

Document préparatoire au Débat d'orientations budgétaires 2018

Le débat d'orientations budgétaires (DOB) constitue un moment privilégié pour discuter des grandes lignes de la stratégie de l'établissement dans les mois et années à venir. L'article R719-64 du Code de l'éducation prévoit qu'un débat ait lieu au Conseil d'administration sur les orientations générales du budget de l'exercice à venir, ainsi que sur le plan pluriannuel d'investissement (PPI). Ce débat d'orientations budgétaires devra ensuite servir de support à la lettre de cadrage fixant les priorités qui figureront dans le budget 2018.

Le texte qui suit revient ainsi rapidement sur les hypothèses que nous pouvons formuler à ce jour concernant le budget et s'attache principalement à proposer les grands axes politiques de l'établissement. Le débat d'orientations budgétaires avait mis l'accent, en 2016, sur les priorités données à nos missions centrales d'enseignement et de recherche ainsi qu'à l'amélioration des conditions d'études et de travail, sur les efforts consacrés à la situation des personnels et plus particulièrement à la résorption de la précarité ou encore sur le renforcement des mécanismes d'équilibrage et de solidarité au sein de l'établissement. Les projets présentés ici s'inscrivent dans le prolongement de ces orientations. Il s'agit, sur ces grands axes, de poursuivre et de renforcer des actions déjà engagées et de les inscrire dans une perspective pluriannuelle en précisant les priorités pour 2018. Il s'agit aussi de lancer de nouveaux projets ou des activités qui n'ont pas encore pu être enclenchées en 2017.

La réflexion et le débat sur les orientations budgétaires doivent ainsi trouver place dans une logique nécessairement pluriannuelle, qui nous permette d'envisager des projets sur le moyen ou long terme, de répartir les actions et les efforts dans le temps, de s'assurer ainsi de la faisabilité et de la soutenabilité des projets tout en veillant à établir clairement des priorités.

Le contexte et les marges de manœuvre de l'Université

Éléments de contexte national et régional : l'hypothèse d'une stabilité des ressources pour 2018

Le budget des universités est fortement tributaire des orientations de son principal financeur qu'est l'Etat ainsi que, dans une moindre mesure, des collectivités locales qui accompagnent la stratégie territoriale de la recherche et de la formation post-baccalauréat.

Nombreuses sont les incertitudes sur le niveau du budget 2018 de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Néanmoins, nous pouvons considérer que l'objectif de redressement des comptes publics sera confirmé, voire amplifié. A ce jour, malgré plusieurs discours évoquant la « sanctuarisation » du budget de l'ESR, il est difficile d'anticiper d'éventuelles décisions gouvernementales, qu'il s'agisse du niveau global de financement ou de la répartition entre financements budgétaires (dotations) et extra-budgétaires (notamment Programme d'investissements d'avenir, PIA). L'hypothèse retenue pour le budget 2018 est celle du maintien du niveau global des moyens alloués par l'Etat.

Concernant les droits d'inscription, il faut prendre en compte l'éventualité d'une baisse des effectifs, en raison principalement des contingentements des portails de L1 et des répercussions progressives de ce contingentement sur les années d'études suivantes, ainsi que de la probabilité d'une stabilité ou d'une hausse minime des droits. Si la politique de l'établissement conduit à augmenter le nombre d'étudiant.es exonéré.es, le montant encaissé pour ces droits sera inférieur à celui de l'année 2017. Néanmoins, nous prévoyons aujourd'hui un montant identique. L'ajustement se fera fin septembre afin de prendre en compte les effectifs réels et le montant réglementaire des droits d'inscription. Le contrat d'établissement pour le développement de l'enseignement supérieur (CEDES) signé avec la Région a pris fin. La nouvelle Région lance un nouveau dispositif de contractualisation avec les COMUE et non plus directement avec les établissements. Aujourd'hui, aucune information n'est disponible sur les actions retenues et les montants potentiellement alloués à notre université.

Éléments de contexte local : une situation saine permettant une politique ambitieuse

Sur les trois derniers exercices le compte de résultat (hors investissement) présente un excédent important. Parallèlement le fonds de roulement est aussi en augmentation pour atteindre au 31 décembre 2016 un montant de 33 763k€ représentant 90 jours de fonctionnement. L'université est ainsi capable de dégager une capacité d'autofinancement (CAF) importante.

Globalement, sur l'enveloppe de fonctionnement, hors masse salariale, l'université dispose de quelques marges de manœuvre. Pour l'exercice 2018, il sera important de suivre l'exécution tout au long de l'année, afin d'envisager de redéployer des crédits là où cela s'avère nécessaire. Nous devons encore améliorer le taux d'exécution des dépenses de fonctionnement, ce qui permettra de répondre à de nouveaux besoins.

En 2016, l'université a affecté 82,4% de ses recettes encaissables à la masse salariale. Le seuil d'alerte pour ce ratio est de 83%, ce qui montre le caractère très contraint de cette enveloppe.

La quasi-totalité des opérations immobilières inscrites au PPI sont ou vont être soldées en 2017. Un nouveau PPI devra, dès lors, être présenté au CA avec le budget 2018. Il devra prendre en compte les données inscrites au prochain schéma prévisionnel de stratégie immobilière (SPSI) qui doit être élaboré au cours de l'année 2017. Le SPSI sert de base à la définition et la mise en œuvre de la stratégie immobilière quinquennale de l'université, afin d'adapter le patrimoine aux nouveaux usages. A cela s'ajouteront les investissements dédiés à l'informatique, l'audio-visuel et les aménagements mobiliers. Compte tenu du niveau du fonds de roulement, l'université peut avoir une politique d'investissement ambitieuse.

[Améliorer le service aux usager.es](#)

Qu'il s'agisse des étudiant.es ou des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, un enjeu fort pour notre établissement est de parvenir à rendre un meilleur service à tou.tes. Cela suppose en premier lieu d'améliorer les services existants de plusieurs manières : faciliter l'accès aux informations et aux ressources, simplifier les procédures, gagner en réactivité et apporter de manière efficace la réponse la plus adaptée aux besoins des usager.es. Cela passe par une meilleure organisation des activités, une meilleure circulation de l'information, mais aussi par des moyens budgétaires spécifiques qui permettent de satisfaire à ces exigences. En second lieu, il s'agit de développer des services qui ne

sont pas proposés actuellement et qui nécessitent également des moyens dédiés. Plusieurs axes seront ainsi privilégiés en 2018.

Accueil, renseignement et interventions ponctuelles

Il s'agit tout d'abord d'améliorer l'accueil à l'université : le premier contact noué avec l'université par les lycéen.nes, étudiant.es et collègues d'autres établissements ou de l'étranger, intervenant.es extérieur.es, partenaires culturels et socio-économiques doit être un contact de qualité, qu'il ait lieu dans les locaux de l'université, par téléphone ou par courrier électronique. Il importe d'être en mesure de renseigner et d'orienter de manière simple et efficace, d'apporter des réponses ou de mettre les personnes en relation avec les interlocuteur/trices approprié.es sans qu'il soit nécessaire pour elles de multiplier les démarches et les demandes. Cela passe par l'organisation des services (assurer la présence et la disponibilité de personnels pour répondre à ces demandes), par la coordination des services entre eux (adresser les demandes aux interlocuteur/trices concerné.es) comme par la mise en œuvre de moyens appropriés (adresses génériques par exemple).

Pour les étudiant.es et enseignant.es, quel que soit leur statut, il est aussi indispensable de parvenir à faciliter la vie quotidienne à l'université et à simplifier les démarches les plus courantes. Il est ainsi proposé d'avoir recours, à titre expérimental dans un premier temps, à des emplois d'appareteur/trices dont l'activité devra prioritairement couvrir deux domaines : l'accueil et le renseignement dans les locaux de l'université d'une part, l'intervention immédiate pour répondre à des demandes techniques d'autre part. Le premier pan est indissociable d'une amélioration de la signalétique sur les campus pour l'ensemble des usager.es. Le second volet recouvre des interventions ponctuelles pour prendre en charge des demandes de soutien et des difficultés d'utilisation ou de fonctionnement du matériel audio-visuel ou informatique dans les salles de cours, de séminaire ou de visio-conférence. Limitées à des actes simples ne nécessitant pas un haut degré de technicité, ces activités doivent aussi permettre de désengorger les services de la Direction des Systèmes d'Information (DSI) et d'améliorer également le service rendu par cette dernière. Une analyse des besoins et des coûts permettra de déterminer, si l'expérience est généralisée dans les années à venir, le nombre d'appareteur/trices à déployer sur chacun des deux campus et les caractéristiques de ces emplois, une partie de ces activités pouvant notamment être réalisée par du monitorat étudiant.

Des ressources et des outils adaptés aux usages

L'amélioration du service aux usager.es passe également par une adaptation de l'organisation des activités aux évolutions des pratiques et des usages. Ainsi, nous souhaitons poursuivre l'effort engagé cette année en vue de proposer une amplitude horaire accrue pour la bibliothèque universitaire Chevreul. Le niveau de fréquentation en soirée et le dimanche nous incite à maintenir cette orientation malgré la diminution du financement par le Plan Bibliothèques Ouvertes – comme cela était initialement prévu – et en dépit des incertitudes concernant le financement du monitorat étudiant. Si l'état de la bibliothèque du campus Porte des Alpes ne nous permet pas actuellement d'envisager une mesure similaire, il faut s'attacher à la mise à disposition de salles de travail sur ce

campus. Le Learning Centre devra ensuite offrir toutes les conditions pour une ouverture adaptée aux besoins des usager.es.

L'amélioration du service aux usager.es nécessite enfin de mettre à disposition de chacun.e les ressources matérielles dont il/elle a besoin, en particulier pour l'informatique et les outils de communication. L'établissement doit progressivement se doter d'un réseau informatique adapté, avec une couverture wifi répondant aux besoins pédagogiques, scientifiques et administratifs. Le réseau téléphonique doit aussi être modernisé, ce qui représente des investissements importants. Il faut enfin envisager dans quelle mesure et à quel rythme il est possible de mettre à disposition de tou.tes un ordinateur, outil désormais indispensable, autant pour les personnels Biatsss que pour les enseignant.es et les étudiant.es.

Consolider la formation

Consolider l'offre de formation et assurer la stabilité de son financement

Après le très important travail mené par les équipes pédagogiques et les services sur les maquettes pour la nouvelle accréditation en 2016 puis sur les nécessaires ajustements des formations en 2017, il importe de parvenir à stabiliser l'offre de formation pour éviter que l'établissement et ses personnels ne s'épuisent dans une incessante évolution des maquettes. Pour autant, des chantiers restent à mener à bien pour améliorer les formations et leur organisation, au bénéfice des étudiant.es et de la qualité de leur cursus.

En premier lieu, l'objectif est de progresser dans la mise en place en 2018 d'un « financement maquette » des diplômes, ou à tout le moins d'une enveloppe d'heures stabilisée pour les différents diplômes, afin que les formations et les composantes ne soient pas soumises, d'une année sur l'autre, à une fluctuation des heures financées en fonction du nombre d'inscriptions de l'année antérieure. Cette démarche, entièrement nouvelle dans notre établissement pour les masters, nécessite l'analyse fine des caractéristiques des formations et de l'évolution de leurs effectifs. Elle doit aussi reposer sur un modèle d'allocation des heures qui permette de répondre aux besoins des formations tout en tenant compte des caractéristiques des enseignements (CM / TD / TP) et des éventuelles co-accréditations. Le choix de ce mode de financement peut impliquer de se résoudre à fermer certaines formations lorsque leurs effectifs sont trop faibles et que leur coût pèse de manière disproportionnée sur l'ensemble de l'établissement. Il peut parfois s'avérer également indispensable de mutualiser des formations proches, se faisant parfois concurrence au sein même de l'établissement. Toutefois, les modalités de financement retenues doivent aussi permettre à des formations à faibles effectifs que l'établissement souhaite préserver et encourager de pouvoir être ouvertes dans de bonnes conditions. A cette fin, les instances de l'établissement seront appelées à se prononcer sur un modèle d'allocation et sur les priorités de l'offre de formation de l'établissement.

Redonner de la souplesse aux parcours étudiants

Par ailleurs, lors des remaniements de maquettes qui ont eu lieu pour la rentrée 2017, un certain nombre de projets concernant les UE transversales des formations de licence ont dû être mis en attente dans la mesure où les modifications concernant les UE disciplinaires étaient déjà particulièrement lourdes et où l'évaluation des besoins et des coûts des modifications demeurait

