

IAE

I- Contexte

11- Rappel du projet d'établissement

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

- 1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariats industriels (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.
- 2- L'objectif d'une structuration plus lisible de la recherche permettant une meilleure lisibilité et une plus grande cohérence de l'activité, le renforcement de l'attractivité du site, et la recherche de coopération régionale avec la construction de l'Université de Lille en janvier 2018.

En matière de formation, le projet d'établissement insiste sur l'objectif d'une politique ambitieuse de matière de Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) qui passe :

- 1- Par une attention particulière portée à l'articulation enseignement / recherche (adossement des formations à la recherche).
- 2- Par une attention soutenue à la réussite des étudiants, en termes de réussite aux examens et d'insertion professionnelle.
- 3- Par la recherche de coopérations internationales et d'une participation forte à la construction d'une offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrits à une composante.

Enfin, le projet d'établissement met en son cœur la construction de l'Université de Lille par fusion des trois universités de Lille (Lille-sciences et technologies, Lille-droit et santé, et Lille– Sciences humaines et sociales). Ce nouvel établissement sera effectif au 1^{er} janvier 2018. Les choix faits dans le cadre de ce dialogue de gestion se font donc en cohérence avec cet objectif : soutenir et conforter la situation des personnels des trois universités, penser la dynamique recherche et formation à l'échelle U Lille, penser les grands équilibres financiers pour aborder la fusion, au 1^{er} janvier 2018, en situation équilibrée.

Ces quelques lignes directrices ont guidé les choix que l'équipe de direction propose – sous contraintes de ressources encore insuffisantes pour réaliser nos missions dans de bonnes conditions - aux différentes composantes de l'université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2017/2018, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2017/2018

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint. Concernant les demandes liées à la campagne d'emplois 2018 / 2019, les arbitrages proposés indiquent les décisions proposées aux conseils et portant sur les années 2018 et 2019. Le conseil d'Administration a en effet décidé lors du débat d'orientation budgétaire puis dans la lettre de cadrage, et ce en raison de très fortes contraintes sur la masse salariale, de ne republier en 2018 qu'un poste sur deux vacants... Mais aussi d'inscrire avec un niveau de précision suffisant un engagement de publication de l'autre partie des postes en 2019.

Au total ce sont donc bien 74 postes d'enseignants et d'enseignant-chercheurs qui sont donc publiés dans le cadre de la campagne d'emplois (E/EC) de l'Université. Les critères retenus sont les suivant :

- (1) La campagne d'emplois s'inscrit logiquement dans le cadre des engagements contractuels de l'établissement en formation et recherche.
- (2) Elle s'appuie notamment sur la nécessité de favoriser la dynamique de projet et l'émergence de nouvelles thématiques.
- (3) Elle est menée en étroite concertation avec nos partenaires des universités lilloises, bien évidemment, mais également de l'ensemble des organismes de recherche (CNRS, INSERM, INRIA, INRA...) dans le cadre du contrat de site.
- (4) De même le cadrage du conseil d'administration requiert de prioriser la publication des postes Biats pour stabiliser des contractuels sur support vacant et/ou ouvrir des possibilités de promotion permettant de mettre le niveau de poste en conformité avec les missions réalisées. C'est ce qui guide cette campagne d'emplois sur l'établissement Lille1.
- (5) Des dotations de fonctionnement qui intègrent une dotation variable d'activité des composantes en fonction de leur activité passée en 2016.
- (6) Une DGH calculée de manière plus globalisée (voire note annexe)

Dans ce contexte, l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université. C'est un objectif à mesurer sur deux ans compte tenu de la publication échelonnée des postes.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, Génie civil, économie, gestion, biologie, ...) et de ce fait, fortement consommatrices d'heures complémentaires. Ces départements sont très touchés par la question de la maîtrise des heures complémentaires. Pour les y aider, nous avons cherché au maximum à leur garantir une (re)publication des postes plus rapide qu'ailleurs.
- (3) Mener une politique résolue de stabilisation des personnels et le cas échéant, de possibilité de promotions, en ayant une ouverture de postes « classique » plus importante.
- (4) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels BIATSS sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique).
- (5) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support, la dynamique des secteurs recherche).

13- Eléments de contexte de l'IAE

L'IAE est une composante qui exerce une forte attractivité sur les étudiants. Le succès des formations de l'IAE, en formation initiale et en formation continue, a cependant un revers : cette composante souffre d'une forte surcharge d'heures d'enseignement à assurer. Cela suppose une réflexion sur les meilleurs dispositifs permettant de soutenir l'effort de la composante, au-delà des postes statutaires qui ne sont pas accordés pour l'activité FC.

Les effectifs étudiants se situent à un niveau très élevé et stable. Le taux d'insertion des formations est très bon. Les effectifs se concentrent plutôt sur le niveau master (les étudiants de licences étant pris en charge, pour partie, par la FSES).

En matière de ressources, l'IAE est une composante riche en raison de la très forte implication de ses membres dans la reconnaissance de l'IAE auprès des entreprises (forte attraction en matière de TA) et de formation continue (l'IAE est centre collecteur). L'UFR dispose de très importantes ressources propres, qui rendent presque marginal les dotations directes de l'Etat que l'IAE touche à travers la dotation reversée par l'Université (rapport de presque de 1 à 30 : en dehors évidemment de la part la plus importante des coûts que représente la masse salariale). Ce Budget est mobilisé pour faire face aux besoins pédagogiques, y compris par de l'emploi sur ressources propres. Cette année l'évolution du taux de prélèvement université sur les ressources propres affecte fortement l'IAE.

