 PR (horizon 2009)	Biologie Systémique	IRI
64 MCF (horizon 2010)	Biochimie Structurale et Métabolique	UGSF UMR 8576 CNRS
66 MCF horizon 2008)	Physiologie cellulaire	INSERM U800
66 MCF/PR (horizon 2009)	Biologie Végétale Physiologie Végétale	SADV
67 MCF (horizon 2008)	Ecotoxicologie, faunistique	PPF Ecologie
67 PR (horizon 2009)	Génomique des Populations	GEPV
68 PR (horizon 2008)	Spectrométrie de masse	FRE 2933 CNRS
69 MCF (horizon 2009)	Physiologie Cellulaire/ Electrophysiologie Physiopathologies/Neurosciences	EA 4052 UNPA
72 MCF (horizon 2009)	Histoire des Sciences en Biologie	???

## 2. Chimie

**Postes vacants** : 2 PR et 5 MCF  
dont hors laboratoires : 1 MCF

### Remarques :

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 31 créations (1 depuis 2000) ; -11 redéploiements
- L'UFR est excédentaire en potentiel d'enseignement.
- Volonté de créer une Licence Professionnelle
- Le secteur regroupe 4 laboratoires LCOM, UCCS, PC2A et LASIR ; les deux premiers font partie de l'Institut Chevreul, les deux derniers du CERLA.

### Proposition :

- Maintien de deux postes MCF du LCOM, libérés par des promotions PR.
- Maintien de deux postes de PR à l'UCCS.
- Maintien d'un poste MCF au PC2A, libéré par une promotion PR
- Maintien d'un poste MCF au LASIR
  
- Redéploiement du poste MCF (HL).

### Fiche de Synthèse composante

#### Utilisation des postes vacantes

Postes vacants avec N°	Profil pédagogique	Laboratoire
32MCF0556	Chimie et Développement Durable	LCOM
32MCF1628	Chimie de Formulation	LCOM
32MCF 1517	Chimie Bioorganique	LCOM
32PR 1060	Chimie Organométallique	UCCS
31MCF1539	Cinétique chimique	PC2A
31PR0561 ( ??)	Spectroscopie	LASIR
31MCF0276	Analyse spectroscopique	LASIR

#### Demandes de création

PRAG	Préparation aux concours	
33MCF	Chimie du solide	UCCS
32MCF	Spectroscopie Organique	LCOM
31MCF	Chimie Physique	PC2A
32MCF	Chimie du Végétal	UCCS

### 3. CUEEP

**Postes vacants** : 1 PR et 1 MCF

Dont hors labo : 0

**Remarques :**

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 9 créations (2 depuis 2000) ; 2 redéploiements
- Les deux postes sont au département « Science de l'éducation »
- Volonté de maintenir le potentiel de recherche de l'Equipe Trigone au Laboratoire CIREL.

**Proposition :**

Maintien des deux postes.

**Fiche de Synthèse composante**

*Utilisation des postes vacantes*

Postes vacants avec N°	Profil pédagogique	Laboratoire
MCF 0421-70°	Sciences de l'éducation et formation des adultes faiblement qualifiés.	Trigone- CIREL
PR 1265 – 70°	Sciences de l'éducation et formation d'adulte.	Trigone- CIREL

*Demandes de création*

MCF 70°	Sciences de l'éducation et formation d'adulte : et TICE	Trigone- CIREL
---------	---	----------------

#### 4. Polytech'Lille

**Postes vacants** : 3 PR (2SV) et 5 MCF (1SV), 1 PREN (Chef de Travaux ENSAM),  
 dont HL : 1PR et 1MCF

**Remarque :**

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 50 créations (7 depuis 2000) ; 0 redéploiements
- Composante déficitaire
- Une dizaine de laboratoires de recherche
- Déficit dans les domaines de la Mécanique et du Génie Civil.

**Proposition :**

- Echange MCF – PRAG avec l'IUT (Génie Civil – Apprentissage)
  - Transformation du poste PREN en MCF 27 (LIFL).
  - Maintien du poste MCF en Mécanique libéré suite à une promotion PR
  - Transformation du poste 32 PR 1533 (LML) en MCF « ressources en eau ».
  - Maintien du poste MCF « Réseau » (LIFL) (non pourvu en 2007) (Echange IEEA).
  - Maintien d'un poste PR en informatique
  - Maintien d'un poste MCF en chimie (LCOM).
  - Maintien du poste PR en Chimie (SV) (LASIR ).
  - Affectation du poste MCF (SV, HL) en Génie Civil – Infrastructure de transport (I-Trans)
- Affectation du poste 63 PR 300 (HL) en Statistique

**Fiche de Synthèse composante**  
 Utilisation des postes vacantes

Postes vacants	Profil pédagogique	Sigle du Laboratoire de rattachement
PTEnsam 727	Transformation en MCF 27	LIFL
27 MCF 1173 (non pourvu 2007)	Réseaux (Echange avec IEEA)	LIFL
63 PR 300	Statistique	Paul Painlevé
60 MCF 0611	Mécanique	LML
32 PR 1533	Génie Civil (ressources en eau) (MCF)	LML
32Mcf 0332 (SV)	60 génie civil	LML
27 PR 0055 (SV)	Graphique	LIFL
33 MCF 0550	Polymères	LCOM
31 PR 0114 (SV)	Reconduit à l'identique	LASIR

*Demandes de création*

60 MCF	Conception mécanique	LML
--------	----------------------	-----

## 5. Géographie

**Postes vacants:** 1 PR + 1 MCF  
dont hors laboratoires : 0

### Remarques :

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 12 créations (0 depuis 2000) ; 0 redéploiements
- Composante déficitaire
- Création de master Professionnel
- Développement recherche/formation Aménagement, transport et Tourisme

### Proposition :

- Maintien du poste de professeur
- Maintien du poste de MCF libéré par une promotion PR.
  
- Affectation d'un support vacant PR pour renforcer une thématique émergente « Organisation des territoires, discontinuités et épistémologie »

### Fiche de Synthèse composante

#### Utilisation des postes vacantes

Postes vacants	Profil pédagogique	Laboratoire
23PR 0174,	Aménagement, urbanisme et politiques foncières	TVES
23 MCF 1308	Transport, aménagement et environnement	TVES

#### Demandes de création

PR 23	Organisation des territoires, discontinuités et épistémologie	TVES
-------	---	------

## 6. IAE

**Postes vacants** : 1 PR et 3MCF  
dont hors laboratoires : 1MCF

### Remarque :

- Bilan création/redéploiement (depuis 89) : 16 créations (2 depuis 2000) ; 16 redéploiements
- Composante déficitaire
- Laboratoire LEM
- Besoin de renforcement en Marketing, stratégie, comptabilité et GRH

### Proposition :

- Garder un PR pour l'agrégation interne
- Maintien des deux postes MCF libérés par des promotions PR.
- Affectation du poste MCF (HL) sur la thématique « Marketing de la distribution ».
- Redéploiement d'un poste PR (justification : Grand déficit en enseignement et renforcement du LEM sur la thématique « Finance – Contrôle de gestion. »)

### Fiche de Synthèse composante

#### Utilisation des postes vacantes

Postes	Profil pédagogique	Laboratoire
06PR 0886	Finance ou contrôle de gestion (Agreg. Int)	LEM
06MCF 0881	Marketing de la distribution	LEM
06MCF 0315	Contrôle de gestion	LEM
06MCF1491	Juriste en droit du travail ou droit d'entreprise	LEM

#### Demandes de création

06PR 0886	GRH	LEM
06PR	Marketing de la distribution	LEM
06MCF 0315	AUDIT CONTROLE	LEM
PRAG	LOGISTIQUE ET GESTION DE PRODUCTION	LEM
PRAG	LICENCE PME EUROPEENNE SUR LES MARCHÉS INTERNATIONAUX	LEM

## 7. IEEA

**Postes vacants** : 2 PR et 3 MCF  
dont hors laboratoires : 1 MCF

### Remarques :

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 37 créations (5 depuis 2000) ; 6 redéploiements
- Composante déficitaire dans certains domaines
- 4 Laboratoires (IEMN, L2EP, LAGIS, LIFL)

### Proposition :

- Maintien du poste PR en informatique
- Maintien du poste MCF en informatique
  
- Transformation du PR 63 en MCF (Communications numériques, IEMN) ; affectation de ce poste Telecom Lille1.
  
- Affectation du poste MCF (HL) en informatique (LIFL)
- Affectation du poste MCF (HL) au L2EP (modélisation Systémique)  
(Justification : conforter le potentiel de recherche du L2EP impliqué en CPER,..).

### Fiche de Synthèse composante

#### Utilisation des postes vacantes

Postes	Profil pédagogique	Laboratoire
27 MCF ??	Organisation pédagogique parcours spécifique S3 MIMP	LIFL
27 MCF 0353	Ingénierie Logicielle en Master Informatique	LIFL
27 PR 0020	Formations associées au pôle Industries du Commerce	LIFL
63 PR 0082	Enseignement en Licence et Master Pro (MCF) Enseignement TELCOM Lille 1	IEMN
27 MCF 0505	Systèmes électrotechnique : électronique de puissance et commande	L2EP

### Demandes de création

61 PR	Automatique, Informatique Industrielle, traitement d'images	LAGIS
61 MCF	Automatique, Informatique Industrielle	LAGIS

## 8. IUT

**Postes vacants :** 5PR, 6 MCF (dont 1 échange avec Polytech), 1 assistant (informatique)  
dont hors laboratoires : 2 MCF (gestion, agro) + 1PR (Informatique) ( 1 assistant)

### Remarques :

- Composante déficitaire
- Une dizaine de laboratoires de recherche
- Fort déficit en gestion et en informatique

### Proposition :

- Maintien du poste PR 30 en Physique (Phlam)
- Maintien du poste PR 60 (LML, I-trans)
- Maintien du poste MCF en Chimie (LASIR)
  
- Transformation du poste assistant en MCF 27
- Transformation du poste PR chimie en MCF (LCOM)
- Transformation du poste MCF 61 (Automatique) en PR 61 (LAGIS)
- Transformation du poste PR 63 en MCF 63 (IEMN)
  
- Affectation d'un poste PR 63 en génie électrique (L2EP).
  
- Affectation d'un poste MCF (HL) en agro-alimentaire (ProBioGem)
- Transformation PR 27 (HL) en MCF 27 (LIFL) (vivier)
- Transformation MCF 06 (HL) en PR 06 (LEM) (besoin d'encadrement).
  
- Transformation du poste assistant en poste MCF (informatique LIFL)

### Fiche de Synthèse composante

#### Utilisation des postes vacantes

Postes	Demandes pour 2008	Profil pédagogique	Laboratoire
06 MCF 0861	permutation 27PR0042	Comptabilité générale, gestion financière, politique générale et stratégie, création d'entreprise au Département GEA	LEM (LILLE)
27 ASS 0625	transformation en MCF	Enseignement OMGL modélisation systèmes d'information et bases de données au Département Informatique	LIFL
27 MCF 0632	Echange avec l'IEAA		LIFL
31 MCF 1458		Chimie minérale et chimie analytique au Département Chimie	LASIR
61 MCF 0041	section 63 <sup>ème</sup>	Physique générale, physique appliquée, capteurs et instrumentation au Département GB	IEMN
61 MCF 0834		Automatisme, logique combinatoire et séquentielle, vision industrielle au Département GMP	LAGIS
64 MCF 0641		Biochimie structurale et métabolique, biochimie de la nutrition au Département GB	ProBioGem
27 PR 0042	permutation 06MCF0861	Algorithmique et programmation, programmation web au Département Informatique	LIFL
30 PR 0142	section 28-30 ou 30	TD et TP de physique, enseignement d'électricité, d'électronique et d'électrotechnique au Département Mesures Physiques	PHLAM
33 PR 0763	transformation en MCF	Chimie générale, chimie alimentaire, macro molécules et polymères naturels au Département GB	LCOM
60 PR 0833		Conception et fabrication mécanique au Département GMP	LML
63 PR 0137		Electrotechnique et électronique de puissance au Département GEII	L2EP

*Demandes de création*

MCF 06	Comptabilité approfondie, gestion financière, contrôle de gestion comptabilité et finance internationale au Département GEA	LEM
MCF 27	Bases de programmation, programmation orientée objet, analyse et ou bases de données aux Départements : Informatique GEA et GB	LIFL
PR 06	Comptabilité approfondie, comptabilité et finance internationale, création d'entreprise au Département GEA	LEM
PRAG Anglais	Communication en milieu professionnel, langues scientifiques et techniques dans plusieurs Départements	
PRAG Chimie - Biochimie	Biochimie des aliments et de la nutrition	

*Demandes de création (Autres formations assurées par l'IUT)*

MCF 62 et 64	Génie des procédés et bioprocédés en licence aménagée QEPI et Master traitement de l'eau	ProBioGem
MCF 27	Systèmes informatiques et logiciels, réseau et télécommunication pour licence professionnelles SIL	LIFL

## 9. Mathématiques

Postes vacants : 4 PR, 5MCF  
dont hors laboratoires : 2 MCF

### Remarques :

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 46 créations (1 depuis 2000) ; -22 redéploiements
- Composante excédentaire
- 3 laboratoires : Painlevé, LML, IMMCE (Astronomie)
- Engagement avec le CNRS dans une opération probabilité-statistique et EDP

### Proposition :

- Maintien du poste PR en Histoire de Mathématique (stratégique pour l'Histoire des Sciences)
- Maintien du poste MCF en astronomie (constitution d'équipe)
- Maintien du poste PR en probabilité-statistique
- Maintien du poste PR en Analyse numérique, EDP.
- Maintien du poste MCF 26 libéré suite à une promotion PR.
- Transformation MCF 26 en MCF 25 (stratégie de labo)
- Affectation du poste MCF 60 (HL) en micro fluidique (thème en émergence au LML)
- Affectation du poste MCF (HL) en mathématiques pures, enseignement à TELECOM Lille 1
- Prêt du poste PR 25 (statistique) à la Mécanique (Ecoulements complexes et hétérogènes)  
(Justification : Vivier en proba-stat (2 postes sont proposés au recrutement) et anticipation sur des départs à la retraite au LML). (Ce poste reste à l'UFR des mathématiques)

### Fiche de Synthèse composante

#### Utilisation des postes vacantes

Postes vacants	Demandes pour 200	Profil pédagogique	Laboratoire
25 PR 1724	25 PR	Histoire des mathématiques	Paul PAINLEVE UMR 8524
26 PR 0821	26 PR	Probabilités et statistique	Paul PAINLEVE UMR 8524
26 PR 0092	26 PR	Analyse numérique, EDP	Paul PAINLEVE UMR 8524
26 MCF 1123	25 MCF	Mathématique générale	Paul PAINLEVE UMR 8524
26 MCF 1089	26 MCF	Analyse numérique, EDP	Paul PAINLEVE UMR 8524
60 MCF 0419	60 MCF	Mécanique	LML UMR 8107
25 MCF 0903	25 MCF	Mathématique générale (Enseignement TELCOM Lille 1)	Paul PAINLEVE UMR 8524
34 MCF 1245	34 MCF	Astronomie, Mathématique générale	IMCCE UMR 8028
SURN 1150 (26 Math)	Prêt à la Mécanique	Ecoulements complexes	LML

## 10. Physique

**Postes vacants** : 2 PR ( ?? ) et 2MCF  
dont hors laboratoires : 0

### Remarque :

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 42 créations (7 depuis 2000) ; -11 redéploiements
- Composante excédentaire
- 5 laboratoires : PHLAM, LOA, LDSMM, LSPES, Histoire des Sciences
- Professionnalisation et apprentissage.

### Proposition :

- Maintien du poste MCF 30 non pourvu (PHLAM)
- Maintien du poste MCF 30 libéré par promotion PR.
- Transformation du poste PR 37 en MCF 37 (LOA) (justification : vivier)
- Transformation du poste PR 28 en MCF 28 (justification stratégie de laboratoire et vivier).

### Fiche de Synthèse composante Utilisation des postes vacantes

Postes vacants avec N°	Demandes pour 2008	Profil pédagogique	Sigle du Laboratoire
30MCF 1436	MCF 30 ??	Enseignement en Licence de Physique et de Physique-Chimie et Master de Physique ??	PHLAM
30MCF 1436	MCF 30 <sup>ème</sup>	Enseignement en Licence de Physique et de Physique-Chimie et Master de Physique	PHLAM
0037PR ( ?? )	37MCF 37 <sup>ème</sup>	Enseignement en Licence de Physique et de Physique - Chimie et Master de Physique.	LOA
28PR 1333 ( ?? )	28MCF	Enseignement en Licence de Physique et de Physique - Chimie et Master de Physique.	LSPES

### Demandes de création

MCF 30 <sup>ème</sup>	Enseignement en Licence de Physique et de Physique - Chimie. Mise en place licence pro : instrumentation et (ou) génie optique.	PHLAM
MCF 37 <sup>ème</sup>	Enseignement en Licence Pro « Génie Climatique et Energies Renouvelables ». Licence de Physique et de Physique - Chimie.	LOA
MCF 28 <sup>ème</sup> classé N°1 par la filière Physico-Chimie	Enseignement en Licence de Physique et de Physique - Chimie et Master de Physique. Physique pour la Biologie.	LDSMM
MCF 28/33: Classé N° 3 par filière Physico-Chimie.		LSPES
PR 28 <sup>ème</sup> prévoir un chapeau PR PR 37 <sup>ème</sup> prévoir un chapeau PR	Pb de la restitution des 2 chapeaux de PR.	

## 11. Sciences de la Terre

**Postes vacants** : 1 PR et 2MCF  
dont hors laboratoires : 1 PR et 1MCF

### Remarques :

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 12 créations (1 depuis 2000) ; -4 redéploiements
- Composante légèrement excédentaire
- 2 laboratoires en cours de fusion : PBDS, LP3 (projet scientifique de fusion à conforter).

### Proposition :

- Maintien du poste MCF 36 libérée par promotion PR
- Affectation du poste MCF 35 (HL) au PBDS pour conforter une équipe en émergence.
- Redéploiement du poste PR vers une composante déficitaire.

### Fiche de Synthèse composante

#### Utilisation des postes vacantes

Postes vacants avec N°	Profil pédagogique	Laboratoire
35 MCF 0553	Pétrologie	PBDS
36 MCF 1258	Géologie structurale	PBDS
36 PR 0546	Formation des Professeurs du secondaire et des écoles	LP3

## 12. Sciences Economiques et Sociales

Postes vacants : 5 PR et 3 MCF

dont hors laboratoires : 1 PR

### Remarques :

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 28 créations (dont 5 depuis 2000) ; 19 redéploiements
- Composante déficitaire
- Laboratoires : EQUIPPE, CLERSE
- La procédure de recrutement des professeurs en économie (par concours d'agrégation) ne permet pas de maîtriser les profils de recherche.

### Proposition :

CLERSE :

- Maintien du poste PR 19 (Sociologie générale de la culture)
- Proposition à la mutation de poste PR 05 (Histoire de la pensée économique)
- Maintien du poste MCF 19
- Maintient du poste MCF libéré par une promotion PR (05MCF855)

EQUIPPE :

- Stabiliser un professeur associé par la procédure 46-4 (Economie Industrielle)

CLERSE ou EQUIPPE (en fonction du recrutement)

- PR 05 (Economie) en agrégation externe
- PR 05 (HL) en 46-3 en voie longue
- MCF 05 (économie et management des entreprises).

### Fiche de Synthèse composante

Utilisation des postes vacantes

Postes vacants avec N°	Demandes pour 2008	Profil pédagogique	Laboratoire
19 PR 0904	A publier	Sociologie générale et de la culture	CLERSE
19 MCF 0426	A publier	Vient d'être libéré, profil à définir	CLERSE
05 PR 1524	Offrir à la mutation art. 51	Histoire de la Pensée Economique ou développement durable	CLERSE
05 PR 1684	Art 46-4 b	Economie industrielle et de la concurrence	EQUIPPE
05 PR 0008	Art 46-1 agrég. Externe	Economie	En fonction du recrutement
05 PR 0792	Art 46-3 voie longue	Economie	En fonction du recrutement
05 MCF 1015	A publier	Economie et management des entreprises	A préciser
05 MCF 0855	A publier	Economie (à préciser)	CLERSE

### Demandes de création

19 MCF	Sociologie de la santé	CLERSE
05 MCF	Economie et macroéconomie des politiques publiques	EQUIPPE
05 MCF	Institutions et développement durable	CLERSE
05 MCF	Economie internationale et/ou spatiale	EQUIPPE
PAST ½ temps	Appui à M2 IESS	

**13. Station Marine de Wimereux :**

*Postes vacants : 0*

**Remarques :**

- Bilan création/redéploiement (depuis 89): 3 créations (0 depuis 2000) ; 2 redéploiements
- Laboratoire (ELICO) associé avec l'Université du Littoral avec un fort déficit en encadrement (Lille 1 : 1 prof et 7 MCF ; ULCO : 6 PR)
- Collaborations pédagogiques avec accueil de nombreux stages français (non USTL) et étrangers (Allemagne, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg).

**Proposition :**

- Redéploiement d'un poste PR pour conforter le potentiel d'encadrement de l'ELICO

**Fiche composante**

*Demande de création*

Poste	Profil pédagogique	Laboratoire
PR 67	Ecologie pélagique	ELICO
PR 67	Ecologie végétale marine	ELICO

**14) TELECOM Lille 1 :**

*Postes vacants : 0*

Affectation de deux postes MCF : Mathématique (25) et électronique (63)

**BILAN d'utilisation des postes vacants**

Composante	Vacants		Proposition		Ecart	
	PR	MCF et ASS.	PR	MCF et ASS.	PR	MCF et ASS.
Biologie	3	5	3	5		
Chimie	2	5	2	4		-1
CUEEP	1	1	1	1		
Polytech'Lille	3	5	2	6	-1	1
Géographie	1	1	2	1	1	
IAE	1	3	2	3	1	
IEEA	2	3	1	3	-1	
IUT	5	7	5	7		
Mathématiques	4	5	4	4		-1
Physique	2	2	0	4	-2	2
Sciences de la Terre	1	2	0	2	-1	
SES	5	3	5	3		
Station Marine	0	0	1	0	1	
Hors composantes	0	1	0	0		-1
Telecom Lille 1	0	0	0	2		2
Total	30	43	28	45	-2	2

**Utilisation des postes HL**

PBDS	1
Mathématiques	2
L2EP	1
Neuroimmunologie (FRE 2933)	1
LEM	3
LIFL	2
ProBiogem	1
Clerse	1
ELICO	1
TVES	1
LML	2
	16

### **Priorités pour les demandes de création de postes d'enseignants-chercheurs**

Malgré l'absence de création de postes annoncée par le ministère, l'équipe a identifié les priorités suivantes pour accompagner la politique scientifique des laboratoires :

- PR 64/65 IRI avec l'UFR de biologie (engagement de Lille 1 dans le développement de l'IRI, déficit en enseignement)
- MCF 60 LML en Mécanique sur Polytech'Lille (pôle de compétitivité I-Trans, fort déficit en enseignement,)
- MCF 19 sociologie de la santé (SES CLERSE) (confortation d'une thématique de recherche, déficit en enseignement,)
- MCF 37 Physique LOA (confortation d'une thématique, Licence pro Génie Climatique et Energies renouvelables)
- PR 06 (GRH) au laboratoire LEM à l'IAE (conforter une thématique de recherche, fort déficit en enseignement).

## Emplois 2008 – Enseignants du Second degré

### BIOLOGIE

Demandes de création

Demandes de créations (avec nature et section CNU)	Profil pédagogique
2PRAG (Sciences de la Vie) (horizon 2008)	Biologie Animale/Physiologie Végétale

### GEOGRAPHIE

Postes vacants

Postes vacants avec n°	Profil pédagogique
PRAG 1404	Enseignement de l'anglais appliqué à la géographie et à l'aménagement

### CHIMIE

Demande de création

Demandes de créations (avec nature et section CNU)	Profil pédagogique
PRAG	Préparation aux concours

### POLYTECH

Postes vacants

Postes vacants avec N°	Profil pédagogique
PRAG 699	Mécanique pour le département CM
PRAG 700	Mécanique pour le département CM
PRAG 1137	Sciences Humaines Economiques et Sociales Techniques de communication, tous départements

### IAE

Demandes de création

Demandes	Profil pédagogique
PRAG 6	LICENCE PME EUROPEENNE SUR LES MARCHÉS INTERNATIONAUX (J. GROUX)
PRAG	ECONOMIE COMPTA et TUTORAT APPRENTIS (I. ROUSIES)

### IUT

Postes vacants

Postes vacants avec N°	Demandes pour 2008	Profil pédagogique
	<b>Enseignants</b>	
PREN 0722	maintien en 2 <sup>nd</sup> degré	Méthodes chimiques et électrochimiques d'analyse et techniques spectroscopiques au Département MP
PREN 0866	réservé contractuel	
PRCE 1200	échange avec un poste 63MCF0240 de l'EPU	Enseignement en industrie alimentaire dans la halle pilote de génies des procédés au Département GB
PRCE 1370		Enseignement chimie et biochimie au Département GB
PRCE 1376		Mathématiques générales, probabilités et statistiques au Département Chimie
PRCE 0689		Mathématiques générales, mathématiques pour l'informatique, probabilités et statistiques au Département Informatique
PRAG 0670		Mathématiques pour la gestion, mathématiques financières, probabilités et statistiques au Département GEA
PRCE 0691		Communication, techniques d'expression au Département Informatique
PRCE 0775		Communication, techniques d'expression au Département Chimie
PRAG 0671		Communication, techniques d'expression au Département GEII

## DOCUMENT 2

### Politique de demande d'emplois BIATOSS rentrée 2008

#### 1 – Le texte ministériel

La circulaire relative à la campagne d'emplois 2008, datée du 7 septembre, a été reçue le 10. Elle s'ouvre par la présentation du nouveau cadre d'action législatif, qui permettrait une gestion mieux maîtrisée, et invite à la définition à terme par l'établissement d'une Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC), qui sera le fondement du dialogue contractuel.

En fait, les plafonds (masse salariale et emplois) qui s'imposeront aux établissements, résultent de la LOLF et des possibilités de transformation des emplois qu'elle induit (notamment la « fongibilité » des crédits). La circulaire annonce qu'il n'y a pas de suppression d'emplois, et implicitement pas de création, les opérations étant faites « *à nombre d'emplois globalement constant sur le budget de l'État* », ce qui ouvre la possibilité qu'elles ne respectent pas cette règle au niveau de l'établissement.

La circulaire annonce que l'établissement aura la possibilité de « *proposer des mesures de transformation d'emploi au sein de la catégorie des BIATOSS (entre emploi de catégorie C et emploi de catégorie A), [...] ou entre catégories de personnels (entre BIATOSS et enseignant-chercheur)* ».

Seront privilégiées dans l'examen les « *demandes de repyramidage des personnels BIATOSS destinées à doter [vos] établissements de l'encadrement nécessaire à l'exercice [de] responsabilités élargies* ».

Deux objectifs particuliers sont considérés comme prioritaires : préparer le passage à l'autonomie renforcée et à l'élargissement des compétences (encadrement et expertise, notamment en GRH et gestion du patrimoine) et amélioration du dispositif d'orientation et de préparation à l'insertion professionnelle.

Dans sa conclusion, la circulaire traite des moyens et introduit d'une part l'idée que le ministère puisse supporter, cette année, un surcoût pour les échanges d'emplois (« *fonction du nombre des restitutions d'emplois effectuées, de votre situation en emplois, et de la qualité de l'argumentaire* »), d'autre part qu'il puisse y avoir dotation en crédits pour rémunérer du personnel, en tutorat ou vacations.

#### 2 - Récapitulation et analyse des demandes des composantes et services

Trois tableaux sont produits en appui de ce rapport :

- tableau 1 récapitulatif des données fournies par les composantes et services
- tableau 2 vacances de postes prévisibles au 1<sup>er</sup> septembre 2008 au sens administratif (vacances certaines, sans les postes mis aux concours ITRF fin 2008, ni les retraites non confirmées par dépôt de dossier)

- tableau 3 répartition des demandes de créations par nature

## 2-1 - Les vacances d'emploi :

Il y a un écart conséquent entre les vacances identifiées au sens administratif (53) et les vacances déclarées par les composantes (34). Cela tient d'une part à la déclaration par les composantes de postes vacants en juin 2007 et pourvus à la rentrée (ce qui diminue le nombre de postes déclarés) et à une différence de définition du poste vacant.

On sait d'ailleurs que plusieurs retraites quasi-certaines en fin 2008 ne peuvent pas être déclarées, mais qu'il semble pertinent de les prendre en compte dans une optique de réflexion sur l'optimisation des ressources (postes d'attachés, notamment).

L'écart vision bureau de gestion/service d'affectation est en fait faible pour les catégories A et B, et très important pour la catégorie C : 13 vacances pour les affectataires, 36 pour la gestion. Cet écart de 1 à 3 s'explique par la présence sur les postes de contractuels souvent anciens, formés, souvent pleinement investis et responsabilisés et par le souhait des composantes et services de les conserver.

Mais dès lors que le ministère ouvre des possibilités de rehaussement par abondement financier, tous les postes réellement vacants doivent entrer dans le champ de la réflexion, tout en veillant à ce que soit portée une extrême attention à l'occupation actuelle de ces postes. En fait, tout support rehaussé peut continuer d'être occupé par son ancien contractuel, alors que la réglementation interdit de rehausser *in abstracto* un support occupé par un titulaire. C'est une conséquence de la séparation grade emploi.

## 2-2 – Les demandes de créations d'emploi

Certaines d'entre elles correspondent à des souhaits de promotion de personnels (qu'on peut examiner sous l'angle de l'adéquation grade/fonction) : c'est le cas des demandes de la DAM (d'ordre technique) ou de la Biologie et du SCD (responsable administratif). D'autres correspondent au besoin de substituer un financement d'État à un financement total ou partiel sur budget propre (chimie, CUEEP, biologie, SEMM sans doute pour partie).

De ce point de vue, le tableau récapitulatif n'est certainement pas exhaustif, et l'inventaire est à compléter des lieux où l'établissement pallie sur budget propre l'insuffisance des affectations de moyens opérées par l'État ou les grands organismes de recherche, qu'il s'agisse de la formation continue (CUEEP et SUDES) pour la partie qui ne relève pas de l'autofinancement, ou encore de fonctions de logistique et de service, comme l'accueil, l'entretien, ou la sécurité.

Les 58 demandes de créations nettes d'emploi qui ressortent des fiches des services et composantes répartissent celles-ci de la façon suivante :

- a) Recherche 20 demandes :
  - renforcement des moyens scientifiques et ou techniques (IGE, ASI, techniciens) : 15 demandes
  - valorisation et gestion (un IGR, 2 IGE) : 3 demandes
  - secrétariats de laboratoires (techniciens) : 2 demandes

- b) Formation 10 demandes (dont deux en compléments de demi-postes, soit 7 postes) :
- 3 demandes autour des TICE (technicien, ASI), 4 demandes en assistance TP (IGE, technicien, ADT).
  - 3 demandes de secrétariats pédagogiques (techniciens)
- c) Accompagnement 28 demandes :
- 9 dans le domaine informatique (applications de gestion, politiques de communication, développement)
  - 10 dans des domaines d'administration générale (1 poste d'encadrement supérieur : directeur de communication ; 2 postes à l'international, 7 postes en secrétariat ou comptabilité)
  - 5 postes dans le domaine technique (bâtiment, extérieurs, video)
  - 4 postes spécifiques (médecine et service social, conservateur)

### 2-3 – Commentaire

On retrouve dans ces demandes les tendances des campagnes précédentes : soutien à la recherche, scientifique, administratif et stratégique, besoin de moyens d'appui à l'enseignement, notamment au regard des nouvelles techniques d'information et de communication, mais aussi d'accompagnement de la diversification des formations et des parcours, et renforcement à tous niveaux des moyens supports.

Certaines demandes portées par la Direction les années précédentes, telle celle d'un conservateur au titre du patrimoine (muséologie) doivent être reprises.

## 3 - Projet porté par l'équipe de direction

### 3-1 - Gouvernance et visibilité :

La nouvelle équipe élue en janvier 2007 a souhaité une organisation resserrée de l'université structurée par grandes fonctions, en même temps qu'une responsabilisation plus grande des structures de gestion internes à l'université (principe de subsidiarité). Sur le plan managérial, cela passe par la définition de grands ensembles fonctionnels au niveau des services centraux et par l'assurance qu'au niveau des composantes existent les moyens d'encadrement suffisants.

De grands ensembles fonctionnels (pilotage, moyens, personnels, étudiants, logistique, recherche) ont été repensés et dotés essentiellement par redéploiement interne (création d'un emploi de directeur de cabinet, redistribution des emplois financiers entre l'agence comptable, le contrôle de gestion et la fonction financière).

La substitution obtenue à la rentrée 2007 d'un emploi de SGASU à un poste de CASU correspond au besoin de l'établissement de mettre ses emplois au niveau nécessaire, mais n'ajoute pas un moyen. Il est patent que le niveau managérial A+ doit être conforté. Seuls 50 emplois des services centraux (sur 258) sont de catégorie A, seule la moitié de ces emplois est administrative, et la moitié de ces administratifs encadrants est proche ou très proche du départ : il convient de continuer à porter des besoins de renforcement de l'encadrement supérieur en emplois ou en postes A+ (SGASU, IGR, ou autres). Ce souhait correspond à l'un des axes proposés par la circulaire de gestion.

L'université se doit aussi de poursuivre et parachever l'effort de dotation en compétences d'encadrement des composantes. En dix ans, l'USTL a converti six emplois de responsable administratif de composante de catégorie B en catégorie A. Elle doit continuer d'en définir la nécessité, achever ce travail d'implantation (notamment au niveau des services communs), le compléter par un effort particulier sur la fonction financière, et les postes implantés dans les laboratoires de recherche et les écoles doctorales.

Au souhait de réorganisation correspond un souhait de transparence au niveau de la communication de l'établissement : il est extraordinaire qu'une université qui a une capacité, une ambition et une visibilité internationales telle que LILLE 1 (entrée dans le classement de Shangai, classement des laboratoires, benchmarkings, *parangonnages* positifs sur la formation ou la vie étudiante) soit aussi mal considérée, parfois, voire dénigrée, par l'image qu'en renvoient les médias.

Quelles qu'en soient les causes, il faut s'interroger sur la stratégie de communication qui a été menée, et sur les moyens de l'améliorer. Dans ce domaine, il convient de trouver un point d'équilibre entre moyens et stratégie des composantes et moyens et stratégie de l'établissement. Mais il est clair que la communication de LILLE 1 ne peut être le seul plus petit dénominateur du premier terme de l'alternative.

### 3-2 - Domaines spécifiques

Dans le domaine de la GRH, LILLE 1 entend développer en complément de son service de formation continue, un service de gestion des compétences, à ce jour expérimental sur les problématiques de reconversion et réadaptation du CUEEP. Les nouveaux dispositifs que constituent le DIF et la RAEP requièrent également de nouveaux moyens. La fonction GRH se devrait d'être accrue d'un emploi A+ et d'un emploi A au minimum.

Dans le domaine de la logistique immobilière, il est indispensable qu'un emploi d'ingénieur en travaux publics, équivalent aux postes implantés en académies, soit créé dans l'établissement. Une réflexion plus approfondie permettra d'analyser les compléments à apporter à une structure qui compte aujourd'hui 3 IGE et 3 ASI.

D'autres domaines requièrent une élévation et une spécification des niveaux d'encadrement, qu'il s'agisse de la gestion et de l'accroissement des ressources propres (valorisation de la recherche), du suivi des étudiants et de leur insertion professionnelle, ou encore de la capacité juridique de l'établissement. Sur ce dernier point, il serait paradoxal de ne pas élever au niveau IGR la compétence générale de l'établissement, alors que les spécialités particulières sont de ce niveau.

### 3-3 - Professionnalisation des postes de travail et élévation des niveaux de compétence et d'exigence

L'analyse des demandes de créations d'emploi des composantes et services témoigne incontestablement d'une évolution liée d'une part à de nouvelles pratiques en administration et gestion, d'autre part à de nouvelles attentes des usagers, enfin aux nouvelles compétences de personnels dont le niveau de formation initiale et continue a été fortement accru. En bref, il y a un besoin de rehaussement du niveau des postes dits d'exécution, qui requièrent de plus en plus de connaissance et d'autonomie.

Il en va par exemple ainsi de l'accueil, ou des tâches du gestionnaire administratif, ce que confirme l'écart constaté au niveau des recrutements par concours (au niveau de la catégorie B, théoriquement celui du bac, ne sont guère plus lauréats que des candidats de niveau bac + 3 au moins) ou les recrutements directs pour la majorité des emplois de gestionnaire administratif, de secrétaire pédagogique ou de secrétaires de laboratoires.

On peut donc circonscrire un champ d'action pour une politique d'intégration et de promotion, qui correspond à une mise en adéquation des compétences développées et des diplômes possédés par des personnes recrutées sur des postes de niveau C et qui subissent manifestement un fort décalage grade/emploi. La fusion des corps de catégorie C ITRF est un premier élément dans le sens d'une revalorisation globale des emplois. Un certain nombre de rehaussements directs de postes C en B devrait pouvoir être visé.

### 3-4 – Renforcement des moyens d'assistance à la recherche

La situation de L'USTL se traduit toujours par une situation paradoxale entre le nombre des laboratoires classés en A ou A+ dans les évaluations, et le pourcentage d'emplois ITA implantés par les grands organismes de recherche (moins de 150, contre 600 à Strasbourg).

Il est indispensable de ne pas interrompre le mouvement de renforcement des moyens d'assistance directe, qui a été conduit les années précédentes. Au niveau stratégique, l'effort devrait pouvoir porter sur les moyens mutualisés. Enfin, il faut remarquer que les écoles doctorales sont restées sous dotées au niveau des moyens administratifs, notamment en comparaison avec d'autres universités.

### 3-5 - Développement de l'emploi « citoyen » et de l'emploi étudiant

Le pyramidage des emplois du CNRS ne réserve que 10% des emplois à la catégorie C. Il en va autrement en université dont les responsabilités de gestion directe requièrent le maintien de postes d'exécution.

L'essentiel des besoins provient du maintien de postes non qualifiés. Des métiers moins qualifiés, même s'ils comportent aujourd'hui une part de professionnalisation (mécanisation du nettoyage), doivent être conservés en interne, au titre de capacités d'intervention de l'établissement, pour répondre aux besoins ou compléter les interventions que l'on demandera au secteur privé – par exemple pour le nettoyage, la sécurité, la gestion des espaces extérieurs.

Une place particulière peut être réservée dans ce cadre au développement de l'emploi étudiant (notamment, mais pas seulement pour l'accompagnement des étudiants handicapés), de même qu'une autre place existe pour l'emploi « citoyen » (contrats d'accompagnement ou d'insertion).

### 3-6 - Sécurisation de la politique interne de ressources humaines

Le fait que le ministère autorise pour la rentrée 2008 des surcoûts dans les transformations d'emplois permet d'envisager une demande pour le repyramidage d'emplois de moyens globalisés et non affectés. Ces moyens pourraient par exemple permettre de constituer un dispositif tampon pour pallier les interférences des listes d'aptitude et éviter que chaque promotion se traduise par une opération de compensation interne pénalisante. L'université

peut demander la constitution d'un fonds de rehaussement des postes, sous réserve évidemment que la gestion ministérielle n'en exige pas la préaffectation précoce !

#### **4 – Principes d'action pour la gestion des emplois**

L'envoi tardif par le ministère de sa circulaire et la volonté de traiter de façon plus détaillée la politique des emplois AITOS nous conduit à travailler en deux temps.

Que signifie le repyramidage de l'ensemble des emplois AITOS ? Il faut distinguer trois types d'action à mettre en oeuvre :

- mettre en adéquation le niveau du poste et la compétence déployée,
- mettre en place de nouvelles compétences, en s'appuyant éventuellement sur le redéploiement de compétences obsolètes,
- redéploier des moyens entre composantes ou services.

Les besoins à pourvoir découlent soit de la mise en œuvre de la politique portée par l'équipe de direction, soit des besoins des composantes ou services. Pour évaluer ces derniers besoins, des outils de comparaison des dotations entre composantes et services seront élaborés et communiqués.

La première étape, préalable à tout redéploiement ou repyramidage, doit consister à identifier quels sont les supports libérés qui correspondent à des fonctions qui pourraient ne pas être reconduites telles quelles, en localisation et en nombre.

La seconde consiste à proposer le rehaussement des supports libérés avec ou sans mutation fonctionnelle selon la poursuite de l'un ou l'autre des objectifs visés plus haut, et leur affectation avec ou sans redéploiement.

Cette approche analytique amène à proposer une démarche de type « une marche à la fois ». On ne proposera pas la transformation directe d'emplois de catégorie C en emplois de catégorie A, mais on regardera si des possibilités de rehaussement existent entre A et A+, entre B et A, entre C et B. Le nombre de départs annoncés en catégorie A doit permettre de définir une politique tout en respectant ce principe.

Cette évolution doit s'inscrire dans une gestion pluriannuelle des emplois. Celle-ci peut amener à laisser des emplois temporairement vacants. Leur occupation par des personnels contractuels devra faire l'objet d'un encadrement.

La discussion en CPE du 20 septembre et en CA du 28 sera donc une discussion préparatoire, qui sera suivie dans un second temps de propositions quant à des propositions concrètes, qui seront présentées dans le courant du mois d'octobre, le calendrier de remontée des demandes de cette année autorisant une telle démarche.

tableau 1 : Récapitulatif des remontées des composantes et services

	VACANCES PRÉSENTÉES			BESOINS EXPRIMÉS		
	Demande 1	Demande 2	Demande 3	Demande 1	Demande 2	Demande 3
Biologie	SASU gestion fi compt	ASTRF gestion fi compt		IGE resp adm composante	ADT animalier	
Chimie	IGR	ASI	Technicien	IGE plateau technique analyse de surface	IGE instrumentation physico-chimie de la formulation	ASI métallographie
Chimie (suite)				Technicien secrétaire gestionnaire		
CUEEP	SASU			Technicien assistance enseignant recherche	Technicien assistance enseignant recherche	
Polytech	ADJA <i>Tech</i>	ADJA <i>Tech</i>	ADRF <i>Tech</i>	ASI gestion info administrative	IGE webmaster	Technicien comptabilité
Géographie aménagement	Technicien	ADT		ADASU	Technicien info	technicien administration SIU
IAE	IGE			ADASU accueil et soutien colloques		
IAE (suite)				IGE gestion recherche	IGE enquêtes bases de données	Technicien logistique
IEEA	IGE	IGE		Technicien video enseignement		
IUT - A	ADT	ADT	ADT	Technicien secrétariat pédagogique	Technicien secrétariat pédagogique	IGE maintenance info
IUT (suite)	ADASU	Technicien	IGE	Technicien dépt info	Technicien appareillages chimie	Technicien gestion personnel
IUT (Université)				Technicien centre de ressources	IGE fabrication mécanique	
Physique	Technicien	IGE		IGE LML	IGE plate-forme analytique	Technicien secr pédagogique 13 licences
Physique (suite)				IGE valorisation recherche	IGE ou ASI instrumentation mes physiques IRCICA	ASI instrumentation CPER (PhLAM)
Sciences de la Terre	Technicien			IGE LDSMM instrumentation biologie	Technicien LSPES secrétariat	
Sciences économiques et sociales	IGE	ASI ou SASU		IGE appui centre de doc et révision de TP	IGE analyse chimique sur ICP-MS	IGE analyse molécules organiques roches et sédiments
Wimereux	ASTRF ?			IGE informaticien		
SUAPS	ADT	ADT		ADT préparateur en biologie		
CRI	Technicien	ADT		ADT installations sportives		
Culture				IGE applications GRH et Recherche		
DLI				assistante d'édition	assistant comptabilité	
SAIC	IGE			ADT secrétariat comptabilité	Technicien gestion technique DUSVA	Technicien responsable gestion du patrimoine
SCAS				IGR projets de valorisation		
Médecine du travail				assistant de service social	secrétaire gestionnaire	
SCD				Médecin du travail	Infirmière	
SEMM				conservateur renseign en ligne	ASI informaticien	AASU responsable administratif
SEMM (suite)				ASI développeur web flash ingénieur développement informatique	ASI développeur web flash	infographiste
Centre international				ASI coordination mobilités étudiantes	Technicien échanges Asie	
DAM				IGE imprimerie	SASU marchés publics	Technicien transports Technicien
DAM (suite) cellule communication				ASI PC sécurité	Technicien PAO	
Services généraux				directeur de la communication	infographiste/web master	
				AASU (affaires générales et statutaires)	ADT (affaires générales et statutaires)	IGR (promotion Resp aff jurid)
Nombre d'items	17	12	5	33	25	15
	total vacances = 34			total demandes = 73		

