

Faculté des Sciences Economiques et Sociales

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 la Faculté des SES

La faculté a pour caractéristique saillante d'avoir attiré un nombre croissant d'étudiants en Licence et Master. Elle en accueille aujourd'hui près de 3700 – ce qui en fait de très loin la plus importante composante en nombre d'étudiants.

En matière de recherche, elle est désormais associée à trois laboratoires, dont deux sont UMR CNRS (CLERSE, LEM) et deux sont également associés à l'IAE (LEM, RIME Lab).

En matière de budget, la composante dispose de ressources propres importantes : elle a su mobiliser son bon ancrage socio-économique. L'équipe de direction s'est engagée à ce qu'elle puisse davantage mobiliser ces ressources dès 2017.

En matière d'emplois, le taux d'encadrement est, pour les personnels enseignants et EC, le plus faible constaté sur l'Université :

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	93,5	23,9	4 306 €
Moyenne secteur	57,4	22,8	
Moyenne Université	41,7	11,9	7329€

Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de base à un niveau équivalent à celui de 2017 soit une dotation de 130 000 €. C'est sans aucun doute un niveau plus faible que la moyenne des composantes au regard du nombre d'étudiants. Cette année ne permet pas de modifier cette dotation de base (dans un contexte de maintien de la dotation de fonctionnement globale pour l'établissement) mais cela suppose de traiter avec d'autant plus d'attention la part variable de la dotation liée à l'activité de la composante.

Cette année cette part variable serait de 131 468€ ce qui donne une **DGF de 261 468€**

Compte-tenu du fait que le SFCA, en raison d'une réorganisation interne très profonde, n'a pas pu à ce jour recouvrer *dans sa totalité* les recettes dues au titre des activités de FC de la FSES en 2016, la dotation de la FSES (part variable) est très potentiellement sous-estimée. L'Université s'engage donc à ce que toutes les recettes de FC dues au titre de l'année 2016 soient facturées et encaissées au plus tard au 31 mars 2018. La dotation 2018 de la FSES sera réévaluée de 61% des recettes supplémentaires encaissées, au plus tard le 15 avril 2018. Par ailleurs, le solde 2016 des activités de FC de la FSES (soit : 91 235,58 €) sera attribué en trois fois - par tiers - à la FSES : au titre des budgets 2019, 2020 et 2021.

22- Heures complémentaires

L'enveloppe « HC FI » est fixée à un niveau légèrement supérieur à celui de l'an dernier.

Le calcul de la DGH est maintenant globalisée (voir annexe) et intègre les heures payées sur budget FC.

Cela donne un montant de 43 505 Htd (hors compensation des congés d'activité qui s'élèverait à 1290 Htd portant donc le total à 50460 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

En 2017, l'Université propose comme soutien fort de republier l'ensemble des supports EC vacants au 01092017, en économie, compte tenu de la très forte tension en taux d'encadrement : soit 1 PR et 1 MCF en économie.

Elle accepte la publication anticipée d'un poste PR en soutien au laboratoire LEM ce qui représente un soutien très fort.

Elle prend en compte le fort volume de postes vacants pour délégation en sociologie pour prioriser la publication de postes PR dès 2017.

Elle indique enfin la nécessité de poursuivre l'accompagnement de la composante en 2018/2019 en fonction de la libération prévue des postes en cours d'année.

24- Postes BIATSS

L'équipe de direction s'engage sur des mises au concours en 2017 permettant de résorber les contractuels sur postes vacants (notamment au niveau du secrétariat pédagogique) .

Elle prend par ailleurs acte du fait que la FSES n'a pas demandé le renouvellement du poste de SP, pour un « remplacement retraite », arbitré positivement dans le précédent COM (2016-17) avec la mention « ouverture en mobilité interne au départ de l'agent » (soit au 1^{er} janvier 2018). Elle prend acte également du fait que la FSES n'a pas demandé cette année le renouvellement du poste de SP vacant du fait de la mobilité interne d'un collègue vers un poste de catégorie B en RI (suite à un avancement par liste d'aptitude). Dès lors, elle s'engage à attribuer un poste de SP en septembre 2018, si la FSES en refait la demande.

