

Budget initial 2019 – Débat d’orientations budgétaires

Le contexte et les marges de manœuvre de l’Université

Éléments de contexte national et régional : l’hypothèse d’une relative stabilité des ressources

Le budget des universités est toujours fortement tributaire des orientations de l’Etat, principal financeur, ainsi que des collectivités locales qui accompagnent la stratégie territoriale de la recherche et de la formation post-baccalauréat.

Des incertitudes pèsent encore sur le niveau et la composition du budget 2019 de l’Etat pour l’Enseignement supérieur et la recherche (ESR), et notamment sur la répartition entre financements budgétaires (dotations) et extra-budgétaires (notamment Programme d’investissements d’avenir, PIA) et sur ce qui reviendra à l’établissement avec la nouvelle contribution vie étudiante CVE. De plus, il est possible que le Ministère définisse un nouveau modèle d’allocation de la subvention pour charges de service public SCSP, puisque le modèle précédent ne fonctionne plus réellement depuis plusieurs années, mais nous sommes toujours en attente d’annonces plus précises.

Par ailleurs, le Conseil régional délibèrera courant juin pour définir les projets de l’établissement retenus dans le cadre du Contrat Objectifs Moyens, dispositif de financement qui a succédé en 2018 au CEDES. Nous espérons *a minima* une stabilité de l’enveloppe financière dédiée à nos projets.

Dans l’immédiat, l’hypothèse envisagée pour le budget 2018 est donc celle du maintien du niveau global des moyens alloués par l’Etat et les collectivités, hors crédits fléchés pour la mise en œuvre de la loi ORE. Ces crédits ministériels, en année pleine pour 2019, se décomposent en 200 133 euros pour le traitement des dossiers de demande d’admission, la mise en place de fonctions de direction d’études, le suivi pédagogique, 386 580 euros (dont 300 000€ dédiés à la création de 5 emplois) pour l’accueil de 160 étudiant.es supplémentaires en L1, et 35 000 euros pour l’accompagnement renforcé dans le cadre des dispositifs de remédiation.

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

Sur les quatre derniers exercices, le compte de résultat (hors investissement) présente un excédent important. Parallèlement, le fonds de roulement a encore augmenté pour atteindre un montant de 35,8 millions d’euros au 31 décembre 2017 représentant 97 jours de fonctionnement.

L’ajustement progressif de nos dépenses de fonctionnement, dont notamment l’augmentation de la masse salariale (création de postes et politique de déprécarisation pour les BIATSS en 2017 et 2018, nouveau régime indemnitaire BIATSS en 2017, renforcement de l’action sociale pour tous les personnels depuis 2016) au niveau réel de recettes devrait limiter les marges de manœuvre en fonctionnement pour 2019, même s’il en existe encore notamment du fait d’une consommation structurellement insuffisante des crédits de fonctionnement courant (hors masse salariale). Il est donc particulièrement important de suivre l’exécution tout au long de l’année, afin d’envisager de redéployer des crédits là où cela pourrait s’avérer nécessaire.

Les marges de manœuvre sont en revanche nettement plus importantes en investissement, grâce au niveau élevé du fonds de roulement qui nous permet d'investir fortement, ce dont notre établissement a grand besoin, tant dans les domaines de l'immobilier que des systèmes d'information. Si de très importantes opérations sont déjà programmées (plan campus, Learning centre...), le schéma prévisionnel de stratégie immobilière (SPSI) en cours d'élaboration va nous permettre de compléter dans les mois à venir notre programme pluriannuel d'investissement.

Les grandes orientations budgétaires pour 2019

Recherche, formation doctorale et valorisation de la recherche

Comme nous l'avons déjà souligné à l'occasion du budget rectificatif présenté en avril, il apparaît indispensable que la recherche reçoive de la part de l'université un soutien plus appuyé, conforme au dynamisme scientifique de ses unités et de ses enseignant.es-chercheur.es, qu'ils/elles soient rattaché.es à une UMR ou à une équipe d'accueil. Nous souhaitons permettre à l'ensemble de nos enseignant.es-chercheur.es, doctorant.es et personnels de soutien et d'accompagnement de la recherche de mener leurs activités dans de meilleures conditions. Mais l'enjeu est aussi pour notre établissement de réaffirmer sa place de grande université de recherche en Sciences humaines et sociales dans l'ensemble des domaines qu'elle couvre (SHS, ALL, DEG, STS) et de renforcer les liens qui l'unissent aux organismes de recherche, aux autres établissements d'enseignement supérieur sur le site Lyon/Saint-Etienne ainsi qu'en France et à l'étranger, mais aussi aux collectivités territoriales et à de nombreux partenaires socio-économiques et culturels.

L'analyse financière que nous sommes à présent en mesure de faire nous conduit à considérer que l'accroissement du budget de la recherche est parfaitement soutenable. Alors qu'il a connu plusieurs années de baisse (2013-2016), nous avons donc fait le choix d'augmenter celui-ci de façon conséquente au budget rectificatif d'avril 2018 et de consolider cette dotation en 2019.

La mise en œuvre d'une politique ambitieuse de soutien à la recherche ne se limite toutefois pas à l'accroissement du budget de la recherche. Elle se traduit également par les choix de répartition de ce budget ainsi que par des recrutements, par la mise en place de dispositifs d'accompagnement des chercheur.es (CRCT locaux par exemple), ou encore par les investissements réalisés pour améliorer le cadre et les conditions de travail des personnels des unités de recherche. Les mesures adoptées pour 2019 englobent l'ensemble de ces dimensions.

Il est tout d'abord proposé de maintenir les dispositifs existants auxquels les chercheur.es et laboratoires ont largement recours et qui permettent de soutenir efficacement nos activités de recherche (Appels à projet internes, dispositif ASTRE d'accompagnement au montage de projets internationaux, dispositif de subventions aux manifestations scientifiques (SMS), financement de besoins spécifiques exprimés par les unités de recherche, etc.)

Nous avons procédé, en prévision du budget 2018, à une clarification des critères de calcul des dotations des unités de recherche grâce à l'élaboration concertée d'un modèle d'allocation des moyens transparent et équitable. Cette nouvelle clef de répartition a été adoptée à l'unanimité par la Commission recherche de l'établissement. Nous avons cependant eu le souci de limiter les effets de sa mise en œuvre pour éviter que certains laboratoires voient leur dotation diminuer trop fortement tandis que d'autres bénéficient d'une forte augmentation. Un bilan sera effectué avec les élu.es de la

Commission recherche et les directeur/trices de laboratoire pour discuter d'éventuels ajustements pour 2019.

Par ailleurs, les mesures adoptées au mois d'avril à l'occasion du budget rectificatif seront consolidées par une inscription dans le BI 2019. Elles comprennent:

- L'accroissement de près de 25% de la dotation globale des laboratoires avec une enveloppe atteignant désormais un million d'euros. Cela doit permettre de poursuivre l'amélioration des conditions de travail de nos enseignant.es-chercheur.es et doctorant.es, et d'assurer aux unités de recherche, par une subvention récurrente renforcée, les conditions d'un fonctionnement serein que le financement sur appels à projets ne permet pas toujours de garantir.
- Une augmentation du nombre de semestres de CRCT attribués au titre de l'établissement. Alors que les rythmes de travail et les charges pédagogiques liées aux nombreuses transformations des activités de formation s'intensifient, le passage de 4-5 CRCT entre 2012 et 2017 à 10 CRCT en 2018 doit permettre à davantage d'enseignant.es-chercheur.es de bénéficier d'un temps pleinement consacré à la recherche. Il en va du dynamisme scientifique de l'établissement mais aussi de son attractivité. Cette orientation sera confirmée et si possible intensifiée en 2019.
- Le renforcement de la place de la recherche dans la politique de recrutement de notre établissement. L'organisation, depuis cette année, de dialogues de gestion avec les laboratoires, mais aussi l'association des directeur/trices d'unités et de la vice-présidente Recherche aux dialogues de gestion des composantes (instituts et UFR) doivent permettre de mieux prendre en compte les priorités scientifiques des unités de recherche. En outre, comme le stipulent les nouveaux statuts de l'université, les directeur/trices d'unités de recherche seront invité.es aux conseils de composantes qui doivent se prononcer sur les demandes de postes (notamment d'enseignant.es-chercheur.es et d'ATER) puis sur la définition des profils. De plus, l'établissement envisagera la création, au sein des unités de recherche, de postes de BIATSS d'appui à la recherche sur des profils spécifiques.
- La mise en place d'une véritable stratégie de valorisation de la recherche via le transfert de nos savoirs et savoir-faire vers la société civile et le développement de la recherche partenariale et participative. L'enjeu est que notre université soit ainsi également force d'innovation sociale. Une cellule sera créée à cet effet au sein de la DRED. Cette cellule, qui travaillera en lien étroit avec les autres services centraux, aura pour principale mission de développer les liens entre recherche et société grâce notamment à l'élaboration d'une cartographie des partenariats existants, à la recherche proactive de nouveaux partenariats et à leur formalisation par des conventions-cadre, au renforcement des liens avec la SATT, au lancement d'appels à projets en direction des laboratoires et d'actions transversales portées par l'établissement (Journée annuelle de la recherche partenariale par exemple) ou encore au développement des doctorats en convention CIFRE.
- La mise en œuvre d'une politique claire de prélèvements sur les conventions de recherche, conforme à la nouvelle convention de site signée avec le CNRS, qui s'appliquera à l'ensemble des laboratoires et à l'ensemble des conventions selon des règles préétablies. Ces frais d'environnement permettront notamment de renforcer la politique de valorisation au profit de l'ensemble des unités de recherche.
- La meilleure prise en compte des responsabilités des directeur/trices d'unités. La charge de travail des directeur/trices de laboratoires, en particulier lorsque ceux-ci sont multi-tutelles et

comptent de nombreux membres, était pour partie sous-évaluée dans l'établissement. Ces fonctions sont revalorisées dans le référentiel proposé au vote des instances en mai-juin 2018 pour une mise en œuvre pour l'année 2018-2019.

Concernant la formation doctorale, l'établissement souhaite stabiliser le nombre de contrats doctoraux recrutés en D1 chaque année en proposant des contrats financés par l'établissement. L'objectif est de lisser le nombre de nouveaux CDU annuels à 31. A cela s'ajoutera un contrat doctoral handicap, sous réserve des candidatures présentées. Par ailleurs, en adéquation avec la politique menée par le collège doctoral au niveau de la COMUE, l'établissement souhaite poursuivre l'internationalisation du doctorat par la reconduction en 2019 du dispositif de Bourses doctorales de mobilité internationale qui sera lancé à l'automne 2018.

Enfin dans le cadre plus général de la rénovation des campus et des systèmes d'information, les laboratoires bénéficieront également d'efforts d'investissement conséquents. Concernant les travaux de rénovation du réseau informatique et de mise en place de la téléphonie IP à la Maison des Sciences de l'Homme (MSH), il est proposé, non pas de prévoir une rénovation *a minima*, dont le coût avait initialement été estimé à 195.000 euros, mais un renouvellement complet du réseau qui permettra de disposer d'un équipement moderne et performant qui représente un coût d'environ 700.000 euros, échelonné sur 3 ans, qui sera inscrit au programme pluriannuel d'investissement. Des travaux ambitieux sont également à l'étude à la MOM (réaménagement de l'accueil et de la bibliothèque, rénovation de la téléphonie et du réseau informatique). Par ailleurs, les laboratoires actuellement implantés dans le vétuste bâtiment K-ouest (EMC, CRPPC, ERIC) du Campus Porte des Alpes bénéficieront d'une relocalisation dans le cadre du projet immobilier du Learning centre grâce à un abondement de l'enveloppe globale CPER à hauteur de 1,5 million d'euros.

Formation

L'établissement a réaffirmé, à l'occasion de la mise en œuvre de la loi ORE, son attachement au libre accès à l'enseignement supérieur. Il a fait le choix, lorsque cela était possible, de ne pas procéder au classement des candidatures sur Parcoursup et donc de ne pas écarter les vœux de certain.es lycéen.nes. Cette position correspond à la volonté de promouvoir une université ouverte au plus grand nombre. Elle vise aussi à permettre une prise en compte plus cohérente des aspirations et des parcours de chacun.e en refusant une prédiction des chances de réussite sur la base de résultats de classe de première et de début de terminale ainsi qu'un partage entre candidatures retenues et refusées à quelques centaines ou millièmes de points près. Ce choix nous donne un certain nombre d'obligations. D'abord celle d'accueillir l'ensemble des candidat.es qui valideraient le vœu qu'ils/elles ont formulé pour l'un de ces portails ; les risques ont été mesurés mais il reste évidemment l'inconnue des stratégies qu'adopteront les candidat.es en attente pour d'autres vœux. Surtout, cette position de principe doit s'assortir d'une politique forte pour favoriser une meilleure orientation des bachelier.es et un meilleur accompagnement des nouveaux/velles étudiant.es. C'est une politique volontaire qu'il nous faut mener pour conjuguer ouverture et réussite pour le plus grand nombre.

