

Conseil d'Administration du vendredi 16 Novembre 2013

Dialogue de gestion 2013

Propositions de l'équipe de direction

I- PRESENTATION (RAPPEL)	2
II-PROPOSITIONS DE L'EQUIPE DE DIRECTION	4
2.1-UFR DE BIOLOGIE	6
2.2- UFR DE CHIMIE	11
2.3- EPU - POLYTECH'LILLE	15
2.4- UFR DE GEOGRAPHIE ET AMENAGEMENT	20
2.5 IAE	24
2.6- UFR IEEA	29
2.7- IUT	34
2.8- UFR DE MATHEMATIQUES	43
2.9- UFR DE PHYSIQUE	47
2.10- UFR SCIENCES DE LA TERRE	51
2.11 FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	55
2.12 STATION MARINE DE WIMEREUX	61

I- Présentation (rappel)

La mise en œuvre d'un nouveau type de dialogue de gestion répond à des engagements pris pendant la campagne 2012. Il s'agit de mettre en cohérence la politique budgétaire et la politique patrimoniale avec la manière dont l'Université conçoit sa politique de recrutement et d'accompagnement des personnes qui la font vivre, quel que soit leur statut et leur niveau de responsabilité.

L'endroit et le moment où cette question se cristallise est celui du dialogue de gestion entre les différentes composantes de l'université. Cette année nous avons donc initié une nouvelle manière d'organiser ce dialogue qui comprend trois innovations :

- 1- Une réflexion fondée sur une vision complète du fonctionnement des composantes et qui ne scinde donc pas, dans la discussion, questions budgétaires, patrimoniales et liées aux emplois.
- 2- Une réflexion fondée davantage sur une discussion bilatérale avec une visée pluriannuelle
- 3- Une réflexion qui ne part pas des besoins, nombreux et réels, mais des moyens dont dispose effectivement l'université en tentant, autant que faire se peut, d'en faire une gestion globale et collective qui permette une utilisation efficiente et juste.

Pour ce faire l'Université s'est dotée ces dernières années, sous l'impulsion de l'équipe précédente et grâce à un très important et précieux travail des services centraux, d'un ensemble d'indicateurs de pilotage en matière de patrimoine, de recherche, de budget, de gestion des emplois.

Cette batterie d'indicateurs et de tableaux de bord, qui permet une gestion au plus près du réel tout au long de l'année, a permis de mettre sur pied une gestion analytique du fonctionnement de l'université fondée sur la méthodologie des « coûts complets ». Cette méthodologie permet de chiffrer, concrètement et à partir d'une évaluation au plus près de la réalité de fonctionnement, le coût de fonctionnement de l'université. Coût qui peut être ensuite calculé, par exemple, par composante, par laboratoire, par service, par étudiant¹. Cette notion de coût complet permet de disposer de tableaux de bords synthétiques, conçus avec l'ensemble des

¹ On peut ainsi calculer que le coût moyen d'un étudiant à l'Université de Lille 1 (tout secteur et tout niveau d'étude confondu) s'est chiffré en moyenne à 7122 euros annuels (en 2011). Coût que l'on pourrait utilement comparer aux frais d'inscriptions perçus par l'Université, pour mesurer l'importance de la notion de service public (ou, pour approcher la disparité de la mise en œuvre de cette importante notion de service public, comparer au coût d'un étudiant classe préparatoire (13880 euros en 2007) ou de la moyenne de ce coût dans les pays de l'OCDE : 10 655 euros). Les tableaux de bord complets seront mis à disposition des conseillers lors des CA consacrés à ces questions.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

acteurs de l'Université et qui, en ce sens, font consensus. Sur cette base réfléchir à la manière dont les moyens dont nous disposons peuvent être utilement et justement affectés est plus aisé.

La mise en œuvre de cette démarche globale suppose bien sûr d'en accepter le prérequis : l'appartenance de tous à l'Université (avec des formes d'autonomie ou de subsidiarité variées) et donc une rupture avec l'idée que les moyens seraient, en quelque sorte, pré-affectés dans des composantes avant de l'être à l'Université dans son ensemble.

Cette année ce dialogue de gestion se déroule sur fond de fortes tensions budgétaires, que chacun connaît au niveau national, ce qui suppose une gestion particulièrement prudente et parcimonieuse de nos ressources.

Un processus fondé sur le dialogue multilatéral

La mise en œuvre de ce processus repose sur la volonté d'instaurer un dialogue multilatéral qui défasse la fiction d'une décision centrale autoritaire. La direction de l'Université repose en effet sur une décision centralisée mais celle-ci est le fruit d'un cheminement collectif qui doit, autant que faire se peut, être fondé sur un consensus, et la mise en évidence de la complémentarité entre les différents secteurs de l'Université (les différentes composantes, les différentes missions d'enseignement et de recherche). L'objectif d'une gestion stratégique partagée des ressources de l'Université est l'objectif de ce dialogue de gestion. Sa mise en œuvre multilatérale est le moyen d'éviter que le partage collectif ne prenne la forme d'une concurrence délétère et dénuée de sens.

Le dialogue de gestion s'est fondé sur 6 étapes :

- 1- L'équipe de direction et les services ont élaboré un diagnostic de la situation de chaque composante (avec les aspects enseignements et recherche) et leur a communiqué ce diagnostic.
- 2- L'équipe de direction s'est rendue dans chaque composante, a discuté de ce diagnostic et de la gestion des moyens qu'il permettrait d'envisager. Cette discussion est menée avec d'une part l'ensemble des représentants (enseignement / recherche) de la composante (directeur de la composante, directeurs des laboratoires associés, responsables administratifs), et, d'autre part, l'ensemble des personnes en charge de la gestion stratégique de l'Université (les vice-présidents CA, CEVU, CS et chargé des ressources collectives, le DGS, la DRH).
- 3- Chacune des composantes a élaboré ensuite un projet de contrat d'objectifs et de moyens (COM) et l'a proposé à la discussion collective.
- 4- Une assemblée exceptionnelle des directeurs de composante s'est tenue le jeudi 04/10 2012 et a permis de justifier ces propositions et d'entamer une discussion collective sur les arbitrages nécessaires.
- 5- L'équipe de direction a indiqué sa position la semaine suivante lors de rendez-vous bilatéraux.
- 6- Les contrats d'objectifs et de moyens ont été soumis à chacun des conseils de composante entre le 20/10 et le 14/11.

Nb : Cette nouvelle forme de dialogue avec les composantes et les laboratoires s'est déroulée cette année avec un calendrier particulièrement contraint, qui sera largement anticipé l'année prochaine. Les données et la mise en œuvre de ce dialogue de gestion, qui entrera en cohérence avec la conception du contrat quinquennal, et le CPER, seront évidemment affinées et améliorées tout au long des années qui viennent.

II-Propositions de l'équipe de direction

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2010-2013.

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien aux objectifs recherche, le soutien aux objectifs en matière de formation.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

- 1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), d'obtentions de financements sur projets, de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...).
- 2- L'objectif d'une structuration en institut permettant une meilleure lisibilité et une plus grande cohérence de l'activité de recherche, le renforcement de l'attractivité du site, et la recherche de coopération régionale.

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

Ces quelques lignes directrices ont guidé les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2012, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

Ces lignes directrices sont mises en œuvre dans un contexte doublement contraint : l'absence de création de poste et l'incertaine prise en compte du GVT (Glissement Vieillessement

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Technicité) conduisent l'équipe à une position prudente, tant en matière de poste (pas de création cette année) que de rehaussement (qui seront extrêmement limités). A ces deux contraintes budgétaires s'ajoute la contrainte liée à la mise en œuvre du dispositif Sauvadet dont les grandes lignes sont connues (cdisation ou titularisation des agents ayant une ancienneté suffisante sur les 6 dernières années au sein du même établissement public) mais dont la mise en œuvre (nombre de supports états à réserver pour ce type de concours et accompagnement de l'Etat en la matière) est incertaine.

Il est probable que l'Etat n'accompagne pas ce dispositif par des créations de postes en regard des bénéficiaires potentiels de titularisation et n'accompagne que partiellement le surcoût engendré par la titularisation (200 000 € par an).

C'est là une seconde hypothèse qui rend très délicat l'engagement sur la stabilisation des personnels pour ce qui concerne les personnels Biatoss. Nous ne pourrions prendre que des engagements « sous réserve » d'une connaissance précise de la manière dont ce dispositif de titularisation va impacter nos marges de manœuvre.

Le document indique ci-dessous pour chaque composante² à quelles propositions précises l'équipe de direction est parvenue à partir des discussions avec les composantes et compte tenu des lignes d'arbitrages et des contraintes rappelées ci-dessus.

² A l'exception de deux composantes spécifiques : la station Marine de Wimereux et le CUEEP qui feront l'objet d'un ajout postérieur.

2.1-UFR de Biologie

1- Un diagnostic partagé

L'UFR de Biologie est une UFR qui présente la caractéristique d'un fort afflux d'étudiants en Licence, qui ne se retrouve pas en master, et d'un grand nombre de laboratoires associés, souvent très performants, et constitués autour d'objets très précis. Au-delà du constat partagé d'un taux d'encadrement moindre que celui constaté en moyenne sur l'université, l'UFR de Biologie pose la question de l'articulation enseignement-recherche, et de la mise au point d'une stratégie cohérente d'ensemble, dans le cadre du contrat quinquennal à venir, sur laquelle l'équipe de direction indique s'engager.

Formation

Les effectifs sont stables après une forte hausse en 2009 (en 2012 : 2349 inscrits administratifs, 1201 pédagogiques »)³. Les effectifs se concentrent surtout au niveau Licence, tandis qu'ils sont moins importants au niveau Master. Cela semble également vérifié en tendance : la hausse se concentre sur le niveau Licence. Il faut donc mettre en place, avec la composante, une réflexion sur le suivi de ces étudiants, leur prise en charge financière (dans le cadre d'université Lille), leur poursuite en master.

Recherche

L'UFR de Biologie comporte un nombre très important de laboratoires associés : 11. Ils correspondent pour la plupart à des laboratoires spécialisés, sur des niches précises, et obtiennent des niveaux de reconnaissance différents (2 A+, 4A, 4B, 1C). Tous ont un bon taux de « producteurs ». Les deux plus importants « quantitativement » (respectivement 37 et 23 membres) sont classés A et B.

Patrimoine

L'UFR de Biologie a un patrimoine (très) dégradé qui génère un coût d'entretien important. De forts besoins de maintenance existent donc dans l'UFR. Cette UFR est concernée à terme par le plan Campus qui améliorera nettement la situation actuelle mais la période transitoire nécessite une attention forte.

Budget

Le budget est consommé à 50% en milieu d'année.

L'UFR dispose d'assez peu de ressources propres. Elles sont en baisse. Elles paraissent faibles relativement à l'excellente intégration des laboratoires dans le domaine socio-économique. L'équipe de direction de l'UFR souligne une volonté de mettre au point une politique dans ce domaine, cette politique sera appuyée par l'équipe de direction.

³ Le calcul des inscrits pédagogiques s'opère à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômes de l'université (calcul théorique mené à partir des logiciel Rimbaud et Gisèle). Dans le modèle sympa le chiffre des inscrits pédagogiques « présents » est pondéré de 2.4.

Emplois

En matière d'emplois la situation est celle d'une situation inférieure à celle des autres composantes de sciences expérimentales (2,0 enseignants/ biatoss (< moy : 1.8) ; 95,0 étudiants/biatoss (< moy : 48) ; 17,1 étudiants/enseignant (< moy : 11.9)⁴.

On peut noter que la situation semble particulièrement tendue pour ce qui concerne les personnels Biatoss. Le corps des Biatoss catégorie C est en moyenne plus représenté qu'ailleurs.

Situation classique également sur le plan de la démographie, le personnel enseignant est plutôt jeune.

Une caractéristique de l'UFR est une répartition de la charge d'enseignement assez inégale ; certains collègues de Biologie- très peu- déclarent une charge d'enseignement inférieure à leurs obligations statutaires dans le prévisionnel de services Gisèle. D'autres sont au contraire en sur-service.

La Biologie a été accompagné sur 2001-2011 : +2 postes entre 2001 et 2011, mais aucun depuis 2006 et 1 poste redistribué en 2012.

2- Propositions de l'équipe de direction

Les propositions de l'équipe de direction forment un soutien global à la Biologie, en matière de budget (baisse moindre que les autres composantes), et en matière de poste, en se situant dans les objectifs du contrat d'établissement (soutien aux laboratoires reconnus).

Budget

La lettre de cadrage prévoit une baisse moyenne de la dotation des composantes de 12% . Compte tenu du coût engendré par les TD, et de l'absence de marges de manœuvres budgétaires en l'absence de ressources propres suffisantes, il est acté qu'une baisse de 12% de la dotation ne pourrait être supportée qu'en réduisant la part du budget alloué au fonctionnement pédagogique.

L'équipe de direction propose donc une baisse de 8% correspondant à la demande de la composante indiquée dans le COM. Elle propose une dotation de 224 000 € (soit 95 € par « étudiant pédagogique pondéré »)⁵.

4 A partir du chiffre des inscrits administratifs 2011 (2349), chiffre très supérieur à celui des inscrits administratifs (1201) mesurés en 2012.

5 Ou 86€ par étudiant pédagogique pondéré (par 2.4).

Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

La proposition de l'équipe de direction est d'accompagner l'UFR de Biologie en prenant en compte les problèmes d'encadrement.

Le dialogue de gestion a fait apparaître une difficulté pour intégrer efficacement dans les enseignements un poste de PRAG. La demande exprimée par la composante porte sur des postes d'enseignants-chercheurs. L'équipe de direction a respecté cette demande.

Cette année il est donc proposé de mettre 2 postes supplémentaires à l'UFR de Biologie (qui ne comporte que 2 postes vacants pour départ à la retraite), et de porter le nombre de postes d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement à 4.

Cet ensemble de propositions doit permettre de réduire la charge d'enseignement par enseignant et surtout d'améliorer la jonction entre Licence et Master avec la volonté, exprimée par l'équipe de direction de l'UFR, de renouveler profondément l'offre pédagogique dans le cadre du prochain contrat quinquennal. Cet effort doit nécessairement aller de pair avec la mobilisation complète de chacun des Enseignants-chercheurs dans cet objectif et dans les tâches pédagogiques à tous les niveaux de cycle.