insuffisamment précise. Néanmoins, il nous faut pour la rentrée 2018 réorganiser les UE transversales pour permettre aux étudiant.es de construire un parcours et de développer des activités correspondant à leurs projets personnels. Il ne s'agit pas de renouer avec des enseignements d'ouverture trop nombreux et trop coûteux en termes à la fois financiers et organisationnels. Il ne s'agit pas non plus de redonner un poids excessif aux UE transversales dans les maquettes et dans la validation des années. L'enjeu est de permettre à chacun.e de choisir entre différents « blocs » d'enseignements permettant de mettre l'accent sur des activités, compétences et apprentissages diversifiés. En particulier, il importera de redonner la possibilité aux étudiant.es qui le souhaitent de suivre une seconde langue tout au long de leur cursus pour remédier à l'appauvrissement considérable que représente le resserrement de la formation à une seule langue alors que nombre de cursus, de poursuites d'études et de débouchés nécessitent de pouvoir continuer à étudier au moins deux langues. Ces blocs transversaux devront également permettre aux étudiant.es d'opter pour la pratique d'un sport au cours de leurs études. A cette fin, une nouvelle offre de formation, élaborée par le SUAPS, sera expérimentée en 2017-2018, et après amendement, intégrée dans les maquettes de formation (en sus du dispositif *bonus sport*). Les blocs transversaux donneront encore la possibilité, sous réserve d'un cadre commun permettant d'en fixer les conditions et d'en attester l'effectivité, de valoriser l'engagement étudiant. Des enseignements actuellement prévus dans les UE transversales devront être maintenus pour tou.tes dans certaines années de licence (langue obligatoire et TIC) tandis que d'autres, comme l'entrepreneuriat ou ses équivalents, devront intégrer les enseignements optionnels, ce qui permettra en outre d'en assurer un meilleur encadrement et un suivi plus efficace.

Une réflexion spécifique, menée en lien avec les élu.es étudiant.es et les associations étudiantes, avec les filières artistiques et le service culturel de notre université mais aussi avec les autres établissements du site, concernera les pratiques artistiques et culturelles. Le développement de ces pratiques et leur ouverture au plus grand nombre, qu'elles prennent place et soient valorisées dans les formations ou qu'elles soient proposées comme activités libres en dehors des maquettes, relèvent pleinement des missions de formation de l'Université. Il est donc indispensable de se donner les moyens de les favoriser.

Soutenir les projets pédagogiques et mieux accompagner les étudiant.es

Dans le même temps, il est important de renouer avec le soutien à des projets pédagogiques qui trouvent leur place dans le cadre des maquettes existantes mais qui appellent un financement ou des moyens spécifiques. Précédemment, ces activités pouvaient être financées dans le cadre d'appels à projets de type R&Q (Réussite et Qualité) dont la périodicité était variable (le dernier datait de l'automne 2014 en vue de financer des projets prenant place du printemps 2015 au printemps 2016). Les demandes de soutiens pour ce type de projets ne passeront plus par des appels à projets mais devront désormais être formulées chaque année au moment des dialogues de gestion avec les composantes. Cette modalité présente plusieurs avantages qui contribuent à améliorer l'organisation des activités pédagogiques. Tout d'abord, l'inscription de ces demandes dans le cadre des dialogues de gestion permet de mieux établir ce qui relève du fonctionnement et du financement récurrent des formations et ce qui relève de projets spécifiques dont le financement est plus ponctuel, donnant ainsi une meilleure vue d'ensemble des activités pédagogiques de chaque composante et de l'ensemble de l'établissement. Ensuite, cette démarche garantit une périodicité régulière des

demandes et des réponses. Le délai de ces dernières permet par ailleurs aux composantes et aux équipes pédagogiques d'avoir suffisamment de temps pour préparer et mettre en œuvre les projets prévus pour l'année civile suivante. Il permet encore de solliciter suffisamment tôt les éventuels soutiens à apporter par la Cellule de pédagogie du supérieur et de mieux organiser l'activité de cette dernière. Enfin, l'intégration de ces demandes au dialogue de gestion des composantes invite ces dernières à élaborer des projets de manière concertée et établir une stratégie d'ensemble pour les formations qu'elles proposent.

Pour les étudiant.es en difficulté, les dispositifs d'aide à la réussite permettant leur meilleure intégration et leur réorientation au cours de la Licence sont maintenus (période d'intégration, « semestre rebond », tutorats) ou amplifiés par d'autres formes de soutiens financiers (Contrat objectifs moyens de la Région pour 2017, dépôt de l'appel à projet PIA3 « Nouveaux cursus à l'université » avec début en 2018, financement IDEX de plusieurs dispositifs expérimentaux en 2017). Dans le même cadre, plusieurs années préparatoires permettant une mise à niveau dans certaines disciplines sont maintenues (« langue arabe »), réouvertes dès 2017 (« année préparatoire aux études musicales ») ou créées en 2018. Par exemple, un dispositif spécifique d'année préparatoire en Français Langues étrangères, en lien avec le CIEF, est proposé pour permettre une mise à niveau en français, par exemple pour les réfugié.es ou demandeur/euses d'asile, avant une entrée en première année de Licence.

Poursuivre l'internationalisation de nos campus et de nos formations

Si les formations actuelles sont déjà une source d'attractivité majeure dans le cadre des partenariats internationaux et si l'offre du CIEF participe également de manière forte à cette attractivité, il convient en parallèle de mener une réflexion sur une offre de cours « hors maquette » développée à l'intention des étudiant.es étranger.es. A cet égard, deux axes pourront être développés : d'une part un ensemble de cours au semestre que les étudiant.es en mobilité pourraient prendre en parallèle des formations dans lesquelles ils/elles sont inscrit.es ; d'autre part la mise en place de programmes de cours plus condensés ou d'écoles d'été. L'objectif ici est de renforcer l'ouverture internationale de l'université et d'accroître les possibilités pour nos étudiant.es et nos collègues d'effectuer des périodes de mobilité dans les universités partenaires.

Cette ouverture passe également par la consolidation et le développement du programme MINERVE, qui représente un atout majeur pour notre établissement, et par l'amélioration de l'accueil et de l'accompagnement institutionnel des professeur.es invité.es. Il s'agit à la fois de mieux les recevoir et de mieux mettre à profit leur présence dans notre établissement pour nouer les relations nécessaires au renforcement de notre politique de développement de doubles diplômes.

Enfin, nous devons travailler à l'amélioration qualitative et quantitative des missions effectuées par les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es afin de nouer de nouveaux partenariats ou de faire vivre ceux qui existent. Deux leviers d'action doivent le permettre. D'une part les fonds européens dédiés aux mobilités d'enseignement (Erasmus+) sont sous-utilisés par notre établissement et il convient donc de mener des campagnes pour inciter les collègues à s'en saisir de manière plus forte, et plus diversifiée. D'autre part, nous utiliserons désormais les budgets construits dans le cadre de projets européens pour abonder un fonds de mutualisation des activités internationales, afin de pouvoir amorcer dans de bonnes conditions des projets futurs, entre autres par le biais de missions exploratoires.

