

SEFA

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 pour le département SEFA

Le département SEFA abrite une activité de formation /recherche très soutenue sur le domaine de la formation (initiale et continue) des formateurs pour adulte.

Cette composante SEFA comprend quelques 500 étudiants (dont 70% en FC générant environ 600 kEuros de recettes FC) et a un taux d'encadrement, si on ne prend que les collègues intervenant principalement en FI, proche de la moyenne des sciences non expérimentales. La composante est concerné par une vague de départ en retraite, et dispose d'une histoire et d'un positionnement spécifique (la formation de formateur – branche spécifique des sciences de l'éducation) qui est sans équivalent sur la métropole.

Le CIREL (équipe Trigone) est un laboratoire multi site (avec Lille 3) et l'équipe doit conforter son assise et son dynamisme en matière de recherche. Des moyens supplémentaires de fonctionnement sont demandés, y compris dans le cadre de secteur recherche sciences sociales, et ces moyens obligent d'une certaine manière à un dynamisme plus fort encore et à une plus forte implication dans le soutien de la politique FC sur l'Université – ce qui est l'objectif partagé.

L'ensemble des propositions de l'équipe de direction poursuit un tel objectif : permettre au département de fonctionner de manière autonome au plan logistique et financier relativement au service de formation continue (tout en maintenant des interactions fortes en matière de recherche avec le SFC). Par ailleurs ce soutien s'inscrit dans le cadre de recomposition à venir du domaine SHS qui suppose de garantir un soutien fort à cette activité spécifique du SEFA.

II- 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 2015 soit une dotation de 53 000 € mais on y ajoute une part variable lié à l'activité de l'année 2016.

Pour le SEFA cette art variable est de 132 709 €

.La DGF serait donc de 185 709 €

22- Heures complémentaires

L'enveloppe HCFI est maintenue à un niveau quasi identique à celui de l'an dernier. Cette année le modèle d'une DGH globalisée intègre ex ante l'activité FC

Pour le SEFA cela constitue une **DGH de 7721 Htd**

A cette DGH la compensation des congés d'activité s'ajoute pour (à ce jour) 251Htd, elle s'élèverait à 7972 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 souhaite soutenir la composante en matière de recherche en confortant son potentiel par un re-phasage des de postes EC en 2018 et un en 2019.

24- Postes BIATOSS

L'équipe de direction avait permis à la composante SEFA d'accueillir en mutation un collègue IGE en 2016/2017. Elle accompagne le SEFA dans son organisation interne fortement liée à l'activité FC

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

PR	70	Formation des adultes	Maintien de potentiel
MCF	70	Formation des adultes / enjeux numériques	Maintien de potentiel

2019

PR/	70	Formation des adultes/enjeux numériques	Maintien de potentiel
-----	----	---	-----------------------

Postes BIATSS

L'Université garantie au SEFA ½ ETP pour sa fonction financière comme pour toute composante.

Par ailleurs, le SFC viendra en appui de la politique de FC très dynamique du département SEFA en proposant une aide sur le suivi financier (équivalente à ½ ETP) et sur le montage et suivi de contrat (équivalent à 1 ETP).

Des collègues, qui resteront affecté au SFC seront affectés sur ces missions pour faciliter l'interface SFC / SEFA.

PATRIMOINE

Le parking B5/B6, propriété de la Métropole Européenne de Lille, fera l'objet d'une réfection intégrale cet automne. Indépendamment de ces travaux, l'université a adressé un courrier à la MEL, le 17 juillet dernier, pour que soit recherchée une solution au problème de saturation désormais permanente de ce parking ; phénomène qui s'explique en grande partie par la sécurisation des accès des entreprises du secteur. Une solution pourrait consister à installer, sur une partie du parking, un accès par barrière avec lecteur de badge CMS réservé aux seuls personnels du bâtiment B5/6, sous réserve d'un accord avec la MEL en des termes qui restent à préciser. À ce jour nous sommes dans l'attente d'une réponse de la MEL.

S'agissant de la problématique de la pénurie de locaux au SEFA pour accueillir, d'une part, les collègues enseignants et chercheurs dans de bonnes conditions et aménager, d'autre part, une zone « recherche » ainsi qu'une salle de travail pour les stagiaires des branches professionnelles, il est impossible à ce jour de répondre favorablement à toutes ces demandes sans associer à la réflexion les collègues du SFCA qui doivent rejoindre le B5/B6 (problématique des surfaces affectées). Des solutions existent cependant pour assurer au SEFA une surface de travail étendue.

A moyen terme, en effet, une entière relocalisation du SEFA au cœur du campus de la cité scientifique pourrait être envisagée à la faveur du déménagement à venir d'une équipe de recherche actuellement hébergée au bâtiment P3. Cette solution permettrait de répondre à l'actuelle pénurie de locaux du SEFA. L'idée que quelques bureaux puissent être d'ores et déjà rendus disponibles dans les prochains mois est étudiée.