Les propositions de fléchage s'appuient (1) sur les demandes de la composante (2) sur la règle consistant à apporter en priorité du soutien aux laboratoires reconnus (3) sur l'historique des soutiens récents (l'UFR de biologie a obtenu 6 postes en redéploiements depuis 2001, mais aucun depuis 2006, excepté, en 2012, le recrutement du professeur Gordienko, pour 3 ans, sur un support qui était alors non-vacant).

Postes Enseignants-chercheurs :

Un poste de MCF, section 64, dans le cadre du laboratoire UGSF (UMR 8576). Profil « Soutien à une jeune équipe émergente » (maintien du potentiel du laboratoire)

Un poste MCF, section 66, pour le laboratoire EP (EA 4489), profil « épigénétique et transcriptomique (métabolisme et nutrition) » (maintien du potentiel du laboratoire)

Un poste PR, section 65, pour l'équipe SFCCS (INSERM U908), profil « étude du rôle des facteurs de croissance dans la cancérogenèse mammaire et la résistance aux thérapies classiques » (soutien recherche)

Un poste MCF, section 67, pour le laboratoire LGEPV (UMR 8016), profil « écologie, évolutive de l'adaptation » (soutien recherche)

Postes BIATOSS

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante, avec une forme de stabilisation à déterminer en fonction du dispositif Sauvadet.

En particulier elle maintient la prise en charge des fonctions :

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Un emploi catégorie C (ATRF BAP A) pour les TP de Physiologie animale

Un emploi catégorie B (TCH BAP A) pour les TP de Biochimie

Elle n'est pas en mesure d'indiquer le type de recrutement (contractuel, ouverture concours, mobilité interne, dispositif Sauvadet) mais fera le choix, le moment venu, en collaboration avec la composante, du type de support le plus adéquat pour les besoins du service et pour la personne susceptible de l'occuper.

Cet ensemble de propositions constitue un fort soutien à la composante, et ce malgré un contexte difficile.

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

BIOLOGIE	64	MCF	UGSF	UGSF, UMR 8576,. Soutien à une jeune équipe émergente.
BIOLOGIE	66	MCF	EPC	EA 4489, épigénétique et transcriptomique (métabolisme et nutrition)
BIOLOGIE	65	PR	SFCCS	INSERM U908, étude du rôle des facteurs de croissance dans la cancérogenèse mammaire et la résistance aux thérapies classiques
BIOLOGIE	67	MCF	LGEPV	UMR 8016, écologie, évolutive de l'adaptation.

Postes BIATOSS

Cat.	Corps	BAP	Fonction	Arbitrage
C	ATRF	BAP A	TP Physiologie animale	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
B	TCH	BAP A	TP Biochimie	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.

2.2- UFR de Chimie

1- Un diagnostic partagé

L'UFR de Chimie est une UFR performante en enseignement et recherche, et qui se situe dans la moyenne de l'université pour ce qui concerne le taux d'encadrement. Elle a participé fortement au redéploiement les années précédentes (12 postes entre 2001 et 2011, dont 3 depuis 2006). Il est proposé cette année de maintenir son potentiel.

Formation

Les effectifs sont stables (en 2012 : 673 inscrits administratifs, 978 « inscrits pédagogiques »)⁶. L'UFR participe à la formation commune en Licence (mais avec peu d'inscrits administratifs) et propose une offre de master qui est pour partie commune avec la biologie (avec un nombre d'étudiants inscrits assez faible) et pour partie autonome (avec un nombre d'inscrits plus élevé, plus de 150). L'insertion est excellente.

Recherche

L'UFR comporte un très grand nombre de laboratoires rattachés qui sont pour la plupart regroupés dans un institut, l'institut Chevreul (CMF, LASIR, MSAP, UCCS, UMET) auquel s'ajoute le PC2A qui est intégré à l'institut de l'Environnement (IREPSE). L'UCCS est intégré à l'Equipex ROCK et porte Realcat. L'UCCS, UMET, CMF, MSAP et le LASIR font partie de l'IEED IFMAS.

Le PC2A est un laboratoire de petite taille classé A+ partie prenante du labex CAPPA (dont fait partie également le LASIR) à partir d'un positionnement précis. Deux autres laboratoires sont classés A (les deux plus importants : UMET et UCCS). Les trois autres laboratoires, de plus petite taille, sont classés B⁷.

Le taux de publiant est très élevé (cas particulier du MSAP, une USR CNRS, qui présente un taux non significatif de 75%, sur 4 personnes...)

Patrimoine

Les bâtiments de chimie sont principalement dédiés à la recherche (à 70%).

Le secteur est actuellement en restructuration du point de vue du patrimoine dans le cadre du plan Campus. Un premier bâtiment (hall pilote) a été livré mais la restructuration est en cours. C'est un fort investissement de l'université.

⁶ Le calcul des inscrits pédagogiques s'opère à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômes de l'université (calcul théorique mené à partir des logiciel Rimbaud et Gisèle). Dans le modèle sympa le chiffre des inscrits pédagogiques « présents » est pondéré de 2.4.

⁷ Le LASIR n'a pas été évalué par l'AERES

Budget

L'UFR dispose de ressources propres relativement importantes (2 fois la dotation Université) suite à un effort de mobilisation des ressources propres. Une large part de son budget est consacrée à la gestion pédagogique, coûteuse, des TP.

Emplois

En matière d'emplois le taux d'encadrement apparaît nettement plus élevé, si on se fonde sur le nombre d'inscrits administratifs : **1,6** enseignants/biatoss (moy : 1.8); **21,4** étudiants/biatoss (moy : 45) ; **6,9** étudiants/enseignant (moy : 11.9).

Il faut cependant relativiser ce constat, comme le souligne le COM de la composante, en prenant en compte les inscrits pédagogiques. L'UFR participe à la formation d'un nombre important d'étudiants non rattachés administrativement à cette composante. En 2012 on obtiendrait 978 étudiants ce qui donne comme ratios : 9,87 étudiants / Enseignants et 31,6 étudiants / Biatoss. Des chiffres qui sont proches de la moyenne du secteur sciences expérimentales, quoique légèrement au-dessus.

2- Propositions de l'équipe de direction

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante, en modifiant cependant le type d'emplois de manière à apporter, à coût constant un soutien recherche plus appuyé.

Budget

La lettre de cadrage prévoit une baisse moyenne de la dotation des composantes de 12% ; Compte tenu du coût engendré par les TP, il est acté qu'une baisse de 12% de la dotation ne pourrait être supportée qu'en réduisant la part du budget allouée au fonctionnement pédagogique. C'est également le cas dans la composante biologie, qui rencontre le même type de problème.

L'équipe de direction propose donc une baisse de 8% de la DGF (relativement à 2012), comme pour l'UFR de Biologie.

Elle propose une dotation de 120 000 € (soit 123 € par étudiant pédagogique ou 64€ par « étudiant pédagogique pondéré »)⁸.

8 ...ou 86€ par étudiant pédagogique pondéré (par 2.4).

Emplois

Il est proposé d'accepter la demande de la Chimie portant sur trois supports de MCF, mais de décaler à la prochaine campagne (2013-2014) le recrutement sur l'un des supports, et parallèlement, de proposer un soutien recherche par un poste d'IGR.

Le soutien se porte sur un laboratoire impliqué dans le Labex CAPPa, conformément aux engagements pris dans le contrat quadriennal.

Pour assurer un potentiel pédagogique identique à la rentrée 2013, il est proposé de soutenir la composante avec un poste d'ATER supplémentaire lors de la prochaine campagne.

La demande de poste MCF émanant conjointement de la composante et du laboratoire LASIR, sera satisfaite sur la campagne 2013-2014.

Postes Enseignants-chercheurs :

Un poste MCF 32-33, laboratoire UCCS, profil « Matériaux organiques-inorganiques »

Un poste MCF 32, laboratoire UGSF, « Biologie-chimique »

Postes BIATOSS

L'équipe de direction propose la création d'un poste IGR afin de répondre à la demande de soutien au Labex CAPPa :

Un poste IGR, cat. A, BAP E, Soutien recherche (Ingénieur/ Doctorat) profil « Expert calcul scientifique chimie théorique » Laboratoire (PC2A), Institut IREPSE, soutien LRC C3R IRSN CNRS LILLE1 et labex CAPPa

Pour les autres demandes, l'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante, avec une forme de stabilisation à déterminer en fonction du dispositif Sauvadet. En particulier elle maintient la prise en charge des fonctions :

ASI. BAP B. Assistant en techniques d'analyse chimique - Appui à la recherche LASIR

TCH/SAENES. BAP J. Secrétariat gestion UCCS - (Sous réserve de la confirmation du départ en retraite)

TCH. BAP B. Technicien chimiste - Maintien du potentiel de la composante. Ouverture concours TCH RF

Sauf dans ce dernier cas, l'équipe n'est pas en mesure d'indiquer le type de recrutement (contractuel, ouverture concours, mobilité interne, dispositif Sauvadet) mais elle fera le choix, le moment venu, en collaboration avec la composante, du type de support le plus adéquat pour les besoins du service et pour la personne susceptible de l'occuper.

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

MCF 32-33	UCCS	Hybrides organique-inorganiques	Matériaux organique-inorganiques
MCF 32	UGSF	Chimiothérapie antiparasitaire	Biologie-chimique

+ un poste ATER supplémentaire pour l'année universitaire 2013/2014

Postes BIATOSS

Corps	BAP	Fonction / emploi type	Objectif	Arbitrage
IGR	BAP E	Calcul scientifique et chimie théorique	Création de poste PC2A – Ireperse- labex cappa	Transformation poste MCF et ouverture concours IGR
ASI	BAP B	Assistant en techniques d'analyse chimique	Appui à la recherche LASIR	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
TCH	BAP J	Secrétaire gestion	Gestion administrative UCCS	Sous réserve de la confirmation du départ en retraite. Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel ou mobilité interne. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
TCH	BAP B	Technicien chimiste	Pédagogie	Maintien du potentiel de la composante. Ouverture concours TCH RF

2.3- EPU - Polytech'Lille

1- Un diagnostic partagé

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.

Les effectifs de l'EPU sont stables (en 2012 : 1775 inscrits administratifs, 1651 inscrits pédagogiques)⁹. Une forte hausse des inscriptions en génie civil compense une certaine érosion des effectifs en électronique / mécanique.

L'EPU est associé à de nombreux laboratoires en raison de la multiplicité des domaines de formation. Deux laboratoires sont attachés prioritairement à l'EPU : le LGCGE et le LML. Le LML est un laboratoire UMR, noté A+, qui est principalement attaché à l'EPU. Le LGCGE est un laboratoire plus récent (et qui n'a pas encore pu être évalué) qui est principalement rattaché à l'Université d'Artois et soutient aussi l'enseignement en sciences de la terre. Ces deux laboratoires présentent un excellent taux de « produisant » de l'ordre de 95%. Les laboratoires UMR, Probiogem, IEMN, LIFL et LAGIS (ces deux derniers étant en cours de rapprochement) sont également fortement associés à cette composante.

La question de l'articulation recherche/formation semble se faire sans difficulté notamment à partir d'une prise en compte *première* des besoins pédagogiques au sein de Polytech.

L'EPU présente un coût complet de 9 636 € par étudiant, qui est nettement supérieur à la moyenne. Il se situe cependant dans la norme des composantes sciences expérimentales, et bénéficie d'un statut particulier d'école d'ingénieur qui implique une dotation publique supérieure par étudiant dans le modèle sympa.

L'EPU dispose d'un patrimoine immobilier récent et en bon état. Ces surfaces sont principalement dédiées à l'enseignement. Elles sont adaptées aux besoins. Plusieurs enseignants-chercheurs effectuent 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) dans le cadre du plan Campus, mais à partir d'un objectif recherche pour des laboratoires (LIFL, LAGIS...) qui ne sont pas seulement attachés à Polytech dans cette analyse budgétaire.

L'EPU dispose de ressources propres très importantes (4 fois supérieur à la dotation université) et jouit de ce point de vue d'une situation budgétaire confortable. Cette situation

⁹ Le calcul des inscrits pédagogiques s'opère à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômes de l'université (calcul théorique mené à partir des logiciel Rimbaud et Gisèle). Dans le modèle sympa le chiffre des inscrits pédagogiques « présents » est pondéré de 2.4.

est le fruit d'un positionnement socio-économique favorable, mais aussi d'une politique active dans l'acquisition de ressources propres qui sont en forte hausse. Il faut sans doute entamer une réflexion sur la mobilisation de ces ressources propres sur le moyen/long terme.

En matière d'emplois, la situation est celle d'un taux d'encadrement nettement supérieure à celui des autres composantes en moyenne (**2,5** enseignants/biatoss ; **36,3** étudiants/biatoss ; **11,9** étudiants/enseignant)...relativement proche cependant de la norme des composantes sciences expérimentales. L'emploi (en ETP) a été stable ces dernières années.

2- Propositions de l'équipe de direction

Les propositions de l'équipe de direction visent à maintenir à Polytech un même niveau de ressources, modulo la baisse générale de la dotation de fonctionnement.

Budget

La lettre de cadrage prévoit une baisse moyenne de la dotation des composantes de 12% .

La proposition de l'équipe de direction propose donc de fixer la demande de dotation à 328 000 € (soit 200 € par étudiant pédagogique, mais 61 par « étudiant pédagogique pondéré »)¹⁰.

Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

La proposition de l'équipe de direction vise à maintenir le potentiel de la composante tout en prêtant attention aux secteurs déficitaires en termes d'enseignants (en particulier le Génie Civil).

En matière de personnel Biatoss, la composante demande un stabilisation des personnels. L'équipe y est très favorable mais ne dispose cette année d'aucune visibilité pour répondre, globalement, à cette demande et ne peut faire que de très modestes propositions.

Cet ensemble de propositions doit permettre de réduire le volume d'heures complémentaires

Les propositions de fléchage s'appuient (1) sur les demandes de la composante (2) sur la règle consistant à apporter en priorité du soutien aux laboratoires reconnus (3) sur l'historique des soutiens récents.

¹⁰ un élève ingénieur est pondéré par 4.