Développer la professionnalisation et la formation tout au long de la vie

La professionnalisation des formations est un enjeu fort pour notre université et l'alternance contribue au renforcement des liens entre formation et emploi, nécessaire pour améliorer l'insertion professionnelle des étudiant.es en répondant à leurs besoins de qualifications. Dans ce cadre, les licences professionnelles, reconnues par les employeur/euses comme des formations permettant de recruter des collaborateur/trices technicien.nes de très bon niveau, peuvent constituer une opportunité pour les étudiant.es souhaitant s'insérer rapidement sur le marché du travail. Elles doivent à ce titre être développées et valorisées dans les secteurs où nos domaines de spécialité peuvent permettre une professionnalisation s'appuyant sur des exigences académiques fortes en SHS. Ces nouvelles ouvertures permettront l'accueil de nouveaux/elles étudiant.es et permettront à celles et ceux qui ne poursuivent pas en master de bénéficier d'une formation professionnalisante et de débouchés à Bac +3.

La mise en place et la construction de ces nouvelles offres de formation nécessitant du temps, tant pour la réflexion pédagogique que pour la recherche de partenaires extérieurs, les équipes pourront bénéficier d'aménagements de service pour mener à bien ce travail. Un dispositif d'allègement de services (décharge de 96 heures) pour donner le temps aux collègues de développer de nouveaux projets pédagogiques sera ainsi proposé courant 2018 et sera fléché, pour la première année de sa mise en œuvre, sur les propositions de mise en place de nouvelles licences professionnelles, avec une incitation forte pour les composantes qui n'en proposent pas encore. Un accompagnement par des partenaires extérieurs (comme Formasup pour les formations en apprentissage) est également prévu. Enfin, dans le cadre de l'appel à projet PIA 3 « Nouveaux cursus à l'université », des expérimentations de licences professionnelles en trois ans sont à l'étude : la réflexion pourra donc aussi aller dans ce sens.

Le dialogue de gestion sera par ailleurs l'occasion de faire un point avec les composantes sur les projets de développement d'actions de formation continue et d'ouverture de formations en alternance (notamment en apprentissage). S'inscrivant pleinement dans les missions de l'université, ces formations demeurent pourtant peu développées dans l'établissement. Leur mise en œuvre nécessite conseil et accompagnement par les services de l'établissement et par les équipes ayant déjà une expérience dans le déploiement de ces modalités de formation. Le recrutement en septembre 2017 d'une chargée d'ingénierie de formation au sein du Service Commun de Formation Continue sera l'occasion pour les équipes souhaitant proposer, pour les publics relevant de la formation continue, des formations adaptées tant dans les contenus que dans les modalités, de bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de ces formations. Elle suppose aussi de prévoir des profils de poste spécifiques lors de la campagne d'emplois, qu'il s'agisse de personnels administratifs ou de personnels enseignants ou enseignants-chercheurs. Enfin, si ces formations, une fois mises en place, permettent de dégager des recettes d'activité, leur amorçage peut demander un soutien financier spécifique. L'établissement entend ainsi encourager ces projets et les accompagner au mieux, notamment en les envisageant dans leur globalité à l'occasion des dialogues de gestion.

Soutenir les conditions d'études et la vie étudiante

Contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de la santé des étudiant.es

Il revient à l'université, pour mieux accompagner les parcours et la réussite des étudiant.es, de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie. Il est notamment proposé de renforcer l'aide sociale à destination des étudiant.es, avec des exonérations et des remboursements d'inscriptions sur la base de critères élargis pour permettre à davantage d'étudiant.es d'en bénéficier tout au long de leur cursus universitaire. En outre, une aide sociale individualisée permettra, au cas par cas, de contribuer à soutenir les étudiant.es en situations d'urgence en complément des ASAP (Aides spécifiques) accordées par le Crous.

La santé fait également partie des enjeux forts des conditions de vie et des conditions de réussite des étudiant.es. Ils/elles sont en effet actuellement trop nombreux/ses à renoncer aux soins en raison de leur coût, mais aussi en raison de l'éloignement de l'offre de soins à laquelle ils/elles avaient habituellement recours dans le cadre familial. Cette situation est d'autant plus dommageable que cette période de la vie de jeune adulte est décisive dans l'éducation à la santé et dans la prévention de pratiques à risque. Il importe donc que l'université poursuive les efforts engagés dans les campagnes d'information et de prévention auprès des étudiant.es. Suite à une première phase exploratoire et si le Conseil d'administration valide le principe au mois de juillet 2017, nous proposons par ailleurs d'engager un projet de Centre de santé qui permettra de développer des services de médecine prescriptive (médecins généralistes et spécialistes) sur le campus Porte des Alpes. Ce projet, mené en lien avec l'Université de Lyon et avec le soutien de la Région, permettra de contribuer à un meilleur maillage des services de santé à destination des étudiant.es – mais possiblement aussi des personnels – sur l'ensemble du site universitaire lyonnais.

Mieux valoriser les formations, les initiatives et les événements

Un effort doit être engagé pour développer les dispositifs d'information et de communication proposés aux (futur.es) usager.es. D'eux dépendent la visibilité, la lisibilité et l'attrait des cursus de formation, l'animation de la vie des campus, la valorisation de la réussite étudiante... Notre établissement doit s'engager dans un travail de fond pour favoriser le rayonnement de notre établissement, de son offre de formation et de sa vie étudiante. Les sites internet, qui ne sont plus adaptés aux pratiques numériques des usager.es, devront être renouvelés.

La valorisation des formations et de la vie étudiante passe par la mise en lumière des réussites, des projets pédagogiques innovants, des travaux réalisés par les étudiant.es et de leurs initiatives. Il est important pour nos étudiant.es que l'université, au-delà de la délivrance administrative des diplômes, sache mettre en évidence et saluer leurs projets et leurs succès. Ces initiatives, ces réussites et ces distinctions étudiantes participent aussi au rayonnement des cursus et de l'établissement. L'université propose donc de développer les cérémonies mettant à l'honneur les engagements culturels et citoyens des étudiant.es, leurs résultats sportifs et d'accompagner les composantes dans l'organisation de cérémonies de remise de diplômes (animation de l'événement, dispositif alumni, communication autour de la cérémonie).

Enfin, la valorisation de la vie des campus et l'amélioration de la communication interne et externe sur les activités qui s'y déroulent doivent permettre aux usager.es de disposer d'une meilleure

information et à l'université de mieux s'ouvrir à des publics diversifiés. La programmation culturelle, qu'elle soit artistique, citoyenne et/ou scientifique, d'origine institutionnelle, associative ou individuelle, est très riche dans notre établissement. Elle reste pourtant peu visible dans son ensemble. L'université doit donc se doter d'outils de valorisation de la vie des campus pour permettre à chacun.e d'avoir connaissance de tous les événements ouverts au public, de développer les pratiques culturelles et citoyennes des étudiant.es et d'encourager les initiatives étudiantes.