Grâce à l'organisation de ses cursus, à l'investissement des équipes pédagogiques dans le déroulement des formations, aux dispositifs d'accueil et d'accompagnement qu'elle a développé, l'Université Lumière Lyon 2 fait aujourd'hui partie des établissements qui ont le meilleur taux de réussite en licence. Ces résultats doivent nous encourager à poursuivre dans cette dynamique et à

renforcer encore notre action. La réussite des étudiant.es doit rester l'une de nos priorités fortes. L'année 2019 verra donc le prolongement ou la mise en œuvre de mesures qui doivent contribuer à une meilleure orientation, à un meilleur accompagnement et à un meilleur suivi des étudiant.es de licence.

La réussite passe en premier lieu par la bonne orientation des futur.es bachelier.es. Il importe qu'ils/elles reçoivent une information de qualité sur les cursus proposés à l'université, sur les contenus des formations et les débouchés, sur les méthodes de travail dans les différentes filières. Si l'information que nous délivrons sur la plateforme Parcoursup peut sans doute être améliorée, il est absolument nécessaire d'employer d'autres canaux et d'autres outils, qui touchent à la fois les lycéen.nes, leurs enseignant.es et les psychologues de l'éducation nationale.

- Ce travail de préparation des choix d'études et d'orientation, en lien étroit avec les lycées, va être renforcé à compter de la rentrée 2018, avec la création d'un poste d'IGE consacré à cette activité (poste au SCUIO-IP financé dans le cadre de la mise en œuvre de la loi ORE). Il permettra notamment d'apporter un soutien aux responsables de portails et de diplômés dans leurs démarches auprès des lycées. Les composantes sont également invitées à présenter, lors des dialogues de gestion, les besoins liés aux projets d'information et d'orientation des lycéen.nes spécifiques aux portails qu'elles portent.
- Les liens entre le secondaire et le supérieur seront aussi davantage encouragés par le soutien à des dispositifs portés par certaines UFR de notre établissement dans le cadre de la liaison Bac-3/Bac+3. Ces échanges pédagogiques (séances de travail communes, observations de cours à l'université, réalisation de courtes vidéos de présentation des cursus...) avec les enseignant.es du secondaire permettront de mieux faire connaître nos attentes en termes de compétences/savoir-faire et auront pour objectif de mieux préparer les lycéen.nes aux exigences dans l'enseignement supérieur.

Le second enjeu est celui de l'accompagnement en L1, année que l'on sait décisive dans le parcours des étudiant.es et au cours de laquelle certain.es d'entre eux/elles rencontrent des difficultés, aspirent à changer de filière ou parfois même « décrochent » et interrompent leur formation. Il s'agit donc de mettre en place ou de renforcer des dispositifs de suivi, de soutien et de remise à niveau pour les étudiant.es qui en ont besoin :

- L'effort porte tout d'abord sur le soutien à celles et ceux qui rencontrent des difficultés ou ressentent le besoin d'un accompagnement pendant la L1. Plutôt que d'inscrire d'emblée des étudiant.es dans le dispositif des « oui si », sur la base de données insuffisantes concernant les besoins de chacun.e juste avant l'entrée à l'université, il est proposé de placer cette aide pédagogique dès les premières semaines de L1 pour prendre en charge efficacement celles et ceux qui en auraient effectivement le plus besoin. Il s'agit, en s'appuyant entre autres sur la riche expérience du DAEU, de proposer des enseignements de renforcement en petits groupes, que ce soit en français, en méthodologie, en mathématiques, ou dans des enseignements de groupes disciplinaires. Trois des postes ainsi qu'une partie de l'enveloppe d'heures attribués dans le cadre de la loi ORE permettront la mise en place de ces dispositifs portés par l'ISPEF et le Centre de langues. L'accompagnement passe encore par les dispositifs de parrainage / marrainage que l'établissement encouragera davantage encore à travers la reconnaissance de l'engagement étudiant.
- Pour éviter les phénomènes dits de « décrochage » et aider les étudiant.es qui ne parviennent pas s'intégrer et envisagent d'arrêter leur formation, nous proposons de maintenir l'effort

consacré au « Semestre rebond ». Ce dernier permet d'accompagner les étudiant.es dans la construction de leur projet et dans leur réorientation – à l'université ou ailleurs – et d'éviter ainsi qu'ils/elles enchaînent des L1 qui ne leurs conviennent pas ou interrompent brusquement leurs études. La réussite de ce dispositif porté par le SCUIO-IP amène à le reconduire au niveau actuel, avec 3 groupes (soit deux de plus qu'en 2016).