Postes Enseignants-chercheurs :

Un poste de professeur, section 33, pour le laboratoire UMET

Un poste de MCF, section 60 (GC), pour la laboratoire LML

Un poste de MCF, section 27, recherche au laboratoire LIFL (dans le cadre de sa fusion avec le Lagis)

Un poste de MCF, section 27, recherche au laboratoire LIFL (dans le cadre de sa fusion avec le Lagis)

Un poste de Prag (génie civil) en cours de recrutement

+

Engagement sur un poste Enseignant-chercheur ou Enseignant en Génie Civil à la rentrée 2014 (campagne 2013/2014)

Ces propositions forment un premier soutien fort, sur le plan pédagogique, au secteur génie civil (476 heures d'enseignement supplémentaire) et à l'équipe UMR LML (soutien recherche). Elles s'inscrivent aussi dans la perspective d'un rapprochement du LIFL et du LAGIS.

Postes BIATOSS

La demande de la composante porte sur la stabilisation des personnels contractuels qui sont en nombre important au sein de la composante. La position de l'équipe de direction est de viser, de manière générale, à une stabilisation rapide des contractuels lorsqu'ils occupent un emploi pérenne et sont financés par des ressources pérennes.

L'équipe de direction propose donc :

De maintenir le potentiel de la composante

De chercher au cas par cas des solutions permettant l'embauche de titulaires (ouverture concours, mutation interne, dispositifs de cdisation...)

Elle n'est cependant pas en mesure d'indiquer le type de recrutement en raison de la mise en place du dispositif Sauvadet. Ce dispositif impliquera l'utilisation de poste Etat pour la titularisation de contractuels respectant les conditions du dispositif. Cela supposera un système complexe de mutation interne qui n'est pas à l'heure actuel planifiable en l'absence de directives ministérielles.

L'équipe de direction fera donc le choix, le moment venu, en collaboration avec la composante, du type de support le plus adéquat pour les besoins du service et pour la personne susceptible de l'occuper. Des opportunités de stabilisation par concours paraissent cependant envisageables pour les postes IGE/IGR demandés par la composante.

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs et enseignants

section	rang	Argumentaire pédagogique	laboratoire
33	PR	Nb HC important réparti sur peu d'enseignants	UMET
60 GC	MCF	Déficit de potentiel enseignants (GTGC2A-GTGC-Licence-Masters)	LML
27	MCF	Montée en puissance GIS2A	LAGIS-LIFL
27	MCF	Montée en puissance GIS2A	LIFL
GC	PRAG	Déficit de potentiel enseignant	-

Postes BIATOSS

Cat.	Corps	BAP	Fonction / emploi type	Objectif	Arbitrage
A	IGE	BAP J	Qualité + Direction SIU	Stabilisation du contractuel en place par passage en CDI ou ouverture concours	Ouverture concours IGE
C	ATRF	BAP J	Secrétariat pédagogique	Fonction pérenne occupée par contractuel → besoin de stabilisation de la fonction	Maintien du potentiel de la composante, par mobilité interne ou emploi contractuel
C	ATRF	BAP J	Secrétariat pédagogique	Fonction pérenne occupée par contractuel → besoin de stabilisation de la fonction	Maintien du potentiel de la composante, par mobilité interne ou emploi contractuel, sous réserve concours Sauvadet
C	ATRF	BAP J	Gestion financière et comptable	Fonction pérenne occupée par contractuel → besoin de stabilisation de la fonction	Maintien du potentiel de la composante, par mobilité interne ou emploi contractuel
C	ATRF	BAP J	Qualité + secrétariat direction	Fonction pérenne occupée par contractuel → besoin de stabilisation de la fonction	Maintien du potentiel de la composante, par mobilité interne ou emploi contractuel, sous réserve concours Sauvadet
C	ATRF	BAP J	Relations internationales + recherche	Fonction pérenne occupée par contractuel → besoin de stabilisation de la fonction	Maintien du potentiel de la composante, par mobilité interne ou emploi contractuel, sous réserve concours Sauvadet
C	ATRF	BAP J	Scolarité + gestion personnel	Fonction pérenne occupée par contractuel → besoin de stabilisation de la fonction	Maintien du potentiel de la composante, par mobilité interne ou emploi contractuel, sous réserve concours Sauvadet
C	ATRF	BAP G	Maintenance bâtiment	Fonction pérenne occupée par contractuel → besoin de stabilisation de la fonction	Maintien du potentiel de la composante, par mobilité interne ou emploi contractuel, sous réserve concours Sauvadet
A ou B	ASI ou TCH	BAP J	Aide à la mobilité	Fonction pérenne occupée par contractuel → besoin de stabilisation de la fonction	Maintien du potentiel de la composante, par mobilité interne ou emploi contractuel
A	IGR	BAP A	Ingénieur biologiste ProBioGEM	Fonction pérenne occupée par contractuel → demande de stabilisation du contractuel en place	Stabilisation du contractuel en place par prolongation du contrat

2.4- UFR de Géographie et Aménagement

1- Un diagnostic partagé

L'UFR de Géographie et Aménagement est une UFR de petite taille mais qui présente une très forte homogénéité recherche/enseignement et un projet de développement équilibré entre enseignement et recherche. En ce sens elle a pu faire d'un possible handicap (le champ a priori restreint du domaine) une force. Cela met l'UFR dans une bonne position pour s'intégrer de manière encore plus lisible dans un schéma de formation et recherche cohérent sur Lille 1. Partant de ce constat, il est proposé de maintenir le potentiel de la composante sans revenir sur le rehaussement (PRCE > PR) obtenu l'an dernier.

Evolution des effectifs étudiants

Les effectifs semblent s'être stabilisés autour de 550 étudiants inscrits administrativement (566 si on prend les inscrits pédagogiques¹¹). Ces effectifs se répartissent en master et licence et l'offre de master draine des inscriptions importantes en licence et permettent un bon niveau de sélection en master. Des collaborations sont possibles avec différents UFR (Histoire, Sciences IEP) ou Ecole interne de l'Université (avec Polytech Lille pour l'aspect aménagement).

Situation en matière de recherche

L'UFR de Géographie présente une situation simple avec un seul laboratoire, le laboratoire TVES, qui est principalement rattaché à cette UFR (avec une collaboration forte avec l'Université du Littoral).

Ce laboratoire est une Equipe d'accueil classée A, le taux de publiant apparent y est assez faible (75%) mais est lié à une prise en compte incomplète des productions de l'équipe.

Il y a une forte cohérence évidente entre pédagogie et recherche, qui constitue un atout réciproque pour le laboratoire et l'UFR.

Budget

L'UFR présente un coût complet de 6 443 € ce qui la situe proche de la moyenne de l'Université, et dans la fourchette haute du secteur SHS qui est traditionnellement considéré comme moins coûteux. Une des raisons est l'existence de coûts fixes indépendants du nombre d'étudiants. Une mutualisation plus forte du patrimoine dédié à l'enseignement fera sans doute baisser ce coût apparent.

L'UFR dispose de ressources propres qui représentent le double de la dotation ministérielle.

¹¹ Le calcul des inscrits pédagogiques s'opère à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômes de l'université (calcul théorique mené à partir des logiciel Rimbaud et Gisèle). Dans le modèle sympa le chiffre des inscrits pédagogiques « présents » est pondéré de 2.4.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Ce Budget semble adapté : il est engagé à 64% en milieu d'année.

Emplois

En matière d'emplois la situation est celle d'un taux d'encadrement plus élevé que la moyenne du secteur sciences non expérimentales : 2,3 enseignants / biatoss (moy : 2,5); 43,1 étudiants/biatoss (moy : 57,3) ; 13,8 étudiants/enseignant (moy : 20,4). L'emploi a été stable ces dernières années. Il faut noter toutefois l'existence d'un fort rehaussement pour la campagne 2012 qui constitue un soutien recherche et en encadrement pour les masters et doctorats. Enfin existe le cas particulier d'un collègue employé sous le statut de contractuel enseignant-chercheur, très investi dans la formation de master, et occupant actuellement un support de poste PAST.

Patrimoine

L'UFR ne rencontre pas de problèmes de locaux, il demande l'aménagement ou l'aide à l'aménagement de locaux informatique et la rénovation de salles anciennement dédiées aux TP pour augmenter l'espace dédié à la cartographie et l'encadrement pédagogique ce qui peut se concevoir à partir du moment où ces salles libérées permettent aussi de libérer des espaces mutualisés. L'UFR demande la mise à disposition d'un personnel niveau Technicien, BAP E pour la maintenance de son parc informatique

2- Propositions de l'équipe de direction

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante et d'accompagner le projet d'une aide en ingénierie en matière de cartographie.

Budget

La lettre de cadrage prévoit une baisse moyenne de la dotation des composantes de 12%. Elle prévoit aussi de répercuter sur le budget de la composante la reprise à la charge du SCD du coût d'une partie des bouquets numériques (Wiley et Elsevier) qui présentent une forte part contrainte.

La bibliothèque de géographie n'étant affectée que de manière marginale par ce transfert, on propose une DGF 2012/2013 diminuée de 12% par rapport à la DGF 2011/2012. C'est la proposition qu'a fait remonter l'UFR dans son COM.

La dotation 2012/2013 s'élèvera donc à hauteur de 55 000 € (soit 100€ par étudiant «inscrit pédagogique »).

Postes Enseignants-chercheurs :

Il est proposé de suivre la demande de l'UFR.

L'équipe de direction propose donc la mise au recrutement d'un poste de MCF sur le profil demandé par la composante.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

La composante demande aussi d'étudier la possibilité de stabiliser M. Leclerc (actuellement en CDD de 1 an) sur le poste PAST qu'il occupe. Sous réserve de la faisabilité de cette proposition l'équipe accepte d'étudier cette solution, en mobilisant le support PAST, pour une durée de 5 ans avec un service et un statut correspondant à celui d'un enseignant PRAG à mi-temps (192H de service dû) (avec un échelon de référence pertinent à déterminer conjointement)

Postes BIATOSS

L'équipe de direction propose de suivre la proposition de la composante consistant à demander la redéfinition d'un poste actuellement vacant (lié à la bibliothèque).

L'équipe de direction propose de recruter un ingénieur cartographe, IGE cat A, pour accompagner et encadrer les travaux de cartographie en enseignement /recherche.

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

23/24	MCF	TVES	Frontières, développement des territoires et politiques européennes
-------	-----	------	---

Postes BIATOSS

Catégorie	Corps	BAP	Fonction / emploi type	Arbitrage
A	IGE	BAP D	Cartographie	Recrutement contractuel avec perspective d'ouverture concours en 2014.

2.5 IAE

1- Un diagnostic partagé

L'IAE est une composante qui exerce une forte attractivité sur les étudiants. Le très grand 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 se ressent sans doute, sans que le lien de causalité puisse être clairement établi, sur le temps que les enseignants-chercheurs de la composante peuvent effectivement consacrer à la recherche. Le laboratoire LEM, commun à la composante et à l'Institut catholique de Lille, présente en effet une faiblesse pour ce qui concerne son taux de publiant (en particulier pour ce qui concerne la part IAE)

Les effectifs étudiants (en 2012 : 2068 inscrits administratifs, 1211 inscrits « pédagogiques »)¹² se situent à un niveau très élevé et plutôt en hausse ces dernières années (bien qu'il semble qu'un plafond a été atteint après une forte hausse ces dix dernières années). Le taux d'insertion des diplômés est très bon. Les effectifs se concentrent plutôt sur le niveau master (les étudiants de licences étant pris en charge, pour partie, par la faculté des SES).

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.

En matière d'emplois la situation est celle d'un taux d'encadrement nettement plus faible que la moyenne de l'université et du secteur des Sciences non Expérimentales : **1,1** enseignants /biatoss; **36,3** étudiants/biatoss ; **31,3** étudiants/enseignant (calcul à partir des données 2011). Ce sous-effectif est notamment remarquable pour ce qui concerne le taux d'encadrement enseignant (pour lequel l'IAE se situe, à partir de ces données 2011, à la dernière place dans l'université). La situation semble moins tendue pour ce qui concerne le personnel Biatoss, ce en raison d'un très fort volant de contractuels payés sur ressources propres. Cette situation est à relier au très fort volume d'heures complémentaires. (1 254 915 € en 2011, dont 430 258€ sur ressources propres). Ce fort volume d'heures complémentaires est encore plus net rapporté au nombre de titulaires EC (52 ETP en 2011).

¹² Le calcul des inscrits pédagogiques s'opère à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômes de l'université (calcul théorique mené à partir des logiciel Rimbaud et Gisèle). Il est à affiner durant l'année universitaire en cours.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

En matière de recherche, l'UFR comporte un laboratoire, le LEM. C'est un laboratoire UMR classé A, avec cependant un taux de publiant faible (66%) relativement à la moyenne de l'Université. Le lien entre enseignement et recherche est clair, et les masters de l'IAE bénéficient largement de cet adossement recherche à un laboratoire dont l'excellence a été reconnue par le CNRS.

Patrimoine

L'IAE dispose de locaux propres, en dehors du campus universitaire. Ces locaux nécessitent encore un investissement important en matière d'entretien, de rénovation et présentent un coût d'utilisation élevé. La localisation lointaine de l'IAE pose un évident problème en termes de mutualisation des services de l'université. La question principale qui se pose, au-delà des questions liées au dialogue de gestion, est celle de la poursuite de la réfection du bâtiment, qui suppose d'établir un plan prévisionnel fondé sur des financements dédiés, dont nul ne dispose pour l'heure.

2- Propositions de l'équipe de direction

Budget

La dotation de l'IAE représente 1/30 de son budget. La proposition de l'équipe de direction vise à appliquer une baisse de 12% et à déduire une partie des ressources correspondant au fonctionnement de la bibliothèque, dont les charges vont être considérablement réduites par la prise en charge directe, par le SCD du coût des bouquets numériques (Springer, Willey, Elsevier).

Le montant avancé par le SCD du transfert de cette charge est de :

Elsevier: 33 660 € TTC

Wiley: 13 333 € TTC

Total = **46 993 € TTC**

La dotation 2011/2012 était de 127 873,00 €. Une baisse de 12% donnerait 112528 €. La prise en compte complète du transfert des charges (qui reste à évaluer précisément) donnerait 65535 €.

Pour maintenir une certaine équité envers la dotation par étudiant et la maintenir dans la moyenne des dotations aux sciences non expérimentales, l'équipe propose une dotation de 80 000 € (soit 67€ par « étudiants pédagogiques »).

Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

La proposition de l'équipe de direction est d'accompagner l'IAE en prenant en compte les problèmes d'encadrement.

Le dialogue de gestion a fait apparaître un désir d'articuler la politique de recrutement entre utilisation de poste PRAG et MCF. Cette année il est donc proposé de ne pas revenir sur l'avance de poste réalisée l'année dernière (et qui devrait donc donner lieu à restitution cette année). Il est également proposé de redéployer un poste de PRAG en vue de réduire les problèmes d'encadrement évoqués ci-dessus.

Cet ensemble de propositions doit permettre de réduire, progressivement et dès l'année 2013/2014, la charge d'enseignement par enseignant et donc de rétablir, au niveau du laboratoire, un taux de publiant conforme aux exigences du CNRS relativement aux laboratoires UMR. En ce sens, ce soutien, motivé par une surcharge pédagogique, doit aussi être compris comme un soutien à la recherche fondé sur l'établissement d'une stratégie progressive de baisse des heures complémentaires et de hausse du temps d'activité que les collègues seront effectivement en mesure de consacrer à la recherche.

Les propositions correspondent aux priorités affichées par l'UFR et les deux laboratoires.

Postes Enseignants-chercheurs :

Un poste de MCF, section 6, dans le laboratoire LEM, profil « Management international »

Un poste MCF, section 6, dans le laboratoire LEM, profil « Système d'informations »

Un poste de PRAG, en économie-gestion, profil « Comptabilité finance »

Postes BIATOSS

L'équipe de direction propose le maintien du potentiel de la composante :

Un poste catégorie C, ATRF, BAP J de Secrétariat pédagogique

Un poste catégorie C, ATRF BAP J Secrétariat pédagogique

Un poste catégorie A, IGR BAP J, Responsable administratif IAE (avec tuilage afin de permettre une bonne transmission des dossiers)

Elle n'est pas en mesure d'indiquer le type de recrutement (contractuel, ouverture concours, mobilité interne, dispositif Sauvadet) mais fera le choix, le moment venu, en collaboration avec la composante, du type de support le plus adéquat pour les besoins du service et pour la personne susceptible de l'occuper.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Cet ensemble de proposition constitue un fort soutien à la composante, dans un contexte difficile. Il doit s'inscrire dans le cadre de la recherche de solutions permettant un bon équilibre enseignement/recherche pour chaque enseignant chercheur et une baisse des heures complémentaires. Certaines solutions peuvent sans doute être trouvées, à l'avenir dans une mobilisation des ressources propres sous forme de supports pour des postes contractuels.

En tout état de cause, l'équipe de direction indique sa volonté d'un **accompagnement pluriannuel** sur les périodes à venir, conjointement à une baisse effective du volume d'heures complémentaires et un redressement du taux de publiants.

Cette démarche s'inscrit dans sa politique visant à assurer un bon équilibre enseignement–recherche et un soutien aux laboratoires reconnus. Elle est en cohérence avec la politique passée (l'IAE a bénéficié de 16 redéploiements entre 2001 et 2012).

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

6	MCF	LEM	Management international Renforcer l'équipe de recherche et de répondre aux besoins pédagogiques de l'ouverture à l'international de nos formations.
6	MCF	LEM	Système d'informations
Eco-Gest	PRAG		Comptabilité finance

Postes BIATOSS

Catégorie	Corps	BAP	Fonction / emploi type	Arbitrage
A	IGR	BAP J	Responsable administratif	Ouverture mobilité interne et/ou externe
C	ATRF	BAP J	Secrétariat pédagogique	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
C	ATRF	BAP J	Secrétariat pédagogique	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.

2.6- UFR IEEA

1- Un diagnostic partagé

L'IEEA est une composante qui est globalement équilibrée du point de vue enseignement recherche. Elle présente cependant une situation contrastée selon les secteurs, avec une forte hausse du nombre d'étudiants en informatique et électrotechnique, qui compense une baisse des inscriptions en électronique. Cette baisse des besoins de formation en électronique est cependant pour partie compensée par une hausse du nombre d'étudiants inscrits à Telecom Lille 1, où interviennent des enseignants-chercheurs de l'IEEA.

Les effectifs sont globalement stables, avec une hausse en électrotechnique et informatique et une baisse en électronique. Le personnel IEEA intervient principalement dans le cadre de la composante (en dehors du partenariat avec Telecom Lille 1) et le nombre d'inscrits administratifs (1545) est très proche du nombre d'inscrits pédagogiques (1529)¹³.

L'UFR a développé avec succès des formations en alternance qui sont montées en puissance, notamment en informatique et envisage dans le prochain quadriennal de développer ce type de formation en électronique, télécommunication et automatique pour améliorer l'attractivité de ces filières.

L'IEEA est associé à quatre laboratoires reconnus (IEMN, LAGIS, LIFL, L2EP) en informatique, électronique et électrotechnique. Le LAGIS et le LIFL sont en cours de rapprochement. Les laboratoires sont reconnus et bien évalués (A+ et A). Le taux de publiant (100 % pour IEMN et L2EP (laboratoire avec un faible effectif) – 85% pour LIFL et LAGIS) est élevé.

L'interaction Recherche/enseignement ne semble pas problématique malgré le nombre élevé de laboratoires attachés car elle fonctionne à l'intérieur de chaque département qui sont donc cohérents du point de vue enseignement-recherche et ont une certaine autonomie pédagogique.

L'IEEA, à travers ses laboratoires associés, est concerné par la rénovation du bâtiment D dans le cadre du plan Campus ainsi que par la mutualisation de l'atelier de mécanique qui devrait avoir lieu en 2013 au bâtiment P5 (en lien avec la physique) ce qui libérera de l'espace au bâtiment P3. Une partie des bâtiments d'enseignement est mutualisée avec d'autres composantes.

¹³ Le calcul des inscrits pédagogiques s'opère à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômes de l'université (calcul théorique mené à partir des logiciel Rimbaud et Gisèle). Dans le modèle sympa le chiffre des inscrits pédagogiques « présents » est pondéré de 2.4.

En matière d'emplois la situation est tout à fait dans la moyenne des composantes de sciences expérimentales (1.8 enseignants / biatoss (chiffre égal à la moyenne constatée dans le secteur) ; 49,0 étudiants/biatoss (moy : 45) ; 12,2 étudiants /enseignants (moy : 11.9)¹⁴.

Ce taux d'encadrement est cependant bien sûr supérieur à celui que l'on constate en SHS (2.5 / 57 / 20).

La situation est également assez classique sur le plan de la démographie, de la répartition par corps, du nombre de personnels en détachement ou CRCT.

2- Propositions de l'équipe de direction

Les propositions de l'équipe de direction visent à maintenir le potentiel de la composante et à respecter les équilibres internes suggérés par la composante dans ses propositions.

Budget

La lettre de cadrage prévoit une baisse moyenne de la dotation des composantes de 12%. Elle prévoit aussi de répercuter sur le budget de la composante la reprise à la charge du SCD du coût d'une partie des bouquets numériques (Wiley et Elsevier) qui présentent une forte part contrainte.

Dans le cas de l'IEEA le coût de ces abonnements étaient supportés par deux laboratoires (IEMN et LIFL) :

- IEMN :

Elsevier: 15 258 € TTC

Springer: 2 013 € TTC

Total = 17 271 € TTC

- Laboratoire d'informatique fondamentale de Lille (LIFL) :

Elsevier: 6 723 € TTC

Springer: 2 980 € TTC

Total = 9 703 € TTC

Il est donc décidé de ne pas en tenir compte dans la dotation de la composante.

On propose donc une dotation diminuée de 12 % relativement à la dotation 2012.

Pour l'année 2012-2013 l'université propose donc une DGF de 229 500 €, ce qui correspond à une dotation de 151€ par étudiant (100 par étudiant « pondéré »)¹⁵.

C'est une dotation qui se situe dans la fourchette « haute » relativement aux autres composantes.

14 Calcul réalisé à partir des inscrits administratifs 2011

15 Dans le modèle sympa le chiffre des inscrits pédagogiques « présents » est pondéré de 2.4.

Emplois

Pour la campagne 2013 l'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante. Pour ce qui concerne les postes Biatoss, cette proposition porte sur les missions qui seront prises en charge par l'université, mais sans garantie sur le type de support que permettra d'assurer ces missions, ce en raison du dispositif Sauvadet.

Enseignants-chercheurs :

Un poste MCF, section 27, en lien avec la laboratoire LIFL, lié à l'équipex real-cat et au projet Pia iceberg : Biologie Informatique ou simulation médicale..

Un poste PR, section 27, en lien avec la laboratoire LIFL, pour renforcer l'équipe pédagogique surtout en Réseaux et/ou Système/architecture et avec un profil recherche lié au projet émergent Dream pal et à l'Equipex irDive (en interaction avec le Lagis ou la thématique « logiciel ») : Architectures parallèles ou embarquées, logiciel, interaction et images. .

Un poste PR, section 63, en lien avec l'IEMN, avec un enseignement en master Télécom sur la thématique recherche : Susceptibilité électro-magnétique des systèmes embarqués -

Un poste MCF, section 63, en lien avec l'IEMN, avec un enseignement à TélécomLille1 et un profil recherche « Electronique Carbone, Matériaux 2D, Domaines d'application : électronique souple Radio Fréquence » visant à renforcer l'équipe CARBON impliquée dans plusieurs projets Anr et Européens.

Un poste MCF, section 61, en lien avec le LAGIS, avec un enseignement en Automatique (besoins importants) et un profil recherche lié à l'équipe SyNer (A+) : « Commande, Observation et estimation »

Un poste MCF, section 61, en lien avec le LAGIS, avec un enseignement en Automatique (besoins importants) et un profil recherche lié Equipex iDive, en lien avec le Lifl : Analyse d'images multimodales ».

Biatoss :

Pour ce qui concerne les postes Biatoss, il est proposé de maintenir le potentiel de la composante et de créer un demi-poste IGR en soutien au laboratoire L2EP (l'autre parti du financement relevant du laboratoire).

Le maintien du potentiel de la composante se traduit par la transformation d'un poste actuellement occupé par un IGE mais correspondant à un niveau ASI, par de possibles ouvertures de concours pour les personnels catégories A, et par des fonctions pourvues par emploi contractuel, de manière à réserver l'emploi du poste dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet, pour les autres catégories de personnel.

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

Section	corps	labo	Profil pédagogique	Profil recherche
27	MCF	LIFL	Renforcer l'équipe pédagogique surtout en Réseaux et/ou Système/architecture	Biologie Informatique ou simulation médicale. Equipex real-cat. Projet Pia iceberg.
27	PR	LIFL	Renforcer l'équipe pédagogique surtout en Réseaux et/ou Système/architecture	Architectures parallèles ou embarquées, logiciel, interaction et images. Projet émergent Dream pal. Equipex irDive (en interaction avec le Lagis ou la thématique « logiciel »).
63	PR	IEMN	Enseignement en master Télécom	Susceptibilité électro-magnétique des systèmes embarqués -
63	MCF	IEMN	Enseignement à TélécomLille1. Renforcer l'équipe pédagogique	Electronique Carbone, Matériaux 2D, Domaines d'application : électronique souple Radio Fréquence
61	MCF	LAGIS	Renforcer l'équipe pédagogique	Commande, Observation et estimation. Equipe SyNer (A+)
61	MCF	LAGIS	Renforcer l'équipe pédagogique	Analyse d'images multimodales. Equipex irDive en lien avec le Lifl

Postes BIATOSS

Cat.	Corps	BAP	Fonction	Arbitrage
A	IGR	BAP E	Chef de projet ou expert en développement et déploiement d'applications - LIFL Equipex	Ouverture concours IGR ou recrutement contractuel
A	IGE	BAP B	Centrale de micro et nano fabrication IEMN	Ouverture concours IGE ou recrutement contractuel
B	ASI	BAP E	Administrateur systèmes informatiques, réseaux et télécommunications - FIL	Transformation du poste en ASI. Fonction pourvue par emploi contractuel ou ouverture concours
A	IGR	BAP E	Suivi et pérennisation du logiciel code_Carmel3D développé en copropriété avec EDF R&D - L2EP	Recrutement contractuel financé 50% Lille 1 - 50% labo L2EP
B	TCH	BAP J	Secrétariat de direction	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
B	TCH	BAP J	Assistant de groupes de recherche IEMN (poste sur ressources propres IEMN)	Maintien du potentiel du laboratoire par emploi contractuel sur budget IEMN.

2.7- IUT

1- Un diagnostic partagé

Le dialogue de gestion engagé avec l'IUT s'inscrit dans la démarche initiée par l'université de l'établissement d'un contrat d'objectif et de moyens pour chaque UFR, école et institut et pour les différents laboratoires.

Dans le cas spécifique de l'IUT le contrat sera établi de façon plus détaillée, conformément à la démarche engagée au niveau national, précisée dans une circulaire ministérielle de 2009 et rappelée dans l'encadré suivant.

De plus, l'organisation budgétaire de l'IUT fait l'objet d'un Budget Propre Intégré (BPI), précisé dans une circulaire ministérielle de 2010 et rappelé également dans l'encadré suivant.

Le dialogue de gestion avec l'IUT a donc pour objectif :

- 1- de partager une vision commune des moyens attribués à l'IUT : budget, emplois, patrimoine
- 2- de définir les priorités de l'année 2012-2013 dans chacun de ces domaines

NOR : ESRS0900149C

RLR : 420-0 ; 425-1

circulaire n° 2009-1008 du 20-3-2009

ESR - DGESIP

La loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007 a consacré l'autonomie de ces établissements. En leur sein, les instituts universitaires de technologie(I.U.T.), qui constituent une filière de réussite et sont l'un des acteurs majeurs de notre système d'enseignement supérieur doivent y trouver toute leur place, dans le respect de la politique générale de leur université et de son équilibre budgétaire. À ce titre, les principes suivants, qui ont recueilli l'aval de la Conférence des présidents d'université (C.P.U.), de l'assemblée des directeurs d'I.U.T. (A.D.I.U.T.) et de l'Union nationale des présidents d'I.U.T.(U.N.P.I.U.T.), doivent présider aux relations entre chaque université et ses composantes I.U.T.