Soutenir la recherche et accompagner sa valorisation

Des financements adaptés pour soutenir les activités de recherche dans leur diversité

Les financements alloués dans le cadre du PIA (Programme d'investissements d'avenir), piloté par le Commissariat général à l'investissement, ont permis, depuis quelques années, de développer dans de très bonnes conditions des projets de recherche pluridisciplinaires et/ou à l'interface entre les sciences humaines et sociales et les autres sciences. Nos unités de recherche sont également de plus en plus nombreuses à émettre des appels à projet lancés par l'Agence nationale de la recherche, l'Union européenne ou par d'autres institutions de recherche, collectivités locales, fondations, associations ou entreprises.

La recherche financée sur projet, qui a bénéficié à de nombreuses disciplines représentées dans notre établissement (les sciences du langage, la psychologie, les sciences économiques et les sciences de gestion, l'informatique, la géographie, l'aménagement et l'urbanisme, les sciences de l'éducation, la sociologie, etc.), ne profite cependant pas de la même manière à toutes. Certaines thématiques de recherche, quelle que soit la discipline concernée, ne peuvent en outre que difficilement s'inscrire dans ce cadre. Il est donc indispensable de garantir un financement pérenne à nos unités de recherche afin de parer au risque d'appauvrissement scientifique et intellectuel induit par la concentration des moyens sur quelques projets d'envergure considérés comme innovants. La dotation allouée par l'université aux unités de recherche devra donc être préservée. Elle devra également être répartie selon des critères plus transparents qui seront soumis à l'approbation de la Commission recherche. La possibilité de bénéficier de la déductibilité de la TVA sur les dépenses valorisables financées sur crédits Etat, sera également examinée et pourra être un moyen d'augmenter la dotation des unités.

En complément de ce financement récurrent, l'établissement souhaite reconduire, en les diversifiant, les appels à projet internes. Le dispositif APPI (Appel à projets pluridisciplinaires interne), lancé en 2016, sera reconduit sous une forme renouvelée. Le dispositif SMS (Subventions aux manifestations scientifiques) sera également reconduit, son utilité dans la politique de dissémination de la recherche étant reconnue par toutes et tous.

Enfin l'université accentuera son effort pour encourager les enseignant.es-chercheur.es à répondre à des appels à projets nationaux et internationaux. Un nouvel appel à projets émergents susceptibles de déboucher sur des programmes plus ambitieux type ANR ou ERC sera créé. L'accompagnement au montage et la valorisation de projet, d'autant plus nécessaire si les établissements du site ne mettent pas en place une cellule d'ingénierie de projet mutualisée, sera développé. Un nouveau personnel de catégorie A sera recruté à cette fin à l'automne 2017.

Des actions pour mieux accompagner la recherche et les études doctorales

Afin d'améliorer l'environnement dans lequel travaillent ses enseignant.es-chercheur.es, l'établissement s'engagera en outre dans la démarche de labellisation « Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs » (HRS4R). L'obtention du label, en 2018, suppose la définition d'un plan d'actions structuré autour de 4 grands items : les aspects éthiques et professionnels, le recrutement, la formation et les conditions de travail. L'engagement dans cette démarche de labellisation HRS4R est indispensable dans la mesure où elle devrait bientôt être exigée par un certain nombre d'agences et de programmes de financement de la recherche, en premier lieu par l'Union européenne.

Conformément à la convention de site, en cours de finalisation, l'établissement prélèvera des frais de gestion sur l'ensemble des contrats de recherche bénéficiant d'un financement externe (tous types de financeurs), selon des règles et des modalités qui devront être validées par nos instances. Ces frais de gestion serviront à renforcer les actions de soutien à la recherche conduites par la Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) au bénéfice de l'ensemble des unités et des enseignant.es-chercheur.es et à financer de nouvelles actions, en accord avec la Commission recherche.

En 2018, l'établissement continuera également de s'investir dans le projet de création d'une nouvelle MSH dont l'objectif est de faire émerger à l'échelle du site des activités structurelles et structurantes de recherche en SHS. Il continuera à soutenir les fédérations et groupements d'intérêt scientifiques dans lesquels il est impliqué, les objectifs et les missions de ceux-ci étant clairement distincts de ceux d'une MSH.

Même s'il est désormais délivré par l'UdL, le doctorat fait toujours l'objet d'investissements importants de la part de l'établissement. Afin de compenser la baisse conjoncturelle du nombre de contrats doctoraux, l'université financera sur ses fonds propres deux contrats doctoraux de trois ans (2017-2020). S'appuyant sur la Cellule de pédagogie du supérieur, l'Université mettra également en place, à la rentrée 2017, un module de formation destiné aux doctorant.es qui souhaitent acquérir une formation pédagogique. La possibilité de financer des bourses doctorales de mobilité internationale sera par ailleurs examinée pour 2018. Enfin, au cours de l'année 2018, une réflexion sur la création d'une collection électronique des thèses, en lien avec les Presses Universitaires de Lyon et le Service commun de documentation, sera initiée avec l'ensemble des acteur/trices concerné.e.

Poursuivre l'ouverture de l'Université sur la cité

Soutenir la diffusion et la médiation scientifiques et culturelles

Notre université, à travers ses composantes et laboratoires de recherche, a su développer des activités de diffusion et de médiation ; elle reçoit de nombreuses sollicitations auxquelles il n'est pas toujours possible de répondre faute de moyens adéquats. Dans un contexte où le rôle de la recherche dans la société est trop souvent résumé à sa capacité à répondre à des enjeux techniques ou à des pratiques de transfert technologique, l'affirmation des Sciences Humaines et Sociales se joue en partie dans la capacité de l'Université à assumer cette mission de diffusion et de médiation, à s'engager dans des démarches de science participative ouvertes sur la société. A ce titre, notre établissement doit développer les dispositifs et les formes de diffusion des savoirs académiques, de

mise en culture de concepts scientifiques et de collaborations entre scientifiques et acteurs sociaux. Tournées vers le territoire et la société, les deux chaires de notre établissement devront, dans cette perspective, être soutenues et valorisées.

Dans la même perspective, la vie sur les campus doit bénéficier d'une ouverture plus large sur la société. Il importe, dans ce sens, de développer et de mieux valoriser les résidences d'artistes qui se déroulent à l'Université, de mieux les faire connaître, d'en faire bénéficier plus largement les étudiant.es – comme les personnels – et de se saisir de l'opportunité que constitue l'accueil de ces artistes pour développer des *master class* contribuant à la formation des étudiant.es.

C'est aussi un travail de valorisation de la programmation culturelle des campus auprès des habitant.es des territoires qu'il nous faut mener. Dans cette perspective, il s'agira de mettre en place un programme culturel recensant l'ensemble des évènements artistiques, citoyens, scientifiques, pédagogiques, ouverts au grand public et de le diffuser auprès de l'ensemble des partenaires. Il s'agira aussi de s'appuyer pleinement sur le portail Pop'Sciences mis en place par le service Culture, sciences et société de l'Université de Lyon en vue d'une communication élargie sur l'ensemble des manifestations scientifiques organisées par les établissements du site de Lyon Saint-Etienne.