Observations : Les deux tableaux ci-dessus récapitulent *sans les modifier* les informations contenues dans les fiches synthétiques remontées des composantes et services. Il convient de corriger les données parce qu'elles ne se rapportent pas toujours aux données demandées : vacances de poste qui surviennent au cours de l'année 2007-2008 ; demandes de créations nettes et non de promotions. Le tableau ci-dessous corrige les données numériques.

Secrétariat général, le 12 septembre 2007

**tableau 2 : recensement des postes par le bureau de gestion des personnels AITOS**

	IGR et IGE	ASI	Technicien	ADT et AST	AASU	SASU	ADASU
Biologie				6			
Chimie	1	1		1			
CUEEP						1	
Polytech				1		1	
Géographie/ aménagement			1	1		1	1
IAE		1		1			
IEEA	1			1			1
IUT - A	1		1	3			1
Maths				4			
Physique			1	1			
Sciences de la Terre				1			
SES							
Wimereux						1	1
SUAPS				1			
CRI		1		1			1
Culture							
DLI				5			
SAIC	1						1
SCAS							
SCD							
SEMM							
Centre international							
DAM							
cell communicat	1			2			
Services généraux						1	
interU	1			1	1		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Total général : 53

Première observation : Les différences entre le tableau ci-dessus et le précédent tableau remonté des composantes et services tiennent au fait que beaucoup de postes vacants des composantes n'ont pas été déclarés vacants parce qu'ils sont occupés par des contractuels anciens et confirmés dont le maintien constitue l'objectif. Par ailleurs, des vacances ont parfois été déclarées qui ne se produiront que fin 2008 (et sont donc exclues de la campagne), d'autres sont quasi-certaines (deux AASU), mais n'ont pas été confirmées par des dépôts de dossiers de départs en retraite.

Deuxième observation : sur le total de 53, 36 vacances concernent des postes de catégorie C (70%) ; les 2/3 de ces vacances se situent dans les composantes, 1/3 dans les services centraux et communs ; les écarts entre le tableau 1 et le tableau 2 portent essentiellement sur la catégorie C.

Secrétariat général, le 12 septembre 2007







Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



Direction  
générale de  
l'enseignement  
supérieur

Paris le 07 SEP. 2007

La ministre de l'enseignement supérieur et de  
la recherche

à

Mesdames et messieurs les présidents  
d'université et directeurs d'établissement public  
d'enseignement supérieur

S/C de Mesdames et Messieurs les recteurs  
d'académie, chanceliers des universités

n° 07054 95

110 rue Grenelle  
75007 Paris 07 SP

**Objet :** campagne d'emplois 2008

**P.J. :** annexes techniques

### I Un nouveau cadre d'action

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités trace le cadre d'une réforme majeure du système d'enseignement supérieur que les cinq chantiers relatifs à la réussite en licence, à la revalorisation des carrières des personnels des établissements, aux conditions de vie étudiante, au statut des jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs et aux conditions matérielles d'exercice des missions de recherche et d'enseignement accompagneront et amplifieront.

En matière de gestion des ressources humaines, la loi comporte un ensemble de dispositions de nature à conforter l'action des personnels enseignants et administratifs au sein des établissements et à donner à ces derniers des capacités d'initiative et d'action élargies : création d'un Comité Technique Paritaire, procédure de recrutement des enseignants-chercheurs plus réactive, responsabilités élargies en matière de gestion (budget global, politique de primes, système d'intéressement...), modulation plus souple de la répartition des obligations de service des enseignants-chercheurs, recrutement de personnels contractuels...

Dans un délai de cinq ans, toutes les universités et d'autres catégories d'établissements d'enseignement supérieur maîtriseront l'ensemble des paramètres de leurs ressources humaines.

Ces marges de manœuvre seront toutefois limitées pour la dotation Etat par un plafond de masse salariale et un plafond d'emplois, ainsi qu'un pourcentage maximal de la masse salariale consacré au recrutement d'agents contractuels.

2 / 4

Ces limites seront définies dans le contrat, constituant le cadre du dialogue entre l'Etat et l'établissement :

- sur une politique de GRH adaptée aux priorités et aux objectifs de recherche et de formation
- sur les moyens accordés en conséquence par l'Etat sur la période quadriennale en appui à la stratégie de l'établissement et à la politique de maîtrise des moyens.

Pour tirer pleinement profit des marges de manœuvre qui vous seront ainsi offertes dans l'avenir avec le passage aux compétences élargies, il vous appartiendra à terme d'élaborer un schéma de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences prenant en compte toutes les dimensions de la politique de personnels et s'inscrivant dans la vision stratégique de l'établissement. Ce schéma prospectif permettra, au niveau de l'établissement, comme au niveau de l'Etat, de mettre en perspective et d'assurer la cohérence des opérations conduites chaque année (recrutement, redéploiement, transformation ...).

## **II Les conséquences sur la campagne d'emplois 2008**

La campagne d'emplois 2008 s'inscrit dans cette évolution majeure.

La priorité pour l'enseignement supérieur et la recherche, portée par le Président de la République, sera traduite dans le Projet de Loi de Finances. Elle n'exonère pas les établissements d'un effort tout particulier pour une optimisation des ressources en emplois, dans un contexte marqué par une gestion dynamique des personnels de l'Etat et l'exercice de révision générale des politiques publiques. A la différence de la plupart des secteurs ministériels, l'enseignement supérieur ne restituera aucun poste libéré par un départ en retraite et l'exercice prévisionnel qu'il vous est demandé de concevoir sera effectué à nombre d'emplois globalement constant sur le budget de l'Etat.

L'identification des départs prévisibles au cours de l'année représentera une des données fondamentales sur laquelle vous pourrez décliner vos priorités en matière de formation, recherche et gestion. Vous aurez ainsi la latitude de proposer des mesures de transformation d'emploi au sein de la catégorie des BIATOSS (entre emploi de catégorie C et emploi de catégorie A) ou au sein de la catégorie enseignants (entre emploi d'enseignant du second degré et enseignant-chercheur, entre maîtres de conférences et professeurs) ou entre catégories de personnels (entre BIATOSS et enseignant-chercheur).

Le ministère vous accompagnera dans cette démarche. En particulier, toutes vos demandes de repyramidage des personnels BIATOSS destinées à doter vos

établissements de l'encadrement nécessaire à l'exercice des responsabilités élargies seront encouragées.

3 / 4

Enfin, une attention particulière sera portée sur le respect effectif des dispositions législatives et réglementaires relatives au temps de travail et aux mesures prises au sein de l'établissement pour améliorer les conditions et l'organisation du temps de travail des personnels ainsi que les prestations offertes aux usagers (temps d'ouvertures des différents services au public, notamment les services de scolarité, d'orientation ...).

### III Les objectifs visés

#### **A Emplois BIATOSS**

- **Préparer le passage à l'autonomie renforcée et à l'exercice des compétences élargies** en renforçant l'encadrement et les capacités d'expertise des établissements. Une attention particulière doit être apportée à la structuration de la fonction gestion des ressources humaines et au renforcement de la fonction de contrôle de gestion et gestion du patrimoine.
- **Améliorer le dispositif d'orientation et de préparation à l'insertion professionnelle** en mettant notamment en place le dispositif de préinscription et le bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants prévus par l'article 20 de la loi du 10 août 2007.

#### **B : Emplois d'enseignants –chercheurs**

- **Œuvrer pour la réussite des étudiants en licence** grâce à un renforcement de l'encadrement pédagogique permettant à des équipes enseignantes plus homogènes de mieux prendre en compte la diversité des étudiants, d'assurer un accompagnement des étudiants qui en ont le plus besoin et de contribuer au renouvellement des méthodes. L'élargissement du champ des compétences acquises doit également contribuer à une meilleure insertion professionnelle des diplômés.
- **Favoriser la structuration des sites et la fédération des forces** entre établissements d'enseignement supérieur, le cas échéant relevant de tutelles ministérielles distinctes, et entre établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche, notamment dans le cadre de la montée en puissance des pôles de recherche et d'enseignement supérieur.
- **Conforter la puissance scientifique de l'enseignement supérieur** qui se mesure à la fois par la qualité de sa recherche et par la cohérence et la pertinence de son offre de formation puisqu'il s'agit là, à l'évidence, de la caractéristique distinctive de l'Université.

#### IV-Les moyens mis en place pour atteindre ces objectifs

- Une campagne d'échange d'emplois plus souple offrant des marges de manœuvre étendues.

4 / 4

▶ L'exercice pourra cette année être réalisé en présentant un surcoût. La hauteur du dépassement autorisé sera fonction du nombre des restitutions d'emplois effectuées, de votre situation en emplois et de la qualité de l'argumentaire présenté en soutien à vos demandes de transformation.

▶ L'éventail des natures d'emplois pouvant être obtenues par transformation est élargi (emplois d'encadrement supérieur, PR).

- Des créations de supports de moniteurs à compter de la rentrée 2008.

Les monitorats feront désormais partie intégrante de la politique d'emploi de l'établissement, étant précisé que les CIES seront toujours en charge de l'accompagnement des moniteurs, en liaison étroite avec les établissements.

- Des crédits destinés notamment à rémunérer du personnel vous seront par ailleurs attribués dans le cadre d'autres procédures que celles décrites dans cette note :

- crédits destinés à l'amélioration de la réussite en licence et à une meilleure orientation. Ils vous permettront notamment de rémunérer des heures complémentaires, du tutorat ou des vacances d'enseignement.

- crédits destinés à accompagner les extensions de surfaces et d'horaires d'ouverture des bibliothèques. Ils vous permettront notamment de rémunérer des heures de tutorat ou de vacances.

\*

\* \*

Le présent courrier est adressé à l'ensemble des établissements publics d'enseignement supérieur et à leurs composantes (Article L 713-9 du Code de l'Education), ou établissements rattachés disposant de dotations fléchées (article L 719-10 du Code de l'Education).

Toutefois, il appartiendra aux établissements de présenter leur politique d'ensemble en intégrant dans un même et unique dossier argumentaire la totalité des demandes de transformation de leurs composantes et d'attribution de moniteurs. Les annexes techniques jointes précisent les modalités de présentation du dossier et le calendrier applicable.

Pour la Ministre et par délégation  
Le Directeur général de l'Enseignement supérieur

  
Bernard SAINT-GIRONS

vendredi 7 septembre 2007	Ouverture de l'application « VACENS ». Recensement des demandes d'échanges d'emplois d'enseignants, de publication (1ère campagne 2008) ainsi que les demandes d'attribution de moniteurs .
Lundi 22 octobre 2007 à 8 heures	Fermeture de l'application « VACENS ».
Vendredi 26 octobre 2007	Date limite de réception des fiches des emplois enseignants demandés à la publication dans le cadre de la première campagne 2008, par mail à la DGES C2-2.
Lundi 29 octobre 2007 à 9 heures	Ouverture de l'application « IATOSS » pour les échanges d'emplois.
Lundi 5 Novembre 2007	Envoi de la DGES C2-2 par mail pour relecture par les établissements, de la liste des emplois du second degré (campagne 2008).
Mercredi 7 Novembre 2007 avant 12 heures	Retour impératif par mail à la DGES C2-2 de ces listes avec les éventuelles corrections de la part des établissements.
Lundi 19 novembre 2007 à 17 heures	Fermeture de l'application « IATOSS ». <b>Date limite de réception des tableaux de synthèse des demandes d'échanges d'emplois « campagne 2008 » par mail à la DGES C2-2 et date limite d'envoi de l'intégralité du dossier campagne par mail et courrier.</b>
Fin novembre 2007	Publication au BOEN des emplois du second degré, aucun rectificatif possible.
Mercredi 2 janvier 2008 à 9 heures	Ouverture de l'application « PUB1 ». Validation des demandes de publication d'emplois d'enseignants-chercheurs pour la première campagne 2008.
Vendredi 11 janvier 2008 à 17 heures	Fermeture de l'application « PUB1 ».
Lundi 28 janvier 2008	Envoi de la DGES C2-2 par mail, pour relecture par les établissements, des listes des emplois d'enseignants-chercheurs demandés à la publication au JO (première campagne 2008).
Mercredi 30 janvier 2008 avant 12 heures	Retour impératif par mail à la DGES C2-2 de ces listes avec les éventuelles corrections de la part des établissements.
Vers le 20 février 2008	Publication au JO des emplois d'enseignants-chercheurs.

<b>Rappel, seconde campagne 2007</b>	
Mardi 4 septembre 2007 à 17 heures	Fermeture de l'application « PUB2 ». Date limite de réception des fiches correspondantes par mail à la DGES C2-2.
Jeudi 13 septembre 2007	Envoi de la DGES C2-2 par mail, pour relecture par les établissements, des listes des emplois d'enseignants-chercheurs demandés à la publication pour la deuxième campagne 2007.
Lundi 17 septembre 2007 avant 12 heures	Retour impératif par mail à la DGES C2-2 de ces listes avec les éventuelles corrections de la part des établissements.
Début octobre 2007	Publication au JO des emplois d'enseignants-chercheurs de la deuxième campagne 2007, <b>aucun rectificatif possible.</b>