- Une autre mesure que nous souhaitons mettre en place dès la rentrée 2018 et financer en année pleine en 2019 est la réduction du nombre d'étudiant.es par TD en L1. Ces effectifs qui pouvaient parfois excéder 40 étudiant.es sont à l'évidence trop élevés pour permettre le suivi et l'accompagnement indispensables à la réussite des étudiant.es. Il est donc proposé, pour la L1, de ramener le nombre d'étudiant.es par TD à 35 au maximum. Dans ce cadre, il sera aussi nécessaire de poursuivre le travail engagé pour mieux anticiper le nombre d'étudiant.es en mobilité entrante dans les différentes formations afin de ne pas surcharger les TD concernés.

Le déploiement et la coordination de ces dispositifs reposent sur le SCUIO-IP, mais aussi sur les composantes et leur capacité à proposer les parcours les plus pertinents pour chacun.e. C'est notamment à la mise en œuvre de ce suivi individualisé que devront s'attacher, dans notre établissement, les directeur/trices d'études dont la fonction est prévue dans le cadre de la loi ORE.

Enfin, l'établissement encouragera dès 2019, les expérimentations des composantes souhaitant s'engager dans la modularisation de l'ensemble du cycle de Licence. Cela permettra de décloisonner les filières pour fluidifier les parcours choisis par nos étudiant.es. en leur offrant la possibilité de s'orienter non plus dans un parcours linéaire et tubulaire mais bien plutôt par blocs de compétence en fonction des objectifs visés pour leur formation et leur future insertion professionnelle.

Le développement de la Formation tout au long de la vie fait aussi partie des enjeux forts pour notre établissement dans les prochaines années. Dans le prolongement de l'audit de la formation continue mené en 2018, un recrutement visant à renforcer la démarche qualité dans ce domaine est prévu. Afin d'encourager les projets de formation continue, des heures pourront être attribuées aux composantes dans le cadre des dialogues de gestion.

L'établissement a organisé en 2018 des rencontres entre composantes (et notamment l'IUT) pour promouvoir ses licences professionnelles. Une journée sera consacrée en février 2019 à la présentation de ces licences notamment au public de Licence 2 et en présence de différents partenaires. L'incitation à des montages de Licences professionnelles encore inexistantes dans certaines UFR pourra conduire à des attributions de CRCT « pédagogiques » avec pour objectifs de prospecter vis-à-vis de différents partenaires (notamment pour les formations en alternance), d'envisager des formations permettant la création de nouvelles passerelles à l'échelle de l'établissement et de construire, avec l'appui des services, les maquettes de ces nouveaux diplômes.

Conditions d'études et vie étudiante

Les conditions d'études sont déterminantes pour la réussite étudiante. L'université entend poursuivre ses efforts pour les améliorer et rendre nos campus plus accueillants et attrayants. La dynamisation des campus se poursuivra notamment grâce au travail entrepris par le service de la vie étudiante en associant plus encore les étudiant.es à certains projets. Dans la continuité du projet « salle hors-sac » mené en 2018, ceux/celles-ci seront associé.es pleinement à des actions touchant à la qualité de vie sur les campus, à des projets participatifs liant sensibilisation et actions environnementales ou encore à des créations artistiques, contribuant à l'embellissement de certains espaces de notre établissement.

Cette année, nous entendons aussi mettre l'accent sur :