Chaque I.U.T. dispose, dans le respect de la réglementation en vigueur, d'une autonomie de gestion qui s'exprime par :

- le périmètre de l'ordonnateur secondaire : le directeur de l'I.U.T. est ordonnateur secondaire des recettes et dépenses, en application de l'article L. 713-9 du code de l'éducation. Toutes les recettes, y compris la part de la dotation de l'État attribuée par

l'université et les ressources propres générées par l'I.U.T. (taxe d'apprentissage, formation continue, etc.), et les dépenses relatives au fonctionnement global de l'I.U.T.(fonctionnement, investissement, emplois et compétences), pour l'ensemble des formations qu'il dispense, sont contenues dans son périmètre. Les budgets des équipes de recherche sont par ailleurs traités selon les principes d'organisation budgétaires adoptés par le conseil d'administration.

- le périmètre de l'autorité sur les personnels : le directeur de l'I.U.T. a autorité sur l'ensemble des personnels, en application de l'article L. 713-9 du code de l'éducation. Il définit les fiches de postes des personnels affectés à l'I.U.T., celles des enseignants- chercheurs étant établies conjointement avec le directeur du laboratoire

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

concerné. Ces fiches de postes viennent en appui du dialogue de gestion engagé avec la direction de l'université.

Le ministre chargé de l'enseignement supérieur définit, sur proposition du comité de suivi, un contrat-cadre d'objectifs et de moyens entre l'université et l'I.U.T. à partir des principes énoncés ci-dessus. Sur la base de ce contrat-cadre, chaque université conclut un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec l'I.U.T. qui définit l'activité et la stratégie de l'I.U.T. ainsi que la performance attendue. Il précise la nature et les modalités des services que s'échangent l'établissement et l'I.U.T. Il est transmis à la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle.

Au plan national, les moyens affectés aux I.U.T. seront consolidés et publiés par la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle. Le rôle essentiel joué par les commissions pédagogiques nationales et par la commission consultative nationale pour l'harmonisation et l'évolution des formations ainsi que pour la garantie de la définition nationale des diplômes est réaffirmé.

circulaire n° 2010-0714 du 19-10-2010

ESR – DGESIP

Objet : Circulaire complémentaire à la note budgétaire M 9-3 concernant les instituts et écoles relevant de l'article L 713-9 du code de l'Education

Cette circulaire a pour objectif de donner des précisions complémentaires à la note budgétaire interministérielle M 9-3 concernant les instituts et écoles relevant de l'article L 713-9 du code de l'Education afin d'éviter d'éventuelles interprétations divergentes quant aux modalités de mise en œuvre au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Le budget propre intégré (BPI) de l'IUT, tel que décrit dans la note M 9-3, dans sa globalité doit figurer dans l'architecture budgétaire de l'établissement, sur une seule unité budgétaire clairement identifiée dans l'architecture de gestion et d'information de l'Université dont le directeur est ordonnateur de droit.

1.1- Formation

L'IUT porte 7 DUT (Chimie, Génie biologique, Génie Electrique et Informatique Industrielle, Génie Mécanique et Productique, Gestion des Entreprises et des Administrations avec trois options, Informatique, Mesures Physiques). Le diplôme universitaire de technologie est une formation professionnalisée en deux ans accessible après le baccalauréat ou équivalent.. Les programmes pédagogiques sont définis nationalement (P.P.N.) et s'articulent notamment autour de 1800 heures d'enseignement, de 300 h de projets et de 10 semaines de stage au minimum. Le projet personnel et professionnel de l'étudiant figure également dans les P.P.N., comme élément commun à l'ensemble des spécialités. Ce projet est un travail de fond qui doit permettre à l'étudiant de se faire une idée précise des métiers de la spécialité et des aptitudes personnelles qu'ils nécessitent.

Dans le cadre de la politique de FTLV de Lille 1 l'IUT porte 17 licences professionnelles, ce qui représente plus de la moitié des licences professionnelles de l'Université.

En plus, l'IUT porte un Master, un parcours de licence générale et met en place chaque année des dispositifs de réorientation et d'aide à la réussite en collaboration avec l'Université.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

L'IUT accueille chaque année plus de 2 000 étudiants et son offre de formation riche et diversifiée concerne :

La formation initiale classique

La formation continue (Diplômante et Qualifiante)

L'alternance (Apprentissage et contrat de professionnalisation)

En termes de formation, les projets de l'IUT dans les années à venir sont :

Le développement des formations DUT et LP en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation),

Le développement de la formation continue qualifiante,

La mise en place d'une L3 technologique en collaboration avec les autres composantes de l'Université.

Ces objectifs permettront de conforter les relations de l'IUT avec ses partenaires socio-économiques.

L'IUT s'efforce d'ouvrir ses formations à l'international, ainsi, après avoir conforté son réseau de partenaires dans l'Union Européenne (80 partenaires), il continuera à développer des partenariats avec le Canada, la Russie, le Japon, l'Afrique et l'Amérique latine.

1.2 Recherche

Le caractère multidisciplinaire de l'IUT fait que ses enseignants chercheurs appartiennent à de nombreux laboratoires de l'Université. C'est un élément de complexité de la politique des emplois. En revanche, l'IUT maintient un dialogue permanent avec les laboratoires concernés, ce qui donne lieu à des échanges constructifs (couverture de 23 sections CNU).

Néanmoins, les liens sont particuliers avec deux laboratoires :

- 3- le laboratoire LML dont une partie des équipements est accueillie au sein des locaux du Recueil. Des équipements pédagogiques du département GMP sont également utilisés par le laboratoire.
- 4- le laboratoire ProBiogem, dont une partie des équipements est accueillie au sein des locaux de Villeneuve d'Ascq (hall T10 ...)

Il y a une forte interaction entre ces équipes et l'offre de formation de l'IUT

2- Propositions sur les moyens

Budget et personnel

Jusque 2008, la dotation de l'IUT était fléchée et s'élevait à 2 438 180 €. La dotation de l'université est maintenant globale et il lui appartient de déterminer les dotations des composantes en fonction de sa politique d'établissement.

En 2012, les attributions à l'IUT ont été les suivantes

Dotation d'établissement	2 438 180
Compensation TD/TP	220 000
RIP et TICE	38 000
Total	2 696 780

Avec cette dotation l'IUT assume son fonctionnement pédagogique, sa charge de logistique et de maintenance, ses heures complémentaires et contribue à la prise en charge de différentes fonctions support de l'université (en 2012, 180 000€ au titre d'une contribution forfaitaire, 46 458 € au titre de la formation continue auxquels s'ajoute la contribution au titre du DUSVA).

Le nombre d'emplois de l'IUT est de 288 : 207 Enseignants et 81 Biatoss

La dépense par étudiant de l'IUT est de l'ordre de 9 775 €, somme supérieure à la dépense moyenne de l'université Lille 1

Ce coût s'explique par le nombre d'heures d'enseignement d'un étudiant en IUT (en moyenne 900 heures par an) et par un nombre important de travaux pratiques (30 à 40% du volume horaire).

Le nombre d'emplois ne permet pas à l'IUT d'assurer les charges d'enseignement liées aux Programmes Pédagogiques Nationaux, ce qui explique le nombre important d'heures complémentaires du fait d'un faible taux d'encadrement de l'IUT de 53%. Chacun s'accorde cependant à considérer que le ministère ne reconnaît pas à sa juste mesure cette charge. L'université prend donc en charge le modèle pédagogique de l'IUT dans la mesure des moyens dont elle est dotée par l'Etat.

Le dialogue de gestion engagé doit se poursuivre entre les services de l'IUT et de l'Université sur les 3 points suivants :

- ❖ Affiner la compréhension réciproque du calcul SYMPA (déterminer la part générée par l'IUT) et partir de ce modèle pour évaluer la juste dotation de l'IUT
- ❖ Affiner le poids financier des fonctions supports de l'Université,

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

- ❖ Affiner la contribution de l'IUT aux charges communes de l'Université,

Ce cadre permettra une bonne compréhension mutuelle.

Des avancées ont lieu dès cette année malgré un contexte général de baisse de la dotation globale (hypothèse de baisse de la dotation de 12 %, en supposant une compensation intégrale du GVT). Il nous faut donc à la fois répercuter cette baisse des crédits alloués par le ministère, et mieux prendre en compte la spécificité de l'IUT en évaluant au plus juste sa contribution aux charges communes.

Dans ce cadre, la présidence formule les propositions suivantes :

- 1- Compte tenu des perspectives budgétaires ayant conduit à une baisse de 12% de la dotation prévue dans la lettre de cadrage votée lors du CA, il est proposé de diminuer la dotation de l'IUT de 195 K€ **pour la porter à 2 243 125 €** soit une baisse de 8% relativement à la dotation 2012 (compte tenu du fait que cette dotation à un périmètre plus large que celui des autres composantes : fonctionnement pédagogique mais aussi logistique-maintenance et heures complémentaires). Cette dotation pourra être revue à la hausse en fonction des attributions définitives de l'État (si la dotation de l'établissement était maintenue et si la dotation de masse salariale s'avérait suffisante avec compensation intégrale du GVT).
- 2- Un travail doit être entrepris sur la participation de l'IUT aux fonctions support de l'université. Pour 2013, il est proposé, après discussion, une baisse globale de 80 921€.

Au total, l'effort demandé à l'IUT cette année serait donc de l'ordre de 114 000 € (soit 4.65% de baisse relativement à l'ensemble dotation /contributions aux charges communes relativement à 2012).

Ces dispositions marquent à la fois la pérennité d'un soutien fort de Lille 1 et le nécessaire effort de solidarité de toutes les composantes.

Patrimoine

L'IUT est actuellement localisé sur deux sites et trois groupes de bâtiments pour une surface totale de 32 879 m².

Le Recueil (environ 10 000 m²). Le mini-campus du Recueil, composé de 6 bâtiments et un amphithéâtre, situés à 7,5 km de la cité scientifique, rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (ne bénéficiant pas du statut délocalisé par le Ministère), abrite les départements Chimie et Génie Mécanique. Ces départements y disposent en particulier d'un hall de Génie Chimique et

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

d'un atelier de Génie Mécanique, abritant des installations nécessitant surfaces et volumes importants.

Le SH3 avec une aile abritant le département GEA (environ 2 200 m²). Depuis la rentrée de septembre 2003, le Département GEA dispose au sein du SH3 de locaux adaptés et correctement équipés de salles informatiques, de deux labos de langues, d'un centre de ressources informatique multimédia et d'équipements audio et vidéo. Des problèmes de disponibilité de salles sont posés de façon récurrente.

Le bâtiment IUT . Les quatre départements Génie Biologique, Génie Electrique, Informatique et Mesures Physiques, disposent depuis la rentrée 2006 de locaux d'environ 20 000 m². Ces quatre départements disposent ainsi d'un centre de ressources commun équipé de 4 amphithéâtres entièrement équipés d'ordinateurs, de salles de TD et de TP majoritairement équipées d'ordinateur et de vidéo projecteur. A cela s'ajoute les salles et les équipements spécifiques à chaque département comme par exemple, la micro-brasserie, l'animalerie et la cuisine diététique pour génie biologique.

En 2011, l'environnement de l'IUT a été amélioré avec la destruction de l'ancien bâtiment (financée à hauteur de 1 million par l'Université Lille 1) et en 2012 avec les travaux d'aménagement liés à la construction du grand stade.

La relocalisation des départements Chimie et Génie Mécanique sur ce site est une priorité, qui sera portée devant le ministère, pour

- 1- assurer la cohérence des activités d'enseignement et de recherche,*
- 2- mieux intégrer les étudiants,*
- 3- résoudre les problèmes, de plus en plus lourds, liés à la vétusté des bâtiments.*

Emplois

Il est proposé de maintenir le potentiel de l'IUT et de réaliser un soutien recherche au LIFL en proposant le rehaussement d'un poste de maître de conférences en poste de professeur.

Enseignants

Pour ce qui concerne les postes d'enseignants, l'IUT fait état de la vacance effective à ce jour de 3 postes d'enseignant-chercheur et de deux postes de PRAG susceptibles d'être vacants.

Sous réserve que ces postes soient effectivement vacants, ou le soient au 01 Avril 2012 (pour les postes PRAG), il est proposé de procéder aux recrutements suivants :

Un poste PR , en section 27 avec recherche au LIFL et enseignement au département informatique de l'IUT

Un poste MCF 32ème section, profil à préciser

Un poste 71ème section, profil à préciser

Deux postes de second degré sous réserve de la vacance effective de ces postes au 01 avril 2013 (pour un recrutement seconde vague), ou pour un recrutement au 01 09 2014 si les

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

départs sont effectifs avant le 01 09 2013. La vacance de ces postes n'étant pas connu à ce jour avec certitude, il n'est pas possible de les mettre au mouvement.

Une fiche de poste sera créée **lorsque cette vacance sera effectivement connue**. Pour s'inscrire dans la campagne d'emplois 2013 il faudra nécessairement connaître avec certitude la date de vacance **avant fin décembre 2012**.

Biatoss

Il est proposé une mise au concours ou un appel à mobilité interne pour :

IGE Catégorie A – Chargé de communication BAP F pour le service relations extérieures.

ATRF Catégorie C - Adjoint technique en instrumentation scientifique BAP C pour les TP de GEII, pourvu par un personnel contractuel cette année

ATRF Catégorie C - poste d'adjoint technique audiovisuel BAP F au service technique dans le domaine audiovisuel

Pour les postes suivants, l'équipe propose de maintenir le potentiel de la composante par un emploi contractuel et de réserver l'emploi du poste dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet :

Secrétariat administratif BAP J, cat C, pour le secrétariat de direction

Secrétariat pédagogique BAP J cat C pour le département GEII

Deux emplois ATRF BAP A , au département Génie biologique

Enfin, l'équipe souhaite qu'une réflexion s'engage sur la mutualisation possible de deux postes à l'horizon 2014 :

Le poste d'électricien via le service SLAM (poste d'électricien courants faibles-BAP G (cat C corps ATRF).

Le poste BAP J, cat C, pour le secrétariat administratif du service du personnel

En effet, le dialogue de gestion approfondie qui va se poursuivre devrait interroger la pertinence (avec un recul permettant un bilan) du choix d'un service RH maintenu dans la composante. Ce choix est couteux en raison des coûts fixes inhérents à cette gestion, et si le choix de la mutualisation était fait, ce qui impliquerait un transfert partiel des postes vers le service RH de l'université, il permettrait à l'IUT de disposer de nouvelles marges de manœuvre en termes de personnel.