En matière d'emplois la situation est celle d'un taux d'encadrement enseignant/étudiant (en comptant tous les étudiants : FI, FA, FC) plus faible que la moyenne de l'université et du secteur des Sciences non Expérimentales :

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Etudiants FI pour 1 un enseignant	Coût complet étudiant
UFR	35,1	26,8	14	6219 €
Moyenne secteur	57,4	22,8	18	
Moyenne Université	41,7	11,9	10	7 329

En matière patrimoniale, la question principale qui se pose, et qui dépasse le dialogue de gestion 2017, est celle de la poursuite de la réfection du bâtiment dont nous ne sommes qu'affectataire (il appartient à la CUDL), qui suppose d'établir un plan prévisionnel fondé sur des financements dédiés. Plusieurs contacts ont été établis par l'IAE avec la mairie et l'établissement accompagnera l'IAE sur cette négociation. **La lettre de cadrage fait état d'un PPI à hauteur de 15 millions d'€ (sur 2018-2020)** abondé en particulier par les reliquats de ressources propres dégagées par l'IAE pour un montant qui à terme pourrait avoisiner les 4 millions.

Il sera par ailleurs procédé au changement des pompes de relevage (une en 2017, la seconde en 2018) et aux boiseries des fenêtres (aile A, droite et gauche, orientation ouest)

En matière de recherche, l'IAE comprend deux laboratoires. Le LEM est la plus grosse UMR en économie-Gestion au nord de Paris, et assurément l'une des plus importantes de France. Le laboratoire RIMlab, porté par l'Université, a obtenu très rapidement le statut d'EA de a part du ministère ce qui lui assure une bonne visibilité. Ces deux laboratoires forment un ensemble complémentaire et dynamique. Le taux d'encadrement BIATSS/chercheur a été maintenu et repensé autour des nouveaux périmètres de laboratoires. Le CNRS soutien le LEM et il est essentiel de penser la mutualisation des ressources qu'il y consacre, indépendamment du site.

Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2017 soit une dotation de 80 000 €.

22- Heures complémentaires

Pour permettre une gestion plus aisée et complète de la masse salariale, l'équipe de direction de l'Université propose une DGH globale détaillée en annexe.

Pour l'IAE cela donne les données suivantes : 35811 **HTD** (avec en sus la compensation des « congés d'activité » à une hauteur qui serait aujourd'hui de 156 HTD).

composante	total Face à Face	dont FI	dont HC FI (pour info)	dont HC FC	dont HC FA	Autres (sous réserve)	grand total
FST	140899	133272		7370	257	10791	151690
Géographie	10223	9676	1612	528	19	246	10469
SEFA	7721	3176	0	4536	9	251	7972
SES	49170	43505	15793	5371	294	1290	50460
IAE	35811	15930	1594	9977	9904	156	35967
IUT	76914	66855	13895	7247	2812	1379	78293
Polytech	62144	52951	17927	3553	5640	2417	64561
SUP	23787	20865	3369	2155	767	768	24555
Total	406669	346230		40737	19702	17298	423967

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de l'IAE et du LEM sur deux ans en utilisant dès cette campagne les supports effectivement vacants.

L'Université porte dans cette campagne un soin particulier à renforcer le niveau d'encadrement recherche des laboratoires.

23- Postes BIATOSS

L'université accompagne l'IAE dans le recrutement d'un IGE (contractuel) dédié à la recherche (montage et suivi de projet) s'inscrivant dans le cadre de la politique recherche de l'IAE.

Elle renforce son potentiel en secrétariat.

Elle maintient le potentiel en RI

Elle est ouverte à une discussion multi parties sur les secrétariats de laboratoire de l'IAE

Récapitulatif des choix en matière d'emplois indiqué pour avis au conseil de composante et au Conseil Académique, et proposé pour approbation au CA.

2018

LEM	6	PR	RH	Soutien recherche avec récupération du premier support vacant
LEM	6	PR	Marketing	Maintien potentiel – recrutement infructueux
RIME LAB	6	PR	Finance	Maintien de potentiel
LEM /rimelab	6	MCF	Entrepreneuriat /management public	Soutien recherche/ maintien de potentiel
LEM	6	PR	stratégie	Maintien de potentiel

2019

LEM/rime LAB	6	PR	Sciences de gestion	Maintien potentiel
LEM/RIME LAB	6	PR	Sciences de gestion	Maintien potentiel
LEM/Rime LAB	6	MCF	Science de gestion	Soutien recherche avec récupération du premier poste PRAG vacant

BIATSS

Accompagnement recrutement d'un agent contractuel catégorie A pour gestion des projets / veille doctorale en collaboration étroite avec la DIRVED.

+

C	ATRF	BAP J – Secrétariat pédagogique	Stabilisation de personnels contractuels	Ouverture de concours Lille 1 ouverts personnels IAE
A	ASI / IGE	BAP J	Montage et suivi de projet	Accord pour mutation interne/ recrutement contractuel
A	ASI/IGE	BAP J	Service international	Accord pour mutation interne/ recrutement contractuel
C	ATRF	BAP J	Secrétariat pédagogique alternance	Recrutement contractuel en cours d'année puis possibilité de concours
A	IGE	BAP F	gestion et développement des réseaux numériques et plateformes	Recrutement contractuel sur ressources propres IAE