- Le maintien des horaires d'ouverture étendus pour la bibliothèque Chevreul. Mises en place à l'occasion du Plan Bibliothèques Ouvertes (PBO), les ouvertures en soirée et surtout le dimanche rencontrent de fortes attentes de la part des étudiant.es. En vue de permettre à tou.tes de continuer à bénéficier de cette amélioration des conditions d'études, l'établissement entend maintenir ces ouvertures en 2019 et assumer, pour ce faire, leur coût croissant, lié à la réduction du financement PBO. Les bibliothèques des universités Lyon 2 et Lyon 3 assureront également les ouvertures des dimanches initialement prévues à la BIE Diderot mais que cette dernière n'assumera pas afin de préserver le service proposé aux usager.es du site.
- La mise à disposition de locaux pour les associations et organisations représentatives étudiantes. Un projet est par ailleurs à l'étude pour créer, sur le campus Porte des Alpes, un « village associatif » regroupant les locaux étudiants dans un même espace qui pourrait ainsi devenir un nouveau lieu de sociabilité et de convivialité étudiantes.
- La poursuite du projet de centre de santé. Après une première phase d'études, le projet peut être enclenché avec une période de transition permettant de préparer le développement des activités de médecine prescriptive en articulation étroite avec les activités de médecine préventive du SUMPPS.
- Un projet de création d'une épicerie solidaire est actuellement à l'étude. Portée par une association, sur la base d'un cahier des charges et d'une mise en concurrence, l'épicerie s'adresserait à un public mixte (étudiant.es bénéficiaires d'une aide alimentaire ou non). Il importe, pour la réussite d'un tel projet, que l'université contribue financièrement au fonctionnement de l'épicerie solidaire, de manière durable, et soutienne le développement de partenariats avec des acteur/trices susceptibles d'accompagner le projet et de contribuer à son équilibre économique.
- La mise en œuvre du nouveau schéma directeur du handicap (SDH). Le SDH qui sera adopté en 2018 est indispensable pour assumer toutes nos obligations à l'égard des usager.es comme des personnels en situation de handicap et établir les priorités de nos actions. Ainsi, il mettra notamment l'accent sur la prise en compte du handicap dans l'ensemble des nouveaux projets immobiliers, sur le développement de nouveaux équipements, sur la mise en place de marchés comportant des critères liés au handicap, sur le renforcement de l'accompagnement spécifique pour les étudiant.es, sur l'amélioration de l'accueil des personnels en situation de handicap, sur la sensibilisation et la formation des enseignant.es à ces enjeux. Il appelle un effort financier de la part de l'université, de manière pluriannuelle.

International

Les principaux axes de développement des relations internationales, de l'internationalisation des formations et de la recherche sont détaillés annuellement, depuis 2017, dans un document de stratégie internationale présenté en instances. Les orientations présentées cette année, qui appellent une inscription au budget 2019, concernent notamment :

- Le soutien à l'apprentissage des langues. Cela passe en priorité par la possibilité pour nos étudiant.es de continuer à apprendre deux langues vivantes. Les maquettes élaborées pour l'accréditation de 2016 ne permettaient en effet de suivre qu'une seule langue, ce qui constitue un appauvrissement évident de la formation et ne permet pas de répondre aux

aspirations et aux besoins de nombreux/ses étudiant.es. A compter de la rentrée 2018, ils/elles pourront de nouveau, de manière optionnelle, suivre un second enseignement de langue. Des groupes de TD supplémentaires pour les langues étrangères et la langue des signes devraient ouvrir à la rentrée 2018. L'effort pour l'apprentissage des langues concerne aussi des formations spécifiques comme les licences OLS (Online Linguistic Support), qui permettent d'acquérir des bases en langues en fonction des projets de mobilité. Par ailleurs, le renforcement des cours de spécialité en langue, notamment mais pas seulement en anglais, est aussi un enjeu important pour la qualité des formations et pour le soutien à la mobilité. Il importe, dans cet objectif d'accompagner et de former les enseignant.es qui souhaitent proposer des cours en langue étrangère dans leur discipline. Il est aussi indispensable de continuer à porter le programme MINERVE, qui constitue l'une des spécificités de notre université, et de lui permettre de gagner en visibilité, au-delà de l'académie.

- Les doubles diplômes, qui constituent un atout considérable pour la qualité et la richesse des formations ainsi que pour l'insertion professionnelle des étudiant.es. L'enjeu est de mieux valoriser ces formations, notamment à travers la « Journée des diplômes internationaux », mais aussi de parvenir à en instaurer de nouveaux, dans des domaines ou des composantes qui n'en proposent pas encore. Cet effort en direction des doubles cursus, qui nécessite la prise en charge de missions spécifiques, sera en partie financé par le fond d'amorçage mis en place en 2018 grâce aux prélèvements sur les contrats internationaux.
- Le renforcement des activités et des initiatives dans le domaine de la francophonie, à travers le soutien apporté aux activités du CIEF et le développement des diplômes en partenariat avec des pays francophones.
- Le développement des programmes spécifiques, avec la poursuite des programmes semestriels avec des universités partenaires et la mise en place de programmes courts et de stages d'été à partir de 2019.
- Le soutien à l'internationalisation de la recherche (voir supra), en particulier avec un accompagnement renforcé pour le montage de projets internationaux, une attention plus soutenue au volet recherche des partenariats internationaux, le maintien des incitations à la mobilité doctorale et à la réalisation de thèses en co-tutelles.
- La facilitation de la mobilité des personnels de l'université, qu'il s'agisse d'enseignant.es-chercheur.es (échanges de semestres avec des collègues d'universités étrangères, meilleure utilisation des financements de mobilités enseignantes dans le cadre des programmes Erasmus+) ou de personnels administratifs, techniques et de bibliothèques.
- L'accueil des chercheur.es et enseignant.es-chercheur.es internationaux. L'objectif est d'améliorer encore l'accueil des professeur.es invité.es par une meilleure coordination des services qui leurs sont proposés et de consolider nos liens avec le Collegium de Lyon et les collègues qui y sont invité.es. En outre, l'université entend poursuivre son implication active dans le programme PAUSE pour l'accueil des universitaires en exil en continuant à recevoir et donc à co-financer trois supports.

