

Compte- rendu - Relevé de décision
Commission des Personnels
29 juin 2020

Horaire : 14h00-16h

Lieu : visio-conférence.

Présences : Philippe Bérard, Philippe Connes, Emma Guillet-Descas, Pierre Lorca, Guillaume Martinent, Karine Monteil, Virginie Pillat, Bastien Soulé, Bénédicte Vignal, Jean-Christophe Weckerlé.

Excusés : Fabrice Bigot (procuration à Philippe Bérard), Sébastien Feuillet, Annie Gelot (procuration à Virginie Pillat), Francine Morisse, Vincent Pialoux (procuration à Philippe Connes).

	Points de l'ordre du jour	Action/suivi
1	<p>Validation du compte rendu de la commission des personnels du 29/05/2020.</p> <p>Pour : 13 ; abstention 0 ; contre : 0.</p>	
2	<p>Campagne de recrutements 2020-2021 : Postes second degrés.</p> <p>2 départs en retraite d'enseignants prag : Yannick Vanpouille et Anne Ruby. Les départements éducation et motricité (remplacement YVP) et entraînement (remplacement AR) ont ainsi été sollicités pour faire remonter leur positionnement quant au remplacement de ces 2 postes.</p> <p>La "note opportunité recrutement MCU dpt Educ Mot" jointe à ce compte rendu présente le positionnement du département éducation et motricité pour le remplacement du poste de Yannick Vanpouille. Concernant le département entraînement pour le remplacement du poste d'Anne Ruby, il n'y a pas eu de remonté en amont de la com des personnels. Est également jointe au compte-rendu la "note d'opportunité politique RH et emploi Conseil unité" qui spécifie les éléments présentés lors du Conseil d'Unité du 18 juin (à noter que c'est un document de travail qui n'a pas été mis au vote lors du CU du 18 juin).</p> <p>Au regard de la note d'opportunité du CU, les discussions s'engagent sur l'intérêt, la pertinence et les menaces liées à la transformation d'un poste second degré en un poste</p>	

d'enseignant-chercheur (MCU) + un mi-temps d'enseignant contractuel. Cette possibilité trouve son origine dans le souhait de la gouvernance de l'UCBL de rééquilibrer la part des enseignants-chercheurs et des enseignants du second degré dans les composantes. Au regard de la rareté des créations de postes d'enseignant-chercheur, cela représente une opportunité intéressante pour renforcer l'adossement des formations à la recherche dans la mesure où c'est le cœur et la spécificité d'une UFR (unité de formation et de recherche) au regard des autres opérateurs de formation privés. Pour contrebalancer, la transformation d'un support second degré en un support MCU et un support mi-temps contractuel génère également des menaces :

- La première d'entre elle est que les créations de poste d'enseignant second degré sont également très rares et que la transformation d'un poste second degré implique également indirectement la perte d'un poste d'enseignant du second degré pour l'UFR STAPS Lyon 1 soit l'équivalent (ou plus) de 384 heures d'enseignement. En parallèle à cela, il est à noter que les postes de titulaires second degré ne couvrent pas actuellement les besoins "réels" comme en atteste le nombre d'heures complémentaires dont le volume correspond à plusieurs postes équivalent temps-plein. Ainsi, sans revenir sur la légitimité ou non de ce type de transformation de poste (poste 2nd degré en MCU), le rééquilibrage MCU / 2nd degré proposé par l'UCBL Lyon 1 est uniquement envisagé sous l'angle "je donne à Paul mais après avoir déshabillé Jean". En d'autres termes, l'UCBL Lyon 1 propose un rééquilibrage sans moyen et part du principe que toutes les composantes ont un fort déséquilibre.

- La deuxième menace renvoie au fait que si le support MCU est un support pérenne, le mi-temps enseignant contractuel sera par définition un support susceptible de disparaître. Cela aboutirait alors à la transformation d'un support garantissant 384 heures d'enseignement en un support garantissant 192 heures d'enseignements. Mais bien évidemment, en contrepartie, l'activité de recherche et de production de connaissances sera une plus-value indéniable aussi bien pour les laboratoires que pour les équipes pédagogiques de formation qui intégreront ce(s) nouvel(eaux) enseignant(s)-chercheur(s). De plus, il est à noter qu'à l'heure actuelle, la gouvernance est plutôt encline à fournir des postes d'enseignants-contractuels qui sont renouvelés d'année en année au regard des besoins de la composante. Cependant il faut bien garder en tête que ces 6 postes contractuels proviennent de la loi ORE et sont liés à l'acceptation de la composante d'augmenter ses capacités d'accueil en L1 et en deust et de mettre en place les oui si. La composante STAPS a augmenté ces capacités d'accueil de 120

étudiants en L1 et d'une trentaine sur les différents deust. Ces augmentations d'effectifs ont abouti à la création de 2 postes MCU, de 2 postes second degré, d'un poste enseignant contractuel type past ainsi que des 6 postes d'enseignants contractuels à 384 heures (la règle implicite au niveau national ayant été une création poste par groupe de 35 supplémentaires). Donc Lyon 1 a tenu ses engagements et a fourni 6 postes d'enseignants contractuels en plus et l'aide du gouvernement a permis de couvrir les besoins en heures complémentaire supplémentaires. Ainsi, il est important de garder en tête qu'il n'y a pas d'engagements pérennes sur les 6 postes contractuels. Ils sont basés sur l'aide du ministère qui pour le moment en garantit le financement et par le rectorat qui surveille comment est utilisé le financement spécial accordé à l'université pour l'augmentation des effectifs dans les filières en tension (donc STAPS à Lyon 1). Ainsi, des contraintes situationnelles et/ou politiques pourraient pousser la gouvernance de l'UCBL (ou du pôle éducation et recherche qui gérerait les ressources humaines de la composante dans l'Université cible) à ne plus soutenir l'octroi de ces 6 postes d'enseignant contractuel à l'UFR STAPS. Par exemple, un changement de politique de soutien aux filières en tension au niveau national, et aux STAPS au niveau local pourrait les remettre en question tout comme une diminution de nos effectifs. C'est pourquoi il serait intéressant d'évoluer vers des postes missions sur des contrats possibles de 3 ou 6 ans. En outre, le recours accru à des enseignants-contractuels signifie le développement d'emplois non pérennes avec des conditions de rémunération peu attractives, un renouvellement fréquent des enseignants entraînant des problèmes de recrutement et de continuité des enseignements, accentuant probablement le turn-over et la précarisation des emplois.

La discussion se poursuit ensuite en se centrant sur le remplacement du poste de YVP. Au regard de la note d'opportunité du département éducation et motricité, il ressort de manière forte la pertinence et même la nécessité de l'adossement à la recherche notamment dans l'optique d'être visible sur la thématique de l'apprentissage et de l'éducation (avec la perspective du pôle éducation et sport et de la réorganisation qui s'opère au niveau de l'INSPE et du rectorat). En effet, aussi bien d'un point de vue politique au regard de la création du pôle éducation et sport (même si le positionnement de l'Université Jean-Monnet de Saint-Etienne peut potentiellement remettre en cause l'existence du pôle) que du point de vue du développement du département éducation et motricité qui est peu représenté en nombre d'enseignants-chercheurs et en disciplines scientifiques (essentiellement des

historiens et anthropologues), cette transformation de poste second-degré en poste MCF semble importante pour le future du département éducation et motricité qui va être amené dans un avenir relativement proche à faire face à des évolutions liées à la réforme du capes (et par extension du master MEEF). L'analyse du volume d'enseignement assuré par YVP plaide également en faveur d'une transformation du poste second degré en un poste MCU puisque YVP assure finalement un service d'enseignement qui est équivalent à ce que devra assurer un MCU. La menace est donc limitée sur cette partie. Ainsi, un consensus s'est dégagé pour reconnaître la nécessité et la pertinence pour la composante de transformer le poste second-degré de YVP en un poste MCU + un mi-temps enseignant contractuel.

