

IUT A

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 l'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 Biatss 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.

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'IUT A

Le taux d'encadrement de l'IUT est le suivant :

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	26,2	8,3	9 496 €
Moyenne secteur	28,8	8,9	
Moyenne Université	41,7	11,9	7329€

C'est un taux d'encadrement qui s'explique par la spécificité pédagogique des IUT qui requiert un volume d'heure-maquette par étudiant et un dispositif de formation en effectif réduit plus important. La charge très importante de ces collègues est lisible dans le volume d'heures complémentaires liées à la FI.

L'IUT développe une politique de formation continue dynamique et innovante, et a choisi de gérer en propre une large partie de ces dispositifs.

L'IUT bénéficie d'une situation patrimoniale contrastée : satisfaisante pour le bâtiment récent situé sur le campus Cité scientifique et désastreuse pour les équipes et les départements situés sur le campus du recueil. Engagement a été pris de rapatrier ces deux départements sur le campus cité scientifique en 2019. La construction d'un Plan pluriannuel d'investissement (localisation dans l'actuel Bâtiment B8 + construction de 6500 mètres carrés de surface SHON voté au CA du 7 juillet) se poursuit et vient de recevoir une avancée décisive avec l'annonce d'une autorisation d'engagement de 4,5 millions d'€ de l'Etat en 2018. Ce premier financement permet d'avancer sur la suite du processus et de maintenir le CAP d'un rapatriement rapide.

II- Proposition de l'équipe de direction

21- Budget

La dotation de l'IUT est fixée comme l'an dernier à **2 278 265 €**.

22- Heures complémentaires

On propose cette année une dotation HC en hausse de 20%, soit 10200 HETD.

23- Emplois

Il est proposé de maintenir le potentiel de l'IUT sur deux années en suivant les priorités de l'IUT.

Pour les Biats, l'équipe de direction et l'IUT poursuivent un dialogue constructif et privilégient les mises au concours possibles, tout en préservant des marges d'adaptation dans la perspective de fusion des IUT de U Lille.

24. Patrimoine

Nous accompagnerons la demande prioritaire de l'IUT pour la réalisation de **travaux d'urgence** sur le site du Recueil dans l'attente du rapatriement des départements CHIMIE et GMP sur la cité scientifique. Une enveloppe de 25 000 € sera allouée à cette opération au titre de l'H&S (conformité électrique / ATEX). Par ailleurs nous poursuivons les négociations avec le Crous pour améliorer les propositions de restauration sur le site du recueil.

Comme indiqué ci-dessus le dossier rapatriement du Recueil avance rapidement et un PPI sera présenté en mis en mouvement en 2018.

2018

PRAG	Sciences Industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique		GEII	Maintenance de potentiel (première vague)	
64	PR	Viollette	GB	production de biomolécules par biocatalyse des agro-ressources	Maintenance de potentiel
62	MCF	UMET	Chimie	Résistance au feu des matériaux	Maintenance de potentiel
63	MCF	L2EP	GEII	Electrotechnique	Maintenance de potentiel / soutien recherche

2019

60	PR		GMP	Mécanique, génie mécanique, génie civil	Maintenance de potentiel
01	MCF	CRDP	GEA	droit	Maintenance de potentiel
64-62	PR	Viollette	GB		
63	PR	IEMN	GMP		Maintenance de potentiel / soutien recherche

BIATSS

2017

Cat	Corps	Fonction	
A	IGE	Secrétaire générale	Recrutement en cours par mutation, puis, le cas échéant, concours interne 2018
A	IGE	Service financier	Ouverture concours 2018
B	Tech	SVT	Ok pour mutation interne ou recrutement contractuel avec possibilité concours 2019
C	ATRF	Gestion RH	Ok pour mutation interne ou recrutement contractuel avec possibilité concours 2019
C	ATRF	Logistique	Ok pour recrutement direct en 2018
C	ATRF	soigneur	Ok pour mutation interne ou recrutement contractuel avec possibilité concours 2019
C	ATRF	Secrétaire direction	Recrutement en cours
C	ATRF	RH	Recrutement réservé Sauvadet

Le demande d'un poste IGE pour la direction du service RH sera reconsidérée en 2019, fonction de l'avancement du projet de fusion des IUT A, B et C.