L'accueil des étudiant.es entrant.es est un point fort de l'établissement qu'il faut cultiver. Mais il apparaît également indispensable d'engager une réflexion sur l'aide à la mobilité internationale pour les étudiant.es sortant.es. Passer un semestre ou une année en échange constitue en effet une formidable opportunité et une expérience particulièrement enrichissante que l'université se doit d'encourager et de soutenir. Cela vaut tout particulièrement pour certaines formations où la mobilité

peut être obligatoire (licence de suédois, certains parcours de L3 notamment en LEA). La mise en œuvre d'un système d'aide complémentaire aux bourses existantes pourrait également servir de levier pour une inscription plus systématique de semestres de mobilité dans les maquettes, notamment dans les formations en langues. Elle pourrait plus largement permettre de favoriser des projets de formation autrement contrariés par des difficultés de financement.

Systèmes d'information et patrimoine

Le budget 2019 doit permettre de poursuivre voire d'amplifier le programme d'amélioration durable des conditions de travail et d'études grâce à un investissement tout particulier dans notre patrimoine et nos systèmes d'information. Les équipes de la Direction des Systèmes d'Information ont été renforcées et celles de la Direction de l'Immobilier vont l'être très prochainement, conformément aux campagnes d'emplois 2017 et 2018 adoptées par le Conseil d'administration. Ainsi, de nombreux projets sont déjà lancés ou vont l'être prochainement. Ils nécessiteront des crédits budgétaires importants en fonctionnement et en investissement en 2019.

Pour les systèmes d'information, les priorités sont les suivantes :

- Le remplacement de logiciels structurants, et notamment en 2019 celui des outils Harpège et Geisha par SIHAM et OSE, qui nous permettront d'optimiser le pilotage de l'établissement.
- La poursuite du déploiement du wifi dans nos locaux.
- La rénovation du réseau informatique, par exemple à la Maison des Sciences de l'Homme.
- La fin du remplacement complet du système téléphonique, totalement obsolète, par une technologie sous IP.
- Une nouvelle phase de renfort du parc audiovisuel des salles à vocation pédagogique.
- Le renforcement du parc informatique, notamment le développement de l'équipement des enseignant.es (politique du poste de travail).

L'année 2019 sera également une année charnière pour l'évolution du patrimoine immobilier :

- Le Plan Campus se poursuivra tout au long de l'année 2019, enrichi des décisions prises en 2018 : affermissement des tranches conditionnelles pour rénover Gaïa et la MOM, et travaux de proximité complémentaires (réfection des peintures, sols...)
- Après la finalisation du programme technique détaillé et l'organisation du concours d'architectes en 2018, les travaux du Learning Centre débuteront en cours d'année, pour une livraison fin 2020 ou début 2021.
- Un effort tout particulier sera fait pour requalifier des espaces extérieurs, tant sur le campus de Porte des Alpes que sur celui des Berges du Rhône (cours intérieures, façades...).
- L'amélioration des équipements sportifs, tant sur PDA que sur BDR (avec la Ville de Lyon), est en cours d'étude, et pourrait aboutir à d'importants investissements à court et moyen terme.
- La signalétique des campus est totalement obsolète. Une étude est en cours et le renouvellement complet de la signalétique devrait se dérouler essentiellement sur 2019.
- Nous étudions actuellement la possibilité d'acquérir de nouveaux locaux à proximité de nos bâtiments actuels sur Berges du Rhône. D'une part, il est difficile d'accueillir les étudiant.es dans de bonnes conditions, en raison du manque de locaux et ce alors que la démographie

étudiante continue à augmenter. D'autre part, nous devons prendre en compte la fin du bail emphytéotique pour nos locaux d'enseignement et de recherche sur le campus d'Ecully.