Les discussions se sont alors poursuivies sur le profil du poste MCU. Il est ressorti de manière forte les nécessités suivantes : (a) attention sur le profil de poste à ne pas créer un mouton à 5 pattes (un profil trop dispersé qui n'existe pas dans la réalité) ; (b) attention à ne pas confondre et à clairement distinguer le profil de poste relatif au remplacement du poste de YVP d'un profil de poste qui se rapprocherait de celui de Patrick Fargier, qui sera en disponibilité et qui ne libère donc pas son poste ; (c) Importance de recruter un profil STAPS et pas un profil sciences de l'éducation déconnecté des STAPS qui risque d'être un électron libre susceptible de partir au bout de quelques années (cf. historique des tentatives précédentes sur ce type de poste dans le CRIS) ; (d) importance de spécifier explicitement le laboratoire d'appartenance de la personne recruté pour ne pas proposer un profil trop éclaté (cf. point (a)) ; (e) importance de recruter un profil qui puisse s'intégrer dans le laboratoire d'accueil. A la lumière de ces différents éléments, et en s'appuyant sur la note d'opportunité produite par le département éducation et motricité, il est ressorti de manière forte qu'un profil centré sur l'apprentissage et l'éducation de publics vulnérables et s'encrant clairement dans les sciences humaines et sociales (e.g., sociologie, psychologie) serait la perspective la plus pertinente pour la création du profil de poste. Enfin, s'il semble indispensable que la personne recrutée soit un membre du département éducation et motricité, il est également ressorti des échanges de la commission des personnels qu'il serait pertinent de ne pas opposer les départements entre eux. Dans cette perspective, il semble plus que pertinent que la personne recrutée soit également en capacité d'intervenir de manière secondaire avec les équipes pédagogiques d'un ou plusieurs autres départements de l'UFR STAPS. Au regard du profil de poste discuté plus haut et de la

**Avis remonté pour le conseil
d'unité du 9 juillet 2020**

note d'opportunité du département éducation et motricité, il semble ainsi pertinent d'envisager une implication (secondaire) de la personne recrutée dans le département APA-S.

Transformation du poste second degré du remplacement de Yannick Vanpouille en un poste de MCU + un mi-temps d'enseignant contractuel

Pour : 13 ; Abstention : 0 ; Contre : 0.

Rattachement du poste de MCU au laboratoire L-VIS en axant le profil de poste sur l'éducation et l'apprentissage au regard de différents types de vulnérabilités

Pour : 13 ; Abstention : 0 ; Contre : 0.

La discussion s'est ensuite portée sur le remplacement du poste d'Anne Ruby. Bien que le département entraînement n'ait pas pu faire remonter dans les temps sa note d'opportunité concernant le remplacement d'Anne Ruby, il a été discuté du besoin exprimé durant la réunion entraînement d'un enseignant-chercheur orienté d'un point de vue scientifique sur le fonctionnement musculaire – mécanique musculaire avec des compétences de terrain et recherche appliquée dans le cas d'une transformation du poste second degré en poste MCU. Il est également apparu que le besoin en enseignement était important puisqu'il couvrirait largement les 384 heures (heures envisagées sur la licence entraînement et le master entraînement ainsi que sur le deust métiers de la forme ; en outre des besoins importants et récurrents demeurent également sur la L1 et L2 aux niveaux des sciences de la vie qui seraient les disciplines profilées dans le poste de MCU). Il est à noter que ces besoins en enseignement n'intègrent pas les enseignements repris par des collègues. Les besoins d'enseignement sur l'haltérophilie, la souplesse et la force-vitesse sont donc importants. La menace à moyen termes de transformer sur la même année 2 postes second-degrés en poste MCF avec un volume d'enseignement statutaire pérenne qui passerait de 768 heures ($2 * 384$ heures = service second degré) à 384 heures ($2 * 192$ heures = service MCU, sachant que la première année, une décharge de 42 heures est en outre octroyée automatiquement) a semblé importante à prendre en compte dans les discussions. Ainsi, il semble que la transformation d'un poste second-degré en un poste MCU doive s'appuyer sur un argumentaire précis et solide pour compenser le risque encouru par la composante à un moyen terme. Ainsi, au regard des informations disponibles aux membres de la commissions des personnels concernant le remplacement du poste de second degré d'Anne Ruby, il n'est pas apparu que les