Elle poursuit le soutien fort de la FSES par le passage à 100% d'un poste RH et l'arrivée d'un titulaire pour la dimension logistique/première maintenance. Dans la phase de transition durant laquelle la FSES dispose de deux postes de logisticien (et ce jusqu'au départ en retraite de l'un des 2 au 31 août 2018), l'Université n'entend pas ajouter un poste à mi-temps en entretien des surfaces. Elle prend acte du fait que la FSES recrutera pour ce faire un agent contractuel, rémunéré sur ressources propres, jusqu'au 31 août 2018. L'Université s'engage à attribuer le poste à mi-temps en entretien des surfaces au 1^{er} septembre 2018, suite au départ en retraite du logisticien.

Enfin elle retient la nécessité d'un secrétariat général adjoint, qui prendrait toute sa pertinence si le périmètre de la composante venait à être élargi. Dans l'immédiat la mise en place progressive d'un secrétariat adjoint est envisagée au second semestre.

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

Postes EC

2018

PR	CLERSE	19	Sociologie	Maintien potentiel
PR	CLERSE	19	Sociologie	Maintien potentiel
PR	LEM	5	Econométrie pure	Soutien recherche
PR	LEM	5	Banque finance	Maintien potentiel
PR	CLERSE	5	Economie du développement	Maintien potentiel
MCF	CRISTAL	27	Fléchage à préciser	Maintien potentiel / soutien formation

2019

PR	CLERSE	5	Economie- HPE	Maintien potentiel
MCF	CLERSE	5	Economie – Economie du travail et de l'emploi	Maintien potentiel
MCF	Labo à préciser	5	Economie – Economie internationale / économie européenne	Maintien de potentiel

POSTES BIATSS

2018

Cat	Corps	Fonction	Objectif
C	ATRF	Gestion RH	Passage à plein temps effectif
C	ATRF	Secrétariat pédagogique	Ok pour remplacement. Ouverture concours en 2018 au niveau de l'établissement
C	ATRF	Opérateur logistique	Ok pour tuilage et affectation d'un agent dès le 01 10 2017
A	ASI	Gestion parc informatique	Poste mutualisé avec le CRI
B	TCH	Gestion parc informatique	Poste mutualisé avec le CRI
C	ATRF	Logistique	Emploi d'un demi ETP sur ressources propres

La demande d'un appui en recherche sur le domaine informatique appliqué à l'économétrie sera instruite sur le périmètre Ulille en 2018. La question d'un demi ETP dédié à la COM FC sera instruite avec le service FC de l'Université.

PATRIMOINE

La place du Cèdre a été réaménagée.

L'université partage l'analyse selon laquelle le bâtiment SH2 est effectivement à saturation, aussi le calcul réalisé par la FSES estimant la surface / agent à 9,34 m² paraît tout à fait réaliste. Toutefois, **nous affinerons ensemble cette évaluation** sachant que dans un espace de travail partagé la surface minimale à prendre en compte est de 12 m² pour une personne auxquels s'ajoutent 6 m² par agent supplémentaire. Si au bilan la pénurie de locaux est confirmée, il nous faudra rechercher les possibilités- malheureusement réduites - qui s'offrent à nous pour desserrer la contrainte, sans pour autant remettre en question le principe d'unicité d'affectation (bâtiments soumis à la réglementation ERP / bâtiments « droit du travail »). À défaut, **la création d'espaces de travail partagés, à la fois qualitatifs et attractifs, devra être envisagée et estimée.**

Concernant la modification des jauges des salles d'enseignement à la disposition de la FSES, les possibilités s'avèrent quasiment nulles car les effectifs autorisés dans une salle dépendent, au-delà de la surface disponible, du nombre d'issues et de la distance qui les sépare. Décloisonner deux salles contiguës ne paraît pas non plus une solution pour créer une ou plusieurs salles « grande capacité » dans la mesure où le service de gestion des salles indique qu'à certains horaires et périodes, 100% des salles sont affectées (mardi, mercredi et jeudi, en semestre impair). Une nouvelle fois les solutions sont à rechercher dans une **meilleure exploitation de tous les créneaux horaires disponibles sur la totalité de la semaine**. Pour autant nous partageons l'analyse selon laquelle notre établissement manque de grandes salles de TD. C'est la raison pour laquelle **nous programmons en 2018 la transformation de l'ancien atelier de mécanique du P3 en nouvelles salles de cours / TD (avec des jauges de 45 et 65 étudiants environ)**. Parallèlement nous réaliserons le **décloisonnement des salles C201 et C202 du SH3** pour créer une salle TD de 56 m².

Concernant les **réaménagements du SH2** qui font suite à la création de la salle des conférences et à la relocalisation en rez-de-chaussée du centre de documentation, l'université accompagnera la FSES à hauteur de **20 000 euros pour la poursuite des travaux.**