Dans le cadre du dialogue de gestion 2012-2013, l'équipe accepte cependant de pourvoir à ces deux missions par un recrutement de contractuel pour une année.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

Section	corps	labo	Profil pédagogique	Profil recherche
27	PR	LIFL	Département informatique	À déterminer
71	MCF	Gericco	À préciser	À préciser
32	MCF	UCCS	À préciser	À préciser

+

Un poste de Prag (économie-gestion) en cours de recrutement.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Postes BIATOSS

Corps	BAP	Fonction	Arbitrage
IGE	BAP F	Chargé de communication	Ouverture du poste au concours ou mobilité interne.
ATRF	BAP C	Adjoint en instrumentation scientifique et techniques (TP GEII).	Ouverture du poste au concours ou mobilité interne.
ATRF	BAP F	Adjoint Audiovisuel.	Ouverture du poste au concours ou mobilité interne.
ATRF	BAP J	Secrétariat direction.	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
ATRF	BAP J	Secrétariat service du personnel	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Réflexion à engager sur la possibilité de mutualisation avec le Pôle RH.
ADJENES	BAP J	Secrétariat pédagogique département GEII.	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
ATRF	BAP G	Électricien.	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Réflexion à engager sur la possibilité de mutualisation avec le SLAM.
ATRF	BAP A	Département Génie Biologique IUT.	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
ATRF	BAP A	Département Génie Biologique IUT.	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.

2.8- UFR de Mathématiques

1- Un diagnostic partagé

Pour ce qui concerne l'UFR de mathématique, l'équipe de direction a pu souligner lors du dialogue de gestion quelques caractéristiques saillantes qui ont fait l'objet d'un diagnostic partagé, dans ces grandes lignes et sous réserve d'affiner à l'avenir ce diagnostic.

Sans reprendre les points avancés par l'UFR dans sa caractérisation, le diagnostic général est celui d'une composante qui bénéficie d'une très forte performance en matière de recherche et qui, sur le plan de l'attractivité pédagogique, a perdu une certaine part de son attractivité tout au long de ces dernières années.

L'UFR a ainsi perdu un nombre important d'étudiants ces quinze dernières années et, bien qu'ayant effectivement participé à la politique de redéploiement de l'université (3 postes redéployés depuis 2006) elle conserve un taux d'encadrement par étudiant (**53,86** étudiants/biatoss (moy : **57,3**) ; **10,24** étudiants/enseignant (moy : **20,4**)¹⁶... supérieur à la moyenne constaté dans des composantes similaires (composante sciences non expérimentales).

Par ailleurs, l'UFR, pour des raisons liées à la spécificité des recherches en mathématiques, présente un nombre de détachement, de délégation, de CRCT et de conversion de PES nettement supérieur aux autres UFR. Cette situation, qui a des justifications, pose le problème de l'écart entre les ETP « théoriques » et la présence effective des enseignants dans la composante et devant les étudiants. Il faut donc noter que, malgré un taux d'encadrement « apparent » supérieur à la moyenne, il est désormais difficile de faire face, dans cet UFR, à la charge pédagogique, sans recourir aux heures complémentaires.

Enfin, le constat de la nécessité d'une réflexion de plus long terme sur la participation de l'UFR aux enseignements de mathématiques sur l'université est partagé. Certaines formations pourraient bénéficier d'un partenariat accru avec l'UFR de mathématiques dans la conception de l'enseignement en mathématiques et dans sa prise en charge. C'est un point auquel il sera prêté attention dans le cadre d'un futur contrat quinquennal. Une co-conception de l'enseignement (pouvant aussi entraîner de bénéfiques collaborations en matière de recherche) dans ses formations est cependant un préalable à la prise en charge effective de l'enseignement de mathématiques par la composante qui ne peut servir de simple centre de ressource.

¹⁶.Le calcul des ratios / étudiants porte sur les inscrits administratifs 2011. Les calculs peuvent bien sûr être différents selon que l'on mobilise les inscriptions administratives des étudiants (remontées SISE 2012 : 1082 étudiants) ou les inscrits pédagogiques à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômes de l'université (calcul théorique qui donnerait en 2012, une charge pédagogique de 1304 étudiants). Le nombre d'étudiants retenu par la composante dans ce calcul (1315) donne donc une image non minoré du taux d'encadrement.

En matière de recherche, les mathématiques contribuent de manière décisive à la reconnaissance et l'attractivité de l'Université Lille 1, et par là d'une part des crédits qui lui sont alloués. Elles sont principalement regroupées dans le laboratoire Paul Painlevé, qui s'inscrit aussi dans un institut régional dont il est porteur¹⁷. Cette simplicité du point de vue de l'organisation s'accompagne d'une performance et d'une visibilité réelle en matière de recherche. Le laboratoire est A⁺ et les mathématiques ont été récemment distinguées dans divers classement dont celui de Shanghai. Ces performances ont été reconnues à travers l'obtention d'un Labex : le Labex CEMPI qui associe les laboratoires Painlevé et Phlam.

2- Propositions de l'équipe de direction

Budget

La dotation 2012 (hors SCD) s'élevait à 115536 €. Il est proposé, conformément à la demande de la composante, de l'ouvrir en répercutant la baisse globale de la dotation de fonctionnement de 12% sur l'année 2013, au niveau de 95500 € (soit 74€ par étudiant inscrit 2012).

Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

La proposition de l'équipe de direction est de soumettre au CA du 16 / 11 l'ouverture au recrutement de deux postes d'enseignants-chercheurs correspondant aux deux priorités affichés par l'UFR et le laboratoire Painlevé.

- Un professeur en section 26 (profil : Probabilités en liens avec les équations aux dérivées partielles)
- Un maître de conférences en section 25/26 (profil : Analyse et interactions avec la Physique – labex CEMPI)

Ces deux priorités entrent dans le cadre des objectifs du projet d'établissement : ils s'inscrivent dans le cadre d'une UMR reconnue, une fédération régionale et, pour le second poste, du Labex CEMPI.

Il est également proposé d'assurer un poste pour le retour de Cornelia Drutu envisagé à la fin du premier semestre 2013.

L'équipe s'engage, par ailleurs, à garantir la mise au mouvement d'un poste MCF section 25/26 lors de la prochaine campagne.

¹⁷ Même si l'UFR est aussi secondairement associée au LML et à L'IEMN et abrite aussi l'Institut de Mécanique Céleste et des Calculs Ephémérides.

Postes BIATOSS

La proposition de l'équipe de direction est de soumettre au CA du 16 / 11 l'ouverture au recrutement (les formes de recrutement étant à préciser):

- D'un poste niveau TECH (BAP J) pour assurer le secrétariat du Labex CEMPI (laboratoires Painlevé et Phlam)
- D'un poste contractuel catégorie ATRF (BAP G) pour assurer la maintenance des bâtiments de l'UFR
- Un poste contractuel en catégorie C (ADJENES, BAP J) aux fonctions de secrétariat pédagogique

Le poste correspondant à un niveau ATRF (BAP G) et affecté jusqu'alors à l'entretien des locaux de l'UFR est mutualisé au niveau de l'Université. Les fonctions correspondantes seront prises en charge par les services centraux dans le cadre du marché global d'entretien des bâtiments. Cette décision s'inscrit dans la logique générale de mutualisation /externalisation des fonctions de maintenance et entretien.

Remarque sur les propositions en matière d'emplois :

- (1) La proposition correspond globalement à un fort soutien recherche de la composante. Il y a une très nette hausse du potentiel recherche puisque pour un départ à la retraite d'un chercheur actif, l'équipe propose finalement d'assurer trois postes d'EC, un poste de Tech (sur CEMPI) ainsi qu'un poste IGE-valorisation partagé (sur CEMPI et CAPP) supplémentaires. Ce choix est cohérent avec les priorités affichées dans le contrat d'établissement.
- (2) Pour compenser les difficultés temporaires constatées pour faire face à la charge d'enseignement, et prenant acte que les propositions de l'équipe de direction diminuent globalement (de 1/2 ETP) le potentiel enseignant, il est proposé :
 - a. D'affecter à la composante, à la rentrée 2013 un poste d'ATER supplémentaire pour une durée d'un an
 - b. De veiller à ce que le contingent d'avenants d'enseignement aux contrats doctoraux accordé à des doctorants en mathématiques augmente par rapport à l'année passée.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

PR	26	Enseignements en probabilités et statistiques en masters	Probabilités en liens avec les équations aux dérivées partielles Laboratoire P Painlevé
MCF	25 - 26	Licences + Masters	Analyse et interactions avec la Physique Laboratoire P Painlevé projet CEMPI
<i>PR</i>	<i>25 – 26</i>	<i>...</i>	<i>Retour Cornelia DRUTU</i>

+

Poste ATER Supplémentaire en 2013/2014

Postes BIATOSS

Catégorie	Corps	BAP	Fonction / emploi type	Arbitrage
B	TECH	BAP J	Soutien administratif LabEx CEMPI	Création de poste sur ressources propres de l'Université. Emploi contractuel ou mobilité interne
C	ATRF	BAP G	Maintenance bâtiment	Fonction pourvue par emploi contractuel.
C	ADJENES	BAP J	Secrétariat pédagogique	Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.

2.9- UFR de Physique

1- Un diagnostic partagé

L'UFR de physique est une composante qui présente une très grande force en matière de recherche mais plus de fragilité pour ce qui concerne l'évolution des effectifs étudiants.

Evolution des effectifs étudiants

Les effectifs en Physique ont connu une certaine baisse progressive depuis quelques années. Cette baisse semble enrayée, et le contrat quinquennal à venir sera l'occasion de proposer une offre de formation permettant de rendre plus attractives les filières proposées par l'UFR et mieux identifier leurs débouchés professionnels.

Certains masters sont en effet fragilisés par un très faible effectif (<10).

Les effectifs étudiants se situent, en 2012, à un niveau de 1169 inscrits administratifs, et 947 inscrits pédagogiques¹⁸. C'est un chiffre qui s'est stabilisé... mais à un niveau historiquement bas.

Performance en matière de recherche

L'UFR de Physique comporte deux laboratoires principaux classés A+, le Phlam et le LOA.

Il est associé à un laboratoire d'histoire des sciences, classé A (principalement associé à l'Université de Lille 3), et à l'UDSMM, laboratoire classé B également associé à l'Université du Littoral.

Ce potentiel recherche a obtenu d'excellents résultats qui ont permis d'obtenir, par exemple, une reconnaissance à travers deux labex : le labex CEMPI et le labex CAPPA.

Bilan dotation globale (Patrimoine, finances, emplois)

L'UFR de Physique présente un coût par étudiant très supérieur à la moyenne des composantes, ce qui peut être lié à une dotation patrimoniale importante (en surface, mais elle est principalement affectée à la recherche – 60% selon les premières estimations) et à un taux d'encadrement supérieur à la moyenne constatée au sein de l'université.

L'entretien et la gestion du patrimoine sont assez fortement réalisés en interne (ce qui se traduit en partie par un taux d'encadrement Biatoss élevé, qui, en réalité est aussi un appoint important pour les laboratoires de recherche leurs fonctions étant mutualisées dans l'UFR).

Le budget de l'UFR est consommé à 60% en milieu d'année. L'UFR dispose de peu de ressources propres et consomme peu d'heures complémentaires mais leur montant a connu une forte augmentation (+163% entre 2009 et 2011).

¹⁸ Le calcul des inscrits pédagogiques s'opère à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômés de l'université (calcul théorique mené à partir des logiciel Rimbaud et Gisèle). Dans le modèle sympa le chiffre des inscrits pédagogiques « présents » est pondéré de 2.4.

Emplois

En matière d'emplois la situation est celle d'un taux d'encadrement supérieur à celui des autres composantes de sciences expérimentales (1,7 enseignants / biatoss (< moy : 1.8) ; 29,7 étudiants/biatoss (< moy : 48) ; 10,1 étudiants/enseignant (< moy : 11.9)¹⁹.

2- Propositions de l'équipe de direction

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel recherche de la composante en prenant acte de la nécessité (comprise dans le projet d'établissement) de soutenir les laboratoires engagés dans des projets de recherche reconnus.

Budget

La lettre de cadrage prévoit une baisse moyenne de la dotation des composantes de 12%. Elle prévoit aussi de répercuter sur le budget de la composante la reprise à la charge du SCD du coût d'une partie des bouquets numériques (Wiley et Elsevier) qui présentent une forte part contrainte.

Dans le cas de la Physique (Bibliothèque de l'UFR) ce coût est estimé à :

Elsevier: 66 494 € TTC

Wiley: 5 214 € TTC

Total = 71 708 € TTC

Une partie de ce coût (8 000 euros) était supporté par la composante.

Compte tenu de ces éléments on propose d'ouvrir la DGF à hauteur de 97 000 € (soit 103€ par étudiant « inscrit pédagogique » ou 83€ par étudiant « inscrit administratif »).

Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

Il est proposé de respecter la demande de la physique en soutenant la demande de trois EC.

La proposition de l'équipe de direction se fonde sur la nécessité d'accompagner les laboratoires reconnus. Elle constitue de ce point de vue un soutien recherche très important. En effet des postes inactifs en recherche (en section 30) sont redéployés en interne (section 37), et il est proposé de rehausser cette année un poste MCF en PR.

Pour ce qui concerne les postes Biatoss le potentiel est maintenu mais remodelé pour permettre une meilleure prise en charge et mutualisation de fonctions supports, à partir du redéploiement de postes de maintenance.

¹⁹ Calcul réalisé à partir des inscrits administratifs 2011 (1192). Ces ratios seraient supérieurs si le raisonnement prenait en compte la charge pédagogique réelle qui est inférieure...

Postes Enseignants-chercheurs :

Un poste MCF, section 37, porté par le laboratoire LOA, profil "Cycle de l'Aérosol; observations in-situ et spatiales ». Ce poste est lié au LABEX CaPPA/ LOA – soutien recherche

Un poste PR, section 30, porté par le laboratoire PhLAM profil « Optique-Photonique ou Physique moléculaire» (poste lié au LABEX CaPPA,PhLAM)

Un poste MCF, section 30 profil « Bio-Photonique, Physique-biologie, composante expérimentale»

Postes BIATOSS

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante, bien qu'il soit plus élevé que la moyenne constatée dans l'université, mais avec une utilisation différente de ce potentiel visant à un rehaussement global et un soutien aux laboratoires :

Création poste IGE (BAP J), Responsable administratif UFR) par rehaussement

Création partielle d'un poste ASI (BAP C), Encadrement TP Physique, par anticipation de la restitution par l'UFR du prochain poste C vacant.

Création par redéploiement interne d'un poste d'IGE expert en conception et intégration d'instruments scientifiques en appui de CEMPI et FLUX

Renouvellement TECH (BAP C), Electronique, laboratoire LOA, pourvue par emploi contractuel ou mobilité interne.

Emploi contractuel IGR (BAP E) : Ingénieur expert en développement d'applications mais avec financement sur ressources propres du laboratoire (ICARE)

Dans la plupart des cas, l'équipe n'est pas en mesure d'indiquer le type de recrutement (contractuel, ouverture concours, mobilité interne, dispositif Sauvadet) mais fera le choix, le moment venu, en collaboration avec la composante, du type de support le plus adéquat pour les besoins du service et pour la personne susceptible de l'occuper.

Une solution sera proposée (poste de contractuel) pour un recrutement TECH ou ASI chargé de la valorisation de la recherche (BAP J) en appui de CAPP.

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

2013	PHYSIQUE	37	MCF	LOA	"Cycle de l'Aérosol; observations in-situ et spatiales ». LABEX CaPPA/LOA
2013	PHYSIQUE	30	MCF	PhLAM	Bio-Photonique, Physique-biologie, composante expérimentale
2013	PHYSIQUE	30	PR	PhLAM	Optique-Photonique ou Physique moléculaire» (poste lié au LABEX CaPPA,PhLAM)

Postes BIATOSS

Cat.	Corps	BAP	Fonction / emploi type	Arbitrage
A	IGE	BAP J	Responsable administratif UFR	Création poste IGE par rehaussement poste ATRF Ouverture concours (type de concours à déterminer en fonction des modalités)
A	ASI	BAP C	Encadrement TP Physique	Compensation du potentiel à hauteur de 1 ETP par emploi contractuel avec restitution par l'UFR du prochain poste C vacant.
A	IGR	BAP E	Ingénieur expert en développement d'applications (ICARE)	Emploi contractuel mais sur financement sur ressources propres du laboratoire
A	IGE	BAP C	Expert en conception et intégration d'instruments scientifiques	Appui de CEMPI et FLUX. Recrutement contractuel ou mobilité interne ou ouverture concours.
<i>B</i>	<i>TCH</i>	<i>BAP C</i>	<i>Electronique (LOA)</i>	<i>Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet. Pas de départ en retraite constaté à ce jour. Décision sous réserve que ce départ soit effectif.</i>

2.10- UFR Sciences de la Terre

1- Un diagnostic partagé

L'UFR sciences de la Terre est une UFR de petite taille, qui maintient une bonne attractivité du point de vue pédagogique. Il en existe peu en France. Du point de vue de la recherche elle obtient de bon résultat mais la présence de deux laboratoires intervenant sur un périmètre étroit pose des problèmes de coordination et de bonne adéquation formation/recherche. L'équipe de direction propose un maintien du potentiel enseignement /recherche sans revenir sur les soutiens recherche actés l'année dernière, et en prenant en compte un recrutement différé de 2012 à 2013.

Les effectifs étudiants ont assez fortement diminués après une hausse en 2010 pour s'établir à un étiage, faible, de 335 en 2012 (327 étudiants inscrits pédagogiques²⁰).

L'UFR comporte un laboratoire rattaché de manière principale : le laboratoire Géosystèmes. Ce laboratoire est redevenu UMR en Janvier 2012 et comporte un bon taux de publiant. Il est directement en lien avec le type d'enseignement de la composante, ou une partie d'entre eux ce qui devrait faciliter l'articulation enseignement/recherche. Il comporte un nombre important de personnel CNRS, dont son directeur.

L'UFR comporte un laboratoire rattaché de manière secondaire, le laboratoire LGCgE, qui n'a pas encore pu être évalué par le CNRS et comporte deux enseignants-chercheurs, fortement investis dans la formation.

L'UFR présente un coût complet de 3 727 €, un des plus faibles de l'université. C'est une exception dans le domaine des sciences expérimentales, mais cela s'explique sans doute par une forte interaction avec d'autres UFR (notamment Biologie) qui participe à la formation en Sciences de la Terre (intervenant extérieurs : 25%) de même que l'UFR Science de la Terre participe à la formation en Biologie (41% des permanents).

Pour ce qui est du patrimoine, le bâtiment science de la terre (SN5) est principalement (70%) dédié à la recherche, tandis que l'enseignement a principalement lieu en SN1. Il est indiqué qu'une plus forte mutualisation du bâtiment SN5 est possible, moyennant des aménagements.

Plusieurs demandes précises de maintenance sont formulées :

- Résoudre les problèmes chroniques d'évacuation des eaux usées du bâtiment SN5 qui semble liés à un système de canalisation qui est devenu obsolète. De nombreuses interventions extérieures de dépannage sont effectuées qui coûtent extrêmement cher sans pour autant résoudre le problème de fond.
- Trouver des solutions pour garer dans de bonnes conditions de sécurité et d'accessibilité les minibus gérés par la composante. Ces véhicules sont utilisés pour l'enseignement et la recherche sur le terrain et

²⁰ Le calcul des inscrits pédagogiques s'opère à partir d'une prise en compte de l'intervention des membres de la composante dans l'ensemble des diplômes de l'université (calcul théorique mené à partir des logiciel Rimbaud et Gisèle). Dans le modèle sympa le chiffre des inscrits pédagogiques « présents » est pondéré de 2.4.

Dialogue de gestion 2013– Propositions de l'équipe de direction

sont indispensables pour limiter les frais de fonctionnement de ce type d'enseignement. De simples box ou gares préfabriqués suffiraient car il s'agit simplement d'abriter les véhicules si possible près du bâtiment SN5. D'autres locaux pourraient, peut-être, être mobilisés à cet effet.

- Achever la pose d'une cloison mobile en salle 307 pour améliorer sa polyvalence
- Compléter en priorité l'équipement vidéo des amphithéâtres du SN1 car c'est dans ces locaux que la mise en place de systèmes vidéo transportable est la plus difficile.

En matière d'emplois la situation est celle d'un taux d'encadrement dans la norme du secteur sciences expérimentales : 2,1 enseignants / biatoss (moy : 1.8); 44,0 étudiants/biatoss (moy : 45) ; 10,5 étudiants/enseignant (moy : 11.9) (chiffre calculé à partir des inscrits 2011)

Ce taux d'encadrement est sans doute à affiner en étudiant précisément les lieux d'interventions des personnels et les lieux de formation des étudiants rattachés à l'UFR (avec notamment de nombreuses interactions avec l'UFR de Biologie)).

L'emploi a été stable ces dernières années, avec cependant un départ de chercheur actif non remplacé l'année 2012.

En matière de structuration, la question se pose de l'interaction qui pourrait être mutuellement positive entre l'OSU et l'UFR Sciences de la terre. Le possible rapprochement de ces deux structures sera étudié dans le cadre du quadriennal.

2- Propositions de l'équipe de direction

L'équipe de direction propose de maintenir/rétablir le potentiel recherche de la composante en prenant acte de la nécessité (comprise dans le projet d'établissement) de soutenir les laboratoires engagés dans des projets de recherche reconnus.

Budget

Conformément à la lettre de cadrage voté par le Conseil d'Administration du 21 09 2012, il est proposé une baisse de la DGF alloué à l'UFR sciences de la Terre de 12%

Cette proposition rencontre celle de l'UFR qui avait intégré cette baisse dans sa proposition de COM.

Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

Il est proposé de rétablir le potentiel de la composante en mettant au recrutement 3 postes d'Enseignant-Chercheur.

La proposition de l'équipe de direction respecte le classement de la composante et elle se fonde sur la nécessité d'accompagner les laboratoires reconnus, tout en maintenant le potentiel de chaque laboratoire.

Conformément au souhait du CNRS, avec qui un dialogue de gestion est en cours, la proposition de l'équipe de direction concernant le laboratoire UMR (Géosystèmes) est de procéder à un recrutement de professeur en proposant un rehaussement au bénéfice du laboratoire et de la composante. C'est un important soutien recherche. Cette proposition est

Dialogue de gestion 2013– Propositions de l'équipe de direction

conditionnée à la satisfaction effective des besoins pédagogiques par prise en compte des besoins d'enseignements soulignés par la composante.

Pour ce qui concerne les postes Biatoss, le potentiel est maintenu.

Postes Enseignants-chercheurs :

Un poste MCF, section 35-36, accueilli par le laboratoire LGCgE, avec un profil pédagogique visant à Assurer les compétences pédagogique en géologie de l'environnement et notamment la prise de responsabilité dans le DEUST « Déchets et Environnement » (DEUST, Master GEOLIN) et un profil recherche soulignant la nécessité de « constituer une équipe de taille critique dans le domaine de la géochimie environnementale et des géomatériaux ».

Un poste MCF, section 35-36, accueilli par le laboratoire LGCgE, avec un profil pédagogique visant à Assurer les compétences pédagogique en pédologie (du niveau L2-L3 au Master et notamment LPro, Master GEOLIN) et un profil recherche soulignant la nécessité de « constituer une équipe de taille critique dans le domaine de la géochimie environnementale et des géomatériaux »

Un poste PR, section 35-36, UMR Géosystèmes (Equipe Tectonique, Sédimentation, Transferts de Matière) , profil pédagogique : « Assurer les compétences nécessaires en géotechnique et géologie pétrolière (L3 et Master Sciences de la Terre) et en contraintes tectoniques et climatiques de l'enregistrement sédimentaire (Master) ; profil recherche : Constituer une équipe de renommée internationale dans le domaine de la géologie marine, tectonique salifère et processus sédimentaires et gravitaires le long des marges continentales.

Postes BIATOSS

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante et donne suite la demande de la composante concernant un poste à orientation recherche demandé par la laboratoire Géosystèmes :

Un poste ATRF, cat C (BAP A), Adjoint technique milieux naturels et ruraux

L'équipe n'est pas en mesure d'indiquer le type de recrutement (contractuel, ouverture concours, mobilité interne, dispositif Sauvadet) mais fera le choix, le moment venu, en collaboration avec la composante, du type de support le plus adéquat pour les besoins du service et pour la personne susceptible de l'occuper.

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants-Chercheurs :

grade	section	labo	Profil pédagogique	Profil recherche
MCF	Section 35-36	LGCGE	Assurer les compétences nécessaires en géologie de l'environnement et notamment la prise de responsabilité dans le DEUST « Déchets et Environnement » (DEUST, Master GEOLIN)	constituer une équipe de taille critique dans le domaine de la géochimie environnementale et des géomatériaux
MCF	Section 35-36	LGCGE	Assurer les compétences nécessaires en géologie de l'environnement et notamment la prise de responsabilité dans le DEUST « Déchets et Environnement » (DEUST, Master GEOLIN)	constituer une équipe de taille critique dans le domaine de la géochimie environnementale et des géomatériaux
PR	Section 35-36	GEOSYSTEMES	Assurer les compétences nécessaires en géotechnique et géologie pétrolière (L3 et Master Sciences de la Terre) et en contraintes tectoniques et climatiques de l'enregistrement sédimentaire (Master	Constituer une équipe de renommée internationale dans le domaine de la géologie marine, tectonique salifère et processus sédimentaires et gravitaires le long des marges continentales.

Postes BIATOSS

Cat	Corps	BAP	Fonction / emploi type	Arbitrage
C	ATRF	BAPA	Adjoint technique milieux naturels et ruraux	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.

2.11 Faculté des Sciences Economiques et Sociales

1- Un diagnostic partagé

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 2600 – ce qui en fait la plus importante composante en nombre d'étudiant. Elle présente cependant un visage contrasté pour ce qui concerne l'évolution des effectifs étudiants ces dernières années. En matière de recherche elle dispose de deux laboratoires reconnus dans leur domaine, dont l'un est UMR. Le paysage de la recherche ne dispose pas de ligne forte de structuration.

Formation

Les effectifs étudiants se situent à un niveau stable mais très élevé. L'UFR a connu une forte hausse ces dix dernières années. La stabilité apparente plus récente cache une évolution contrastée au sein de l'UFR : le département d'économie continue de gagner des étudiants (+500 ces cinq dernières années, soit une hausse de 25%), le département de sociologie/anthropologie en perd assez nettement (-500 ces cinq dernières années, soit une baisse de 50%). Cette évolution contrastée n'a pas conduit à une réallocation interne des moyens alloués à la faculté, ni à une utilisation différenciée des postes apportés en soutien à la faculté.

Le taux d'encadrement global (101 étudiants / Biatoss ; 27 étudiants / enseignant)²¹ est faible comparativement à la moyenne du secteur sciences non expérimentales, et plus encore relativement à l'ensemble de l'université.

Performance en matière de recherche

L'UFR comporte deux laboratoires, le CLERSE et EQUIPPE. Ils sont tous les deux multi-sites, mais c'est une réalité bien plus marquée pour le laboratoire EQUIPPE dont plus de 50% de l'effectif est extérieur à Lille 1 (30/56). Le CLERSE comporte 62 membres Lille 1, 54 produisant (87%), le laboratoire EQUIPPE, 26 membres Lille 1, 22 produisant (84%). Ils présentent tous les deux des performances proches en termes de recherche, de contrat ANR, de publications, d'activités scientifiques. Elle est de bon niveau. Elle n'a pas pu être reconnue dans le cadre d'un labex. Les formations sont bien adossées à la recherche, mais le secteur des sciences sociales gagnerait à une structuration interne plus lisible autour d'axes forts.

En matière de budget, la composante dispose de ressources propres importantes : elle a su mobiliser son bon ancrage socio-économique. La dotation de l'université est consommée de manière tardive. L'université accompagne très fortement la faculté en matière de financement des heures complémentaires (868 237 € en 2011, hausse de 25%, aucune n'étant financée sur budget propre). La faculté consacre une part importante de son budget au fonctionnement

²¹ Calcul des services rh à partir du nombre d'inscrits administratifs 2011. Ce chiffre a peu varié en 2012, et le nombre d'inscrit administratifs est proche du nombre d'inscrit pédagogique.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

d'un centre de documentation qui a la caractéristique d'avoir la double fonction Enseignement/recherche.

Le département d'économie, en particulier pour les formations de niveau L, rencontre un véritable problème d'accueil des étudiants dans des conditions satisfaisantes de sécurité. Les bâtiments dédiés au secteur SHS sont relativement récents, mais les amphithéâtres de grandes capacités (gérés par le SUP) le sont moins. On a proposé cette année un accord avec l'UFR IEEA pour utiliser une partie du bâtiment P2 et avec l'EPU pour utilisation d'une partie du bâtiment D.

2- Propositions de l'équipe de direction

Budget

La dotation 2012 s'élevait à 193 213,00 €. Il est proposé, conformément à la demande de la composante, de déterminer la dotation en retranchant du budget la part du coût des bouquets numériques (Elsevier, Springer, Willey) et en réduisant la dotation hors scd de 12%.

Le montant estimé par le SCD qu'il prendrait en charge est de 46 172 €.

En prenant appui sur ce montant, qui reste à déterminer avec précision en relation avec le SCD, il est proposé de fixer la DGF allouée à la faculté au niveau de 130 000 €.

Il est par ailleurs demandé à la composante de débiter, conjointement avec l'équipe de direction, une réflexion sur l'emploi et l'utilisation des fonds FC qui semblent sous-utilisés.

Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

La proposition de l'équipe de direction est d'accompagner la faculté en prenant en compte les problèmes d'encadrement, en particulier dans le premier cycle de l'ISEM. Il est donc proposé de ne pas redéployer les postes laissés vacants par des collègues qui n'avaient plus d'activité recherche, ce qui constitue un soutien pédagogique et un soutien recherche au laboratoire concerné (ici le laboratoire Equipe). Il est également proposé de redéployer un poste de PRAG vers le département d'économie, en vue de résoudre les problèmes d'encadrement suscités. Ce poste de Prag s'ajoutera à celui déjà mis au mouvement au 01 10 2012. Il est enfin proposé de maintenir un poste de PR en Sociologie (avec un argumentaire pédagogique à affiner).

Cet ensemble de propositions, qui forme un très fort soutien à la composante dans un contexte de raréfaction des postes créés ou vacants, doit cependant s'accompagner d'un engagement clair de la composante à jouer en interne le principe du redéploiement dont elle a pu profiter au niveau de l'université (17 postes redéployés vers la faculté depuis 2001, dont 5 depuis 2011). Cela suppose d'entrer dans une perspective de redéploiement interne dès 2014 avec une série de redéploiements (postes EC et Biatoss) à programmer dans les années suivantes depuis l'ISA vers l'ISEM selon un rythme et un volume à déterminer conjointement et sous réserve que les tendances actuelles perdurent. C'est, pour l'avenir, une condition *sine qua non*

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

à la possibilité de mener dans le futur une politique active de soutien pédagogique en direction des secteurs de l'université qui sont en sous encadrement chronique.

L'équipe de direction propose de soumettre au CA du 16 / 11 l'ouverture au recrutement de 5 postes d'enseignants-chercheurs et d'un poste de PRAG en plus du recrutement de PRAG actuellement en cours.

Les propositions correspondent aux priorités affichées par l'UFR et les deux laboratoires.

Pour le laboratoire Equippe :

Un poste PR (section 5) 46-3 (profil Economie internationale : globalisation et inégalités ; économie monétaire et financière internationale ; commerce international)

Un poste PR (section 5) au concours d'Agrégation 2013

Un poste MCF (section 5) (Economie des politiques publiques : politiques urbaines et régionales, habitat ; inégalités et redistribution ; politiques macroéconomiques ; environnement)

*Rque : le choix de reconduire ces trois postes correspond à **un fort soutien recherche** au laboratoire, deux des départs en retraite étant précédemment considérés comme inactifs en recherche.*

Pour le laboratoire CLERSE

Un poste MCF (section 5), (profil histoire de la pensée économique et macroéconomie postkeynésienne)

Un poste PR (section 19/20) (profil sociologie de la santé) (sous réserve argumentaire pédagogique)

Sur le plan pédagogique il est proposé deux recrutements de PRAG :

Un PRAG (profil économie gestion informatique) (en cours de recrutement)

Un PRAG (profil Economie gestion) qui sera mis au mouvement dans le cadre de la deuxième vague 2012 (pour une prise de poste en septembre 2013)

Un PRAG (Profil SES) pourrait également être mis au mouvement sous réserve d'un départ effectif en retraite avant le 01 09 2013.

Postes BIATOSS

La proposition de l'équipe de direction est de soumettre au CA du 16 / 11 l'ouverture au recrutement (les formes de recrutement étant à préciser) de trois postes de soutien pédagogique :

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

- IGE en soutien à l'ingénierie pédagogique
- 1 poste de Tech et 1 poste Adjenes (cat C) en secrétariat pédagogique

Ces trois postes s'inscrivent dans la politique de soutien aux formations.

Il n'est pas donné suite aux autres demandes.

La demande d'un accueil dans le bâtiment SH3 est en contradiction avec la politique de l'université souhaitant, avec l'accord de la composante, entrer dans une véritable mutualisation des bâtiments et salles à destination pédagogique.

La demande de secrétariat émanant de chacun des laboratoires n'est pas possible à satisfaire en l'état actuel. Il est suggéré d'accélérer la structuration en institut pour mutualiser des fonctions supports de ce type, conformément au projet d'établissement.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Enseignants/Chercheurs

5	PR	EQUIPPE	Economie internationale : globalisation et inégalités ; économie monétaire et financière internationale ; commerce international Demande de 46.3 Voie longue
5	PR	EQUIPPE	Non profilable agrégation externe en juin 2013
5	MCF	EQUIPPE	Economie des politiques publiques : politiques urbaines et régionales, habitat ; inégalités et redistribution ; politiques macroéconomiques ; environnement
Economie et gestion	PRAG		Gestion, comptabilité Assurer une grande partie des TD de comptabilité
19 - 20	PR	CLERSE	Sociologie de la famille, de la santé et des rapports de genre.
5	MCF	CLERSE	L'histoire de la pensée économique et approches macroéconomiques post-keynésiennes.

+

Poste Prag actuellement en recrutement (profil économie / gestion / informatique)

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Postes BIATOSS

Catégorie	Corps	BAP	Fonction / emploi type	Arbitrage
A	IGE	BAP J	Accompagnement des formations	Ouverture concours IGE
B	TCH	BAP J	Secrétariat pédagogique	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.
C	ADJENES	BAP J	Secrétariat pédagogique	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel. Emploi réservé dans l'attente des modalités du dispositif Sauvadet.

2.12-Station Marine de Wimereux

1- Un diagnostic partagé

La composante station marine de Wimereux (SMW) a un caractère particulier.

Cette composante n'a pas d'étudiants inscrits en propre et n'est pas non plus porteuse de formation. Certains critères ne peuvent donc pas être calculés (Taux d'encadrement, coût complet étudiant, etc...). La totalité des enseignements dispensés se déroule en partenariat avec l'UFR de Biologie.

Formation

La composante SMW présente un effectif enseignement de 9 enseignants-chercheurs et 2 moniteurs pour un total ETP de 9,6.

Un peu moins d'un tiers des enseignements est effectué à la SMW (de 500 à 600h) sous formes de travaux pratiques et travaux dirigés de modules de terrain (Licence et M1) ainsi qu'au travers d'un parcours de spécialité M2 du Master Ecologie intitulé FOGEM (Fonctionnement et Gestion des écosystèmes marins). Le reste de l'enseignement est dispensé sur le campus Lillois ce qui occasionne de fréquents trajets (pris en charge par l'université (1,5h TD pour 4 h de trajet effectif).

L'objectif de la station marine est de développer son activité propre, tout en maintenant à l'identique sa participation à la formation en Biologie. Cet objectif est légitime :

- 1- Pour limiter le coût des déplacements (pris en charge par l'université à hauteur de 1,5h TD pour 4 h de trajet effectif depuis 2 ans – dispositif maintenu cette année)
- 2- Pour conserver une disponibilité temporelle suffisante pour la recherche
- 3- Pour s'inscrire dans une offre conjointe avec l'ULCO (dans le cadre du campus de la mer)
- 4- Pour développer des ressources propres à travers le développement de la formation continue (débutée en Juin 2012) et des écoles d'été spécifiques

Ce dernier objectif suppose de trouver des solutions plus pérennes en matière d'accueil des étudiants, le site devant être réhabilité.

Recherche

La composante SMW est associée au laboratoire LOG, laboratoire UMR classé A, qui participe à l'institut IREPSE et qui est en cotutelle avec l'ULCO. L'ensemble des enseignants-chercheurs de la composante ainsi qu'une partie des BIATOSS sont affectés au LOG en raison du développement thématique du laboratoire en océanologie biologique.

Le laboratoire est bien positionné sur son domaine mais la question se pose de son articulation, avec le GIS campus de la mer, qui devrait comprendre un volet recherche et, par ailleurs, avec l'OSU de Lille 1 avec lequel il présente d'évidentes complémentarités.

Patrimoine

La station marine a une surface totale de 2945 m². Le bâtiment se découpe en plusieurs ailes dont les deux plus anciennes datent de 1959. Le mitage des surfaces entre les différentes activités (recherche et enseignement) est très élevé et il est consécutif d'un fort développement des activités de recherche.

La fermeture de la partie hébergement dans le bâtiment actuel (depuis 2008, et confirmée en 2011) a libéré de grandes surfaces (environ 500m²) qui sont progressivement rénovées sur ressources propres en particulier pour créer des bureaux pour l'activité recherche. Néanmoins, la composante ne dispose pas des fonds nécessaires pour une rénovation en profondeur. Par ailleurs, une réflexion sur la destination des locaux doit être entreprise pour éviter le mitage des activités et permettre une rénovation pertinente.

Les demandes prioritaires sont pour cette année :

- la mise en sécurité des locaux (désenfumage et en cloisonnement des escaliers),
- l'intervention d'un architecte programmiste et la mise en place d'un calendrier de rénovation pour les années à venir.
- La mise en place d'une réflexion autour du dossier hébergement (possibilité d'une nouvelle construction).
- Le remplacement de l'air compensé de l'aile recherche.

Budget

Les ressources propres avoisinent les 140 à 150 k€ en fonction des années. La SMW participe à la récolte de la taxe d'apprentissage mais cette part est minime sur l'ensemble des ressources. L'essentiel des ressources propres provient d'une activité d'accueil qui consiste en la mise à disposition de salle de travaux dirigés et de travaux pratiques ainsi qu'un service de restauration et d'un hébergement externalisé pour des stages collectifs d'universités françaises ou européennes. Une moindre part des ressources provient de refacturation interne vis-à-vis du laboratoire hébergé (mise à disposition des véhicules, consommables divers tels que téléphone, affranchissement, papeterie...).

Emplois

La composante présente une spécificité qui rend difficile un diagnostic chiffré. Elle n'est pas sous encadrée et a été accompagnée récemment pour ce qui concerne le personnel Biatoss (conciergerie). Son autonomie de fait, en matière administrative, pose la question du bon calibrage de l'accompagnement en matière administratif et pédagogique.

2- Propositions de l'équipe de direction

Les propositions de l'équipe de direction forment un soutien en matière de budget (maintenu en 2013 malgré la baisse globale de 12%), et sur le plan patrimonial.

DGF

La lettre de cadrage prévoit une baisse moyenne de la dotation des composantes de 12%. Compte tenu de la forte autonomie de la station marine et de ces difficultés patrimoniales qui l'amène à puiser dans ces ressources propres pour assurer son fonctionnement normal (dépense de chauffage, maintenance,...), il est acté qu'une baisse de 12% de la dotation ne pourrait être supportée sans rendre très délicat le fonctionnement quotidien de la structure.

L'équipe de direction propose donc de maintenir la dotation actuelle. Elle propose une dotation de 42 552 €. C'est un soutien fort.

Patrimoine

Le soutien de l'équipe de direction à la dynamique de développement de la station marine de Wimereux s'exprime en priorité sur les actions suivantes :

- La requalification progressive du site

En cohérence avec les actions déjà entreprises, concernant plus particulièrement le stockage des produits chimiques dans le respect des prescriptions d'hygiène et sécurité, des travaux de mise aux normes de sécurité et de remise en état seront entrepris en 2013.

Il s'agit de réaliser l'encloisonnement des cages d'escalier, et de mettre en place l'extraction des fumées en cas d'incendie.

En parallèle, une enveloppe spécifique de crédits sera déléguée pour poursuivre la remise en état progressive des locaux aux plans technique et esthétique (faux-plafonds, peinture, électricité...).

Pour atteindre cet objectif, un emploi BIATOSS sera mis temporairement à disposition de la station.

- Le renouvellement des capacités d'hébergement sur place

La station marine dispose de locaux de sommeil faisant l'objet d'une interdiction d'activité compte tenu du non-respect des règlements de sécurité. La remise aux normes de ces locaux s'avère d'un rapport coût/résultat qui rend indispensable la recherche d'une solution alternative.

L'une des solutions envisagées consiste en la création d'une nouvelle aile, constituant une résidence d'accueil autonome fonctionnellement. L'université soutient ce projet, dont le travail préliminaire d'études de faisabilité a d'ores et déjà débuté.

Emplois

Enseignants-chercheurs

La composante n'a pas fait remonter de demande spécifique pour l'année 2013. Elle indique une demande de recrutement EC en 2014 qui sera étudiée au cours du prochain dialogue de gestion.

BIATOSS

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante, avec une forme de stabilisation à déterminer en fonction du dispositif Sauvadet.

Elle maintient la prise en charge des fonctions :

Assistant ingénieur, sur un profil « techniques analytiques en océanologie biologique » en soutien des activités du LOG.

Elle n'est pas en mesure d'indiquer le type de recrutement (contractuel, ouverture concours, mobilité interne, dispositif Sauvadet) mais fera le choix, le moment venu, en collaboration avec la composante, du type de support le plus adéquat pour les besoins du service et pour la personne susceptible de l'occuper.

Comme indiqué dans le volant patrimoine, ce soutien s'accompagnera de la mise à disposition, pour la durée des travaux de rénovation, d'un personnel Biatoss dédié à cette tâche, et dont le profil sera précisé.

En revanche l'équipe ne peut pas donner suite cette année à la demande d'un soutien administratif supplémentaire.

Dialogue de gestion 2013 – Propositions de l'équipe de direction

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés au conseil de composante et au CA du 16 Novembre 2012

Postes BIATOSS

Catégorie	corps	section ou discipline	Profil	Remarques
A	ASI	BAP A	Soutien recherche LOG (techniques analytiques en océanologie biologique)	Maintien du potentiel de la composante. Fonction pourvue par emploi contractuel.