

Polytech Lille

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 Polytech Lille

Polytech Lille est une composante de l'Université Lille 1 qui relève aussi du réseau Polytech. L'articulation de ces deux appartenances se fait au mieux au sein de l'établissement, qui parvient donc à jouer le jeu d'une double dimension école d'ingénieur / école universitaire. Une meilleure identification des PEIP et leur rattachement à Polytech va dans ce sens.

Les effectifs de l'EPU sont stables. Une forte hausse des inscriptions en génie civil compense une certaine érosion des effectifs en électronique / mécanique.

L'EPU dispose de ressources propres très importantes (4 fois supérieures à la dotation université) et jouit de ce point de vue d'une situation budgétaire confortable. Cette situation est le fruit d'un positionnement socio-économique favorable, mais aussi d'une politique active dans l'acquisition de ressources propres.

L'EPU présente un coût complet de 9 743 € par étudiant, qui est nettement supérieur à la moyenne. Cela s'explique par un statut particulier d'école d'ingénieur qui implique une dotation publique supérieure par étudiant dans le modèle sympa.

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	33,0	10	9 743 €.
Moyenne secteur	28,8	8,9	
Moyenne Université	41,7	11,9	7 329 €

L'EPU dispose d'un patrimoine immobilier récent et en bon état. Ces surfaces sont très principalement dédiées à l'enseignement mais abritent aussi des enseignants/chercheurs qui bénéficient également d'un bureau dans leur structure de recherche. Plusieurs enseignants-chercheurs effectuent en effet leur recherche en dehors des bâtiments de Polytech Lille (exemple de l'IEMN) et bénéficient à ce titre d'un bureau dans leur laboratoire de rattachement.

L'EPU est concernée par la rénovation du bât D (bât Stic Soft - (20M€)) dans le cadre du plan campus. Cette opération très structurante a démarré en cette rentrée 2017. L'Université a accompagné l'EPU pour gérer cette phase transitoire, sans doute avec la nécessité temporaire d'une réduction des surfaces (enseignement / bureau) qui supposera de gérer de manière plus précise encore la question des doubles localisation (enseignement/recherche) durant cette phase transitoire. La question du déplacement des activités d'ICARE est solutionnée.

Au plan patrimonial recherche, il faut souligner, outre la rénovation du bâtiment D (20M€), la réalisation du Hall CISIT (3.3M€) ce qui indique la dynamique patrimonial importante du secteur et son fort soutien par l'ensemble de ces partenaires.

II- Propositions de l'équipe de direction

21- DGF

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement de base à un niveau équivalent à celui de 2016

A cela s'ajoute un crédit de fonctionnement lié à l'activité de la composante de 95 226 €

La DGF 2018 sera donc de **423 226 €**

22- DGH

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'EPU cela donne les données suivantes : **62144 HTD** (avec en sus la compensation des « congés d'activité » à une hauteur qui serait aujourd'hui de 2417 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- Au plan patrimonial,

Afin de respecter les conditions d'H&S et permettre le remplacement de matériels obsolètes, l'université apportera une participation financière de 40 k€ pour le renouvellement de la centrale SSI et de 15 k€ pour la rénovation d'une partie du réseau de distribution hydrogène.

D'autre part, 10 k€ seront alloués à l'agrandissement et à la sécurisation du parking vélo extérieur et la création d'un nouveau local pour les déchets D2E. Nous étudierons également la possibilité de créer une issue supplémentaire entre les salles B008 et B010, afin de respecter la réglementation relative aux locaux accueillant plus de 19 étudiants.

Enfin, le remplacement de châssis de fenêtre fixes dans le bâtiment E sera réalisé dès cette année (2017).

24- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose maintien le potentiel et propose en 2018 un soutien sous forme de transformation d'un pote ATER en MCF et en 2019 un soutien recherche au laboratoire CRISTAL pour l'équipe robotique.

Par ailleurs elle accepte l'affectation de Madame Bazus-Fertin.

Elle acceptera aussi l'affectation de M Colliat, sous réserve de l'avis positif du conseil de la FST.

25- Postes BIATSS

L'équipe de direction poursuit le financement de 50 % d'un poste niveau IGE en Tomographie.

L'équipe de direction propose par ailleurs de maintenir le potentiel par mutation interne (en cours) sur les fonctions mises en exergue par la composante (notamment pédagogiques).

Il est a noté que l'accueil de deux collègues en mutation affectés sans contrepartie (au service formation et logistique) vient renforcer le potentiel global de l'école)

Ces éléments sont repris ci-dessous

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

POSTE EC 2018

MCF	63	Etude, conception, gestion d'énergie de convertisseurs statiques	L2EP	Soutien recherche/formation (transformation de poste ATER)
MCF	60 GC	Sol-Structure, Nano, Smart City	LGCGE	Maintien de potentiel
MCF	26	probabilités-statistique	Painlevé	Soutien recherche
PR	63	Electronique TéraHertz (THz)	IEMN	Maintien Potentiel

Accord pour l'affectation de M. Colliat, sous réserve de l'accord FST.

Accord pour le transfert de Madame Fertin à EPU

Poste EC 2019

MCF	61	Robotique	CRISTAL	Maintien Potentiel / soutien recherche
-----	----	-----------	---------	--

BIATSS

Cat	Corps	Fonction	Objectif	Arbitrage
A	IGR	LamCube – Micrographe ISIS4D	Affectation FST	Financement 50% Lille 1
B	TECH	Maintenance et logistique	Remplacement retraite	Ouverture en mobilité interne ou recrutement contractuel au départ de l'agent

DGF : 2018 423 226 € DGH (hors activités autres) : 62144 HTD