Personnels, action sociale

La masse salariale représente la part la plus importante du budget des universités. Son évolution est maîtrisée dans notre université mais il importe de conserver une attention toute particulière à son niveau dans la mesure où les décisions concernant les personnels ont bien sûr des conséquences pluriannuelles. Pour les exercices budgétaires 2017 et 2018, il a été décidé de renforcer les effectifs de personnels BIATSS, d'augmenter et d'harmoniser le régime indemnitaire et de lutter contre la précarité (ouverture de « concours Sauvadet », titularisations sans concours, réduction du temps partiel subi). Les effets de ces mesures sont pérennes et les dépenses afférentes sont durablement inscrites dans notre budget. Pour ce qui concerne les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, la masse salariale globale a été préservée et des rééquilibrages ont été opérés entre sections et composantes pour faire en sorte, d'une part que les filières qui présentaient une situation de sous-encadrement massif puissent retrouver une situation plus satisfaisante pour l'accueil et la formation des étudiant.es, et d'autre part que les collègues de ces disciplines puissent retrouver une activité plus équilibrée et poursuivre aussi leurs activités de recherche dans de meilleures conditions.

Pour 2019, il est proposé de poursuivre le travail engagé en faveur de la déprécarisation parmi les personnels BIATSS. Avec la fin des emplois Sauvadet, cet effort passera principalement par le recrutement de titulaires sans concours pour des agent.es de catégorie C. Il est autrement prévu de stabiliser la masse salariale consacrée à l'emploi BIATSS, en tenant compte évidemment du financement en année pleine de la campagne 2018. Les besoins nouveaux, s'ils ne sont pas couverts par des ressources complémentaires, devront donc être satisfaits par des redéploiements.

La campagne d'emplois pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es restera également à enveloppe constante par rapport à 2018, hors intégration des financements de postes obtenus dans le cadre de la mise en œuvre de la loi ORE. Si les rééquilibrages entre sections et composantes doivent rester un point de vigilance, la priorité est désormais de parvenir à renforcer des domaines ou à développer de nouvelles spécialités dans lesquels notre université peut porter des projets ambitieux. Cela nécessite, dès la formulation des demandes de postes, de préciser les projets que ces emplois doivent servir et donc de donner de premières indications, non seulement sur la section de recrutement, mais aussi sur le profil de poste (volets formation et recherche).

Pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, le nouveau référentiel entrera en vigueur pour l'année 2018-2019. Il permet de prendre en compte de nouvelles activités et d'en revaloriser certaines. Il offre un cadre commun à l'ensemble des composantes tout en permettant, par un système de plafond d'heures, de prendre en compte la diversité des modalités de répartition des responsabilités selon les composantes. Les enveloppes par composantes, qui reposaient sur un calcul notamment lié aux maquettes de l'ancienne offre de formation, seront recalculées sur la base des maquettes actuelles, des effectifs étudiants et du nombre de parcours et diplômes portés par chaque composante. Les heures du référentiel qui concernent des activités menées en dehors du cadre des composantes sont sorties des enveloppes des composantes pour être attribuées à l'échelle de l'établissement, afin d'avoir un traitement global de ces fonctions (par exemple pour les directions d'unités de recherche). Afin d'intégrer l'ensemble des activités recensées pour ce nouveau référentiel

et de permettre de les reconnaître correctement, l'enveloppe globale du référentiel sera augmentée de 12%, soit de 1500 heures.

Afin de soutenir l'investissement des collègues dans l'organisation des formations et de favoriser le développement de nouveaux projets, des semestres de congés « pédagogiques » (équivalents au CRCT dans le domaine des projets de formation) pourront être attribués pour soutenir des initiatives dans le cadre d'appels à projets spécifiques. Cette mesure doit contribuer à une meilleure reconnaissance des activités pédagogiques dans la carrière des enseignant.es-chercheur.es. Par ailleurs, la formation et l'accompagnement des parcours professionnels, tant pour les BIATSS que pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, seront fortement soutenus.

Dans le cadre de la politique d'action sociale, il s'agira pour 2019 d'étendre et d'ajuster les différentes aides existantes. En complément, les activités sportives proposées aux personnels seront enrichies et diversifiées sur les deux campus. En outre sera étudiée la création d'espaces dédiés aux personnels sur chaque campus, afin de faciliter les liens entre les collègues (boîtes à dons, échanges de services...) et d'encourager la convivialité. Enfin, si la législation le permet, ce qui n'est jusqu'à présent le cas que pour les salarié.es du secteur privé, sera également étudiée la mise en place d'une indemnité kilométrique pour les agents effectuant les trajets domicile-travail en vélo, pour encourager ce mode de transport durable.