Avis remonté pour le conseil d'unité du 9 juillet 2020

	<p>éléments à la disposition des membres suffisaient pour justifier la transformation du poste second degré en poste MCU.</p> <p>Transformation du poste second degré du remplacement d'Anne Ruby en un poste de MCU + un mi-temps d'enseignant contractuel Contre : 7 ; Abstention : 5 ; Pour : 1.</p>	
<p>3</p>	<p>Campagne de recrutements 2020-2021 : Enseignants-chercheurs.</p> <p>2 postes d'enseignants chercheurs (MCU) sont à remplacer pour la campagne de recrutement 2020-2021 : un poste en histoire (support du poste de Julie Gaucher) et un poste en physiologie (support du poste de Camille Faes). Au regard des besoins importants remontés au niveau des enseignements, la commission s'est prononcée pour que ces 2 remplacements soient bien remontés dans la campagne de recrutements d'enseignants-chercheurs 2020-2021. Sur le versant recherche, la commission recherche n'ayant pas encore discuté des profils recherche, la commission des personnels n'a pas souhaité aborder les profils recherche sans avoir eu l'avis de la commission recherche à ce sujet.</p> <p>Remplacement du poste MCU histoire de Julie Gaucher pour un poste MCU histoire Pour : 13 ; Abstention : 0 ; Contre : 0.</p> <p>Remplacement du poste MCU physiologie de Camille Faes pour un poste MCU physiologie Pour : 13 ; Abstention : 0 ; Contre : 0.</p>	<p>Avis remonté pour le conseil d'unité du 9 juillet 2020</p> <p>Avis remonté pour le conseil d'unité du 9 juillet 2020</p>
<p>4</p>	<p>Campagne de recrutements 2020-2021 : Enseignant contractuels past</p> <p>Remplacer du poste past de Didier Perez qui sera vacant au 31/08/2020, Didier étant recruté sur un poste de prag à partir du 01/09/2020 (campagne de recrutement d'octobre-novembre 2019 sur le poste deust Animation). En accord avec la gouvernance, il a été négocié de faire une campagne de recrutement sur la fin 2020 pour un recrutement en Janvier 2021.</p> <p>La note d'opportunité a fait émerger de remplacer le poste en conservant des missions quasiment identiques : Profil sur les</p>	

	<p>relations au collectivités territoriales et développement sport éducatif, citoyen et insertion sociale, professionnalisation secteur animation et fédérations affinitaires. Une discussion s'est alors engagée sur la pertinence et la nécessité de repartir sur un profil de poste à l'identique alors que Didier Pérez restera dans la maison et va peut-être conserver une partie de ces missions. Par rapport à cette question, il est ressorti que le passage pour Didier Perez d'un poste past avec « seulement » 92 heures d'enseignements à assurer d'un point de vu statutaire pour 400 heures de développement à un poste prag avec 384 heures d'enseignements à assurer statutairement avec la responsabilité du deust ADECS à assurer va nécessairement modifier ces activités. Si le réseau qu'il a sur les collectivités territoriales sera un atout pour le desut ADECS et d'une manière générale pour les formations professionnelles, il n'en demeurent pas moins qu'il ne sera plus en mesure d'assurer le travail de réseau qu'il assurait au titre de ces missions de développement dans le cadre de l'enseignant past. C'est pourquoi bien que Didier soit recruté à la rentrée sur un poste second degré, les missions qu'ils assuraient semblent toujours autant pertinente et sont au centre du profil de poste past envisagé. Un autre élément fort en faveur de ce profil réside dans le vivier de candidats disponibles. En effet, pour rapport, un support d'enseignant contractuel past a été perdu lors de ces 2 dernières années faute d'avoir été en mesure de recrutement une personne. En effet, un poste past impose que la personne recrutée fasse un mi-temps dans sa structure qui reste sa structure principale et fasse un mi-temps à l'UFR STAPS. Et il s'avère que 2 candidats sont pressentis, donc une candidate qui avait postulée sur la campagne de recrutement pour le deust anim et qui avait été classée 2^{ème} (derrière Didier Perez) en faisant très bonne impression.</p> <p>Remplacement du poste past enseignant-contractuel de Didier Perez pour un poste past enseignant-contractuel avec le profil suivant : Relations au collectivités territoriales et développement sport éducatif, citoyen et insertion sociale, professionnalisation secteur animation et fédérations affinitaires.</p> <p>Pour : 13 ; Abstention : 0 ; Contre : 0.</p>	<p>Avis remonté pour le conseil d'unité du 9 juillet 2020</p>
5	<p>Travail sur les missions de directeur – équipe de direction composante STAPS pour faciliter le tuilage de l'équipe actuelle à la prochaine équipe.</p>	

<p>Un consensus a émergé autour de la nécessité de conduire le travail des missions de directeur et de l'ensemble de l'équipe de direction au sens large (directeur adjoint, responsable licence, responsable master...) pour : (a) mettre à jour les fiches missions des différentes fonctions qui sont obsolètes pour certaines et pas forcément en accord avec : (i) le règlement intérieur qui a évolué il y a quelques années ; et (ii) la réalité des missions qui ont évoluées et se sont diversifiées ; (b) proposer un état des lieux factuels de la pluralité et de la nature des missions du directeur et de l'équipe de direction dans l'optique de poser un diagnostic éclairé sur l'état des lieux actuel ; (c) engager une réflexion sur l'évolution de l'organisation, les fonctions et les missions du directeur et de l'équipe de direction pour à la fois optimiser le fonctionnement de l'UFR STAPS pour s'adapter aux évolutions institutionnelles à venir ; (d) expliciter les rôles et missions des différentes fonctions autour desquelles s'organiserait un nouveau type de direction dont le fonctionnement en synergie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - induirait une meilleure répartition et complémentarité des charges de travail, - faciliterait le fonctionnement de la composante, - par une meilleure lisibilité, permettrait à une ou des personnes potentiellement intéressée-s de pouvoir se projeter plus facilement dans les différentes fonctions ; (e) faciliter le tuilage que peut réaliser l'équipe de direction actuelle pour la prochaine équipe de direction (pour rappel, le directeur sera en retraite à partir du 1^{er} octobre 2021). <p>Pour engager ce travail, il semble ainsi essentiel que le directeur et le directeur adjoint en collaboration avec le responsable de la commission des personnels puissent proposer pour la prochaine commission des personnels : (a) un descriptif des missions et fonctions actuelles au sein de l'UFR STAPS pour le directeur et l'équipe de direction au sens large ; et (b) des propositions d'organisation pour le fonctionnement future de l'UFR permettant ainsi d'engager la réflexion lors de la prochaine commission des personnels en s'appuyant sur des propositions de départ.</p> <p>Pour : 13 ; Abstention : 0 ; Contre : 0.</p>	<p>le directeur et le directeur adjoint en collaboration avec le responsable de la commission des personnels proposent pour la commission des personnels de septembre : (a) un descriptif des missions et fonctions actuelles au sein de l'UFR STAPS pour le directeur et l'équipe de direction au sens large ; et (b) des propositions d'organisation pour le fonctionnement future de l'UFR pour engager la réflexion.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Prochaine réunion de la commission des personnels à la rentrée de septembre 2020 (date à définir).