L'Université Tous Ages (UTA) constitue aussi l'un des points forts de l'ouverture de notre établissement, en permettant à des publics variés de venir à l'Université et de bénéficier de cours et conférences dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales. Le service général de l'UTA a connu de profondes transformations en 2017 : refonte des procédures de programmation, recentrage sur les enseignant.es-chercheur.es titulaires, révision des coûts induits pour les conférences hors-les-murs (locations de salle, dispositifs de sécurité afférents). Une révision des modes de tarification doit à présent être envisagée pour passer à un paiement par forfait annuel permettant aux auditeur/trices de bénéficier de l'ensemble de la programmation de l'UTA sur une année dès lors qu'ils/elles sont inscrit.es.

Entretenir et développer nos partenariats

Qu'ils soient d'ordre pédagogique, scientifique, culturel, économique ou institutionnel, nos partenariats participent à la richesse et au développement de notre établissement. Il importe à ce titre que l'établissement puisse accompagner les démarches visant à initier de nouveaux partenariats. Il est aussi essentiel d'entrettenir et de renforcer ceux qui existent déjà en facilitant leur mise en œuvre. Cela nécessite leur recensement au niveau de l'établissement (services, composantes, formations, laboratoires) et l'élaboration de conventions-cadre pour les structures avec lesquelles nos liens sont les plus nombreux et les plus denses. Ce travail permettra de donner une meilleure visibilité à ces partenariats, de faciliter ainsi leur déploiement en interne, de valoriser et d'établir des relations plus solides avec nos partenaires privilégiés. Cette démarche pourrait également se traduire par l'organisation d'une journée des partenaires permettant de renforcer les échanges mutuels et les collaborations.

Ici encore, ces objectifs appellent un développement de la valorisation des activités de l'établissement à travers une meilleure communication sur nos formations, nos laboratoires et nos domaines de spécialité. Aujourd'hui, l'une des principales difficultés réside dans l'obsolescence des sites Internet qui ne sont plus adaptés aux pratiques numériques des partenaires comme des usager.es. A ce titre, notre établissement doit se doter de nouveaux dispositifs pour développer sa visibilité et son rayonnement en faisant évoluer ses sites Internet et sa charte graphique. Chantier

important, ces évolutions devront s'accompagner d'une mobilisation de toutes et tous en vue du déploiement coordonné et homogène des nouveaux dispositifs.

Œuvrer à l'amélioration continue des conditions d'études et de travail

L'amélioration des conditions d'études et de travail suppose un plan pluriannuel d'investissements qui permette de doter l'établissement d'équipements et de locaux correspondant aux exigences d'un service public de qualité, permettant de répondre aux besoins des activités pédagogiques et scientifiques comme aux besoins des services pour organiser, accompagner et soutenir ces activités. Il est indispensable, dans le même temps, de développer des emplois et des activités qui permettent de déployer ces investissements et de rendre ces nouveaux équipements efficaces.

Un plan pluriannuel d'investissement pour renouveler les équipements, rénover et poursuivre la transformation des campus

La réalisation d'un schéma directeur du numérique d'ici la fin 2017 doit permettre de mieux définir les objectifs et l'organisation des services et directions concernées, autour de deux missions principales.

La première est la mise à disposition d'outils logiciels et matériels adaptés à travers la mise en œuvre de plans pluriannuels d'investissement et de renouvellement concernant le réseau informatique (wifi et téléphonie) pour en améliorer l'efficacité et la sécurité, le parc matériel (ordinateurs des personnels, informatique et audiovisuel dans les salles de cours) et les infrastructures systèmes (serveurs), notamment dans le cadre d'investissements inter-universitaires sur le site lyonnais. Cela passe aussi par le renouvellement ou le développement de logiciels fortement impactants pour les métiers de l'université : messagerie (ex-BV), recrutement étudiant.es (e-candidat), gestion RH (remplacement de l'outil Harpege par Siham), pilotage de la recherche, etc.

La seconde mission est celle de renforcement du support, ce qui nécessite d'une part d'améliorer les capacités d'interventions techniques via une organisation repensée de la maintenance du matériel informatique, téléphonique et audiovisuel, et d'autre part de développer les compétences informatiques des usager.es par la formation et l'accompagnement au quotidien.

Ces missions doivent être pilotées par les services centraux dédiés et non par les composantes dont ce n'est pas la vocation. Elles peuvent impliquer des créations de postes et le recours à du monitorat étudiant.

Concernant le patrimoine immobilier, ce sont plusieurs opérations qui seront menées ou débiteront en 2018. Il s'agit en premier lieu du démarrage du programme de Learning Centre avec le financement par le CPER des études de lancement des opérations, sous réserve d'approbation du dossier d'expertise par le Conseil d'administration du 2 juin 2017. Dans le cadre plus général de rénovation du campus Porte des Alpes, les aménagements extérieurs et les premières phases de réalisation de voies vertes qui débutent en 2017 se poursuivront dans le courant de l'année 2018. Dans le même temps, les travaux du Plan Campus se poursuivront sur le campus Berges du Rhône.

Plus généralement, il nous faut prévoir des travaux permettant d'améliorer la qualité de nos bâtiments et de nos campus pour offrir à tou.tes de meilleures conditions de travail et d'études. Ces travaux pourront être menés grâce à des opérations de prélèvement sur notre fond de roulement

étalées entre 2018 et 2020. Plus particulièrement, il importe de prévoir, pour les deux campus, l'entretien et l'amélioration de l'état général des bâtiments et de leurs équipements, à commencer sans doute, dès 2018, par les sanitaires dont la vétusté et l'état général révèlent cruellement le manque de considération à l'égard des usager.es. L'équipement en mobilier et la remise en état des locaux devront être prévus par tranche sur les trois années à venir, à la fois pour étaler les dépenses et pour permettre aux services concernés d'organiser leur activité sur cette période. Un autre projet est celui de la rénovation de la cour du 4 bis rue de l'Université, qui constitue aussi l'un des premiers points d'entrée dans l'université et qui doit redevenir un lieu de vie et de convivialité pour le campus Berges du Rhône. Des projets pourront également permettre l'ouverture d'espaces intérieurs de vie et de convivialité sur le campus Porte des Alpes. Enfin, la première phase de renouvellement de la signalétique sera engagée, pour les deux campus, dès 2018.

Une politique inclusive du handicap

L'Université se doit de mettre en place une politique inclusive en direction des usager.es en situation de handicap. Pour offrir à tou.tes les conditions d'études et de travail les plus favorables, il est en effet indispensable de se départir d'une approche imposant aux personnes handicapées de s'intégrer à un environnement (bâtiments et équipements notamment) inadapté à leur situation pour privilégier une démarche inclusive par laquelle l'établissement travail à adapter l'environnement afin d'offrir un accueil et un fonctionnement permettant à tou.tes les usager.es de se former et de travailler dans les meilleures conditions.

Les nouveaux bâtiments et les bâtiments rénovés permettent en partie de répondre à cet enjeu, mais il convient aussi de faire évoluer les usages et les pratiques. L'année 2018 verra ainsi le déploiement de première actions permettant de mettre en place un nouveau schéma sur le handicap plus ambitieux et plus complet, destiné à l'ensemble des usager.es. Une cartographie des salles handi-accueillantes sera dressée grâce à un premier repérage opéré en interne, mais également par le recours à une expertise extérieure (associations de personnes en situation de handicap). Ce travail s'accompagnera de la définition des cheminements pour les personnes à mobilité réduite (PMR), qui doivent être plus clairement identifiés et diffusés auprès des usager.es. Une implémentation informatique (application sur smartphone) pourra ensuite être étudiée en vue de rendre ces informations plus accessibles.

Dans la perspective d'une politique inclusive du handicap, il est aussi proposé d'étendre le périmètre d'action de la Mission Handicap, jusqu'alors circonscrit aux étudiant.es de Formation initiale, aux étudiant.es de Formation continue (DAEU, DU, diplômés en alternance). Ces projets de renforcement de la Mission Handicap ont été inscrits dans les propositions soumises pour le Contrat Objectifs-Moyens de la Région.

Un engagement environnemental au service de la qualité de vie sur les campus

Différentes initiatives, qui émanent tant des personnels que des associations étudiantes, mettent en évidence les préoccupations environnementales de celles et ceux qui travaillent et vivent sur nos campus. Pour autant, l'université s'est pour l'instant relativement peu emparée de ces questions, si ce n'est à travers le Plan Campus qui concerne plus globalement les établissements du site mais qui

ne répond que partiellement aux enjeux de qualité environnementale. L'ancienneté – et parfois la vétusté – de nos bâtiments rend complexe une démarche qualitative en ce sens. Les rénovations en cours et les projets bâtimentaires, sur les deux campus, constituent néanmoins une opportunité pour améliorer la qualité énergétique de nos locaux. Plus encore, il faut s'appuyer sur cette opportunité pour infléchir les pratiques quotidiennes et les usages des locaux. Cela concerne par exemple la consommation énergétique (chauffage et électricité) qui peut être réduite grâce à la conception des bâtiments mais aussi par l'adaptation des pratiques aux caractéristiques de ces locaux.

Il est possible d'envisager dans des délais très courts de déployer des dispositifs et de développer de nouvelles pratiques allant dans le sens d'une plus grande qualité environnementale de nos campus. Il s'agit notamment de généraliser l'installation de poubelles adaptées au tri des déchets, que ce soit dans les bureaux, dans les espaces de travail et de convivialité ou dans les lieux de restauration (en lien avec le CROUS). L'aboutissement de cette démarche nécessite aussi d'organiser le travail des agent.es d'entretien et leur équipement en lien avec les objectifs du tri. Il est également possible de proposer assez rapidement, avec les communes de Bron et Saint-Priest, la mise en place d'un composteur public sur le campus Porte des Alpes, le compost pouvant ensuite être utilisé pour les espaces verts de l'université.

Le renouvellement progressif du parc automobile de l'université (véhicules de service) doit par ailleurs permettre d'opter pour des véhicules plus propres. Les incitations aux modes de déplacement doux pour se rendre sur les campus doivent aussi être renforcées. Il s'agit des transports en commun, avec, pour les personnels, une meilleure information sur les possibilités de prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement par l'employeur. Il s'agit également de rendre l'université plus accueillante aux cyclistes afin de favoriser le recours à ce mode de transport. Cela passe par la création d'un plus grand nombre de places de garages à vélos et par leur sécurisation. La mise en place d'une indemnité kilométrique pour les personnels se rendant à l'université à vélo doit également contribuer à favoriser ce mode de déplacement.

Promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations

L'amélioration des conditions d'études et de travail n'est envisageable que dans un environnement garantissant le respect des personnes et leur égal traitement. L'université, en raison de la place qu'elle occupe dans la formation critique des citoyen.nes et par les missions qu'elle assume plus largement dans la société, doit défendre sans relâche le principe d'égalité et s'engager avec détermination dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.

En conformité avec les obligations légales et réglementaires, l'établissement va élaborer un *Rapport de situation comparée* faisant le point sur les questions d'égalité professionnelle femmes/hommes. Sur cette base devra être établi un plan d'actions pour lutter contre les inégalités, plan qui pourra se traduire ensuite par une labellisation (de type AFNOR) de l'établissement et dont les principaux instruments pourront résider, selon le diagnostic, dans la politique de recrutement, de promotion, de résorption du temps partiel subi, ou encore de formation.

Dans le domaine de la lutte contre les discriminations, l'Université doit se doter à l'automne 2017 d'une Cellule de lutte contre les discriminations et le harcèlement qui aura pour mission d'informer et de sensibiliser, de traiter les cas dont elle sera saisie, de proposer des solutions, de veiller au suivi des dispositions prises en vue de la résolution des problèmes. Il reviendra à l'établissement de prendre à sa charge la formation des membres (personnels et étudiant.es) de cette cellule.

Dans une perspective de prévention et d'anticipation des conduites discriminantes et des situations de harcèlement, un effort considérable doit être mené en terme de formation : le plan de formation doit intégrer aussi bien des modules de sensibilisation de tous les personnels (en particulier les personnels en situation d'accueil du public) que des modules d'accompagnement et de soutien des personnels encadrants (identifier les situations de harcèlement, savoir réagir, savoir anticiper).

Le personnel au cœur des missions et des activités de l'Université

Parce que notre activité repose d'abord sur la richesse de celles et ceux qui font vivre l'université, notre budget est en très grande majorité consacré à la masse salariale. Dans le domaine des ressources humaines, les orientations budgétaires proposées visent avant tout à permettre l'accomplissement de nos missions fondamentales et la réalisation des projets évoqués plus haut, et indissociablement à permettre de le faire dans de bonnes conditions, respectueuses des personnes. Les grands axes développés ici reprennent très logiquement ceux qui avaient été formulés l'année dernière et dont la réalisation nécessite une mise en application pluriannuelle. Il convient aussi de rappeler, pour ses incidences budgétaires, que le nouveau régime indemnitaire des personnels Biatss titulaires s'appliquera en année pleine en 2018.

Maintenir le niveau d'emplois d'enseignant.es-chercheur.es et poursuivre le renforcement de l'encadrement administratif.

Dans le cadre du budget 2017, deux grandes orientations concernant le niveau de l'emploi ont été décidées et mises en œuvre. Ne produisant pleinement leurs effets que dans une logique pluriannuelle, ces orientations seront reconduites en 2018.

La première résulte du constat d'une difficulté dans l'accomplissement de nos missions en lien avec un sous-encadrement administratif freinant le déploiement de nos projets et amenant les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es à assumer des activités relevant normalement de personnels administratifs ; il est donc proposé en 2018, comme l'année dernière, de renforcer l'encadrement administratif au sein l'Université, de ses services et composantes. Les emplois de personnels administratifs et techniques doivent aussi être développés pour permettre la mise en œuvre des grands axes de la politique de l'établissement concernant la recherche, la formation, la vie étudiante, les services aux usager.es ou les conditions d'études et de travail. Conformément à une logique d'équilibrage et de solidarité au sein de l'établissement, l'accent est principalement mis sur des emplois en services centraux qui doivent bénéficier à l'ensemble des activités de l'université, de manière commune ou transversale, et dans le même temps délester les composantes et unités de recherche d'une charge de travail qui leur revenait de manière indirecte tant qu'elle n'était pas assurée à l'échelle de l'établissement.

La seconde option est de garantir le niveau global d'emplois d'enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es pour préserver notre capacité de formation et de recherche tout en opérant des rééquilibrages entre les domaines disciplinaires et composantes. Cela s'est traduit en 2017 par le non renouvellement de certains postes dans une partie des composantes et par la création de nouveaux postes dans d'autres. De la même manière, pour 2018, la proposition est de maintenir la masse salariale globale consacrée aux enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es et de procéder à des

redéploiements au sein de l'université en fonction des besoins respectifs des disciplines et domaines disciplinaires, selon les taux d'encadrement et les nouveaux projets pédagogiques – notamment en formation continue ou pour des formations professionnelles. Il s'agit en particulier de permettre aux collègues impliqués dans des filières où le taux d'encadrement est particulièrement faible de retrouver des conditions normales d'exercice de leur métier d'enseignant.es-chercheur.es. Cette logique de solidarité est en outre prolongée, comme l'année dernière par la prise en charge des heures complémentaires ou vacataires en central plutôt que dans les composantes.

Action sociale et lutte contre la précarité

Il est également proposé de poursuivre les actions engagées pour lutter contre la précarité et pour développer l'action sociale en vue d'améliorer les conditions d'emploi à l'université et les conditions de vie des personnels. En 2017 déjà, un effort important a été entrepris pour renforcer les emplois de titulaires, réduire les temps partiels subis et offrir de nouvelles aides par une augmentation de l'enveloppe consacrée à l'action sociale. Cet effort doit être prolongé. Il répond à la volonté d'une politique sociale forte visant à l'amélioration de la situation des personnels en termes d'emploi et de rémunération et à une meilleure prise en charge des situations de fragilité et de vulnérabilité. Cet effort est aussi l'un des instruments d'une politique d'amélioration des services de l'université : la résorption de la précarité se traduit entre autres par une réduction du *turn over* et de l'absentéisme des agent.es et par leur meilleure intégration à la vie de l'établissement. Par leurs effets individuels et collectifs, ces éléments contribuent à la qualité des services.

Dans cette perspective, en 2018, comme en 2017, suite à la prorogation du dispositif Sauvadet pour deux années, de nouveaux concours permettront la titularisation de personnels contractuels. L'effort entrepris en 2017 pour transformer des postes de non titulaires en postes de titulaires sera également poursuivi dans le cadre de la campagne d'emplois Biatss. De la même manière, l'objectif est de réduire substantiellement les vacances administratives en les remplaçant par des contrats (emplois en CDD), qui permettront aux agents de bénéficier des droits liés aux contrats ainsi que des aides sociales de l'université.

Par ailleurs, suite à sa mise en place en 2016, la prime pour les personnels percevant les revenus les plus faibles sera reconduite en 2017 et 2018, mais le montant global en sera mécaniquement inférieur en raison, d'une part de l'application à l'ensemble des personnels – y compris contractuels – des nouvelles grilles indiciaires issues du protocole Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR) et, d'autre part, du travail mené pour réduire les temps partiels subis.

Enfin, la lutte contre la précarité et ses effets passe par le déploiement d'une politique d'action sociale renforcée, dont une partie des aides est indexée au quotient familial et prend ainsi en compte la situation sociale des agent.es en venant soutenir en priorité les plus fragiles d'entre elles/eux. C'est ainsi qu'il sera proposé de mettre en place à compter de septembre 2017 et de reconduire en 2018, différents types d'actions (aide à la garde d'enfants en bas âge et aide aux études supérieures pour les enfants des personnels, aide au déménagement, aide juridique et aide au permis de conduire pour les personnels eux-mêmes).

En parallèle, d'autres initiatives seront mises à l'étude, comme le développement des activités culturelles, des pratiques artistiques et des activités physiques et sportives pour l'ensemble des personnels. L'hypothèse de réouverture d'une crèche accueillant, sur le site des quais, des enfants de personnels et d'étudiant.es, doit par ailleurs être explorée en lien avec l'Université Lyon 3.

Formation des personnels

Pour permettre aux personnels de continuer à se former et d'évoluer dans leur carrière, pour permettre aux services de s'adapter aux nouveaux outils et à de nouveaux enjeux, il faut prévoir une amélioration du plan de formation, tant du point de vue qualitatif que quantitatif. Le nouveau plan de formation devra s'adresser aux personnels Biatss mais aussi être plus ouvert aux enseignant.es-chercheur.es, au-delà de la formation prévue dans le cadre du dispositif d'accueil des nouveaux/nouvelles enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es à partir de la rentrée 2017.

En lien avec les objectifs évoqués précédemment, il importe par exemple de prévoir des formations dans le domaine de l'accueil et de sa qualité, des formations de sensibilisation et de prévention dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité, des formations sur les questions de laïcité dans la fonction publique et dans l'enseignement... La place croissante des outils informatiques dans le fonctionnement de l'établissement implique également de développer la formation et l'accompagnement des personnels qui doivent régulièrement adopter de nouveaux systèmes techniques. Il est donc important que l'offre de formation sur ces outils à destination des enseignant.es-chercheur.es et Biatss soit développée, en s'appuyant prioritairement sur les compétences des personnels de l'établissement. Le renforcement des formations en langues à destination des personnels doit aussi constituer un atout pour l'établissement comme pour ses agent.es. L'université soutiendra enfin davantage les congés de formation afin d'élargir l'accès à des formations diplômantes pour les personnels de l'université.