

CAMPAGNE D'EMPLOIS 2011

Document préparatoire

au CS-CEVU du 8 octobre 2010

au CA du 15 octobre 2010

1° Contexte général

A partir de 2011, l'Université assurera la pleine responsabilité de la gestion de sa masse salariale Etat et celle du suivi de son plafond d'emplois Etat. Auparavant, chaque année dans le cadre de la campagne annuelle d'emplois, le ministère, au vu d'un argumentaire détaillé présenté par l'université et validé par ses instances accordait, après arbitrage national, quelques rehaussements d'emplois.

En tant qu'établissement RCE en 2011, Lille 1 ne participe plus à la campagne d'emplois ministérielle en tant que telle. Il n'y a donc plus d'arbitrage à l'échelle nationale.

Il appartient désormais à l'Université de déterminer l'utilisation de ses emplois en fonction des priorités qu'elle détermine.

C'est le Conseil d'administration de l'Université qui adoptera le plafond d'emplois de l'établissement en tenant compte, d'une part, du plafond d'emplois Etat qui est limitatif et contraint mais également du plafond « ressources propres » qui est fixé sous réserve de soutenabilité et de sincérité en matière de masse salariale. Le plafond d'emplois Etat notifié porte sur un nombre d'emplois sans la distinction de titulaires ou non titulaires.

Il n'est donc pas possible de créer des emplois sur le plafond Etat. Par contre, il est possible d'utiliser les rompus d'emplois ou les emplois vacants de manière à optimiser au mieux le plafond d'emplois et la masse salariale correspondante. C'est désormais dans ce cadre globalisé que peuvent intervenir des rehaussements ou repyramidages.

Les rehaussements ou repyramidages sont donc neutres sur le plafond d'emplois mais l'impact de cette opération sur la masse salariale doit être apprécié par l'université à court et moyen terme avant toute prise de décision.

Il convient de préciser que la masse salariale Etat et le plafond d'emplois Etat seront notifiés fin octobre par le ministère. C'est dans ce contexte transitoire qu'interviennent les propositions de l'Université suite à la concertation menée avec les composantes.

L'effort de repyramidage des emplois sera maintenu en 2011 dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de manière à parvenir à une adéquation entre les rehaussements de supports et les perspectives d'évolution de carrière des personnels.

A l'instar de la procédure mise en place en 2010, les prévisions de recrutements devront pour 2011 faire l'objet, début octobre, d'une saisie dans une application ministérielle (ATRIA). A ce stade, les prévisions ne sont pas contraignantes mais il convient de les calibrer au mieux en intégrant les prévisions de rehaussements.

Ces prévisions de recrutements seront ensuite affinées dans ATRIA en janvier 2011 et tiendront compte de la dotation masse salariale qui aura été notifiée dans l'intervalle par la DGESIP. Parallèlement, ces demandes de recrutements devront être validées par le Recteur dans le cadre du contrôle budgétaire.

A la même période, seront également déclinés dans l'application ministérielle COLORITARF, les besoins en recrutements par voie de concours, (BAP et emplois-type) pour les personnels de l'ITRF.

2° Bilan de la campagne 2010

N°	Emploi créé		Utilisation du support	Lauréat
	nature	implantation		
1	IGR	Biologie	Ouverture au concours externe	Lauréat extérieur à Lille 1
2	IGE	Sciences Economiques	Ouverture au concours externe	Lauréat extérieur à Lille 1
3	IGR	Géographie	Ouverture au concours externe	Lauréat extérieur à Lille 1
4	IGR	Physique	Ouverture au concours externe	Lauréat non titulaire Lille 1
5	CONS	SCD	Ouverture au concours externe	Lauréat extérieur à Lille 1
6	TCH	Services centraux	Ouverture au concours interne	Adjointe administrative ENES Lille 1
7	TCH	Sciences de la terre	Ouverture au concours externe	Concours infructueux
8	IGE	SPCET	Ouverture au concours externe	Lauréat extérieur à Lille 1

- Le pôle ressources humaines

Le Pôle RH a fait l'objet d'une importante restructuration pour faire face à ses nouvelles missions et notamment la gestion intégrée (gestion des payes couplée avec celle des carrières administratives), la centralisation de la paie, et le passage aux RCE. Outre les postes d'attachés déjà implantés par redéploiement interne pour l'encadrement du service des enseignants-chercheurs et le pilotage de la masse salariale, le Pôle RH a été conforté par l'affectation d'un support d'ASI (encadrement du département gestion individuelle des E-C). Par ailleurs, l'équipe des gestionnaires de catégorie C a été renforcée par des mesures de redéploiement interne. Cette opération a été réalisée sans recours à l'embauche de nouveaux personnels contractuels. Enfin, le service de formation et de gestion des compétences a vu son potentiel renforcé par l'arrivée d'un personnel de catégorie B de manière à poursuivre et renforcer la politique d'accompagnement initiée en faveur des personnels contractuels.

- La cellule hygiène et sécurité

La démarche de reconfiguration complète du service a été engagée. Aucun lauréat de concours n'a pu être recruté en 2010 en qualité de technicien H et S. mais un poste sera ouvert de nouveau au recrutement en 2011. L'encadrement du service est actuellement confié à un personnel contractuel de catégorie A.

- La fonction immobilière

Pour parachever la réorganisation de la fonction logistique, un poste d'IGE a été ouvert au recrutement et sera pourvu en octobre 2010 par un lauréat de concours qui renforcera l'équipe des conducteurs d'opérations.

Les enseignants-chercheurs

Quatre postes de professeurs n'ont pas été pourvus suivant les scénarii suivants :

Section	Composante	Nombre de candidats	Nombre d'auditionnés
32	Chimie	0	
6	IAE	1	0
63	IEEA	2	0
69	Biologie	2	0

Sept candidats recrutés n'étaient pas classés premiers.

Corps	Section	composante	nro candidat recruté	Lille 1	H/F
MCF	5	SES	2		F
MCF	5	SES	5		F
MCF	25	Mathématiques	2		F
MCF	27	EPU	3	OUI	H
MCF	27	IEEA	3		H
MCF	30	IUT	2		H
PR	19	SES	3		H

Ces changements ne modifient pas la répartition femmes/hommes des recrutés (38% de femmes chez les MCF, 16% pour le PR) et conduit à un candidat externe à Lille 1 supplémentaire.

Mise en œuvre de la politique de l'université Lille 1
--

Cadre général

L'élaboration de l'affectation des moyens est le résultat d'une concertation entre l'équipe de direction, les composantes et services, les structures de recherche. Cette année, elle s'est appuyée sur des indicateurs calculés par composantes, les éléments d'évaluations réalisés durant l'élaboration du contrat quadriennal, les organigrammes des services fournis par les composantes, ...

L'analyse des éléments cités ci-dessus met en évidence des points d'attention qui doivent être pris en compte :

- taux de contractuels parmi les personnels BIATOSS
- charge / potentiel en enseignement
- encadrement dans les domaines de la formation, du pilotage, de la logistique ou de la recherche
- Les écarts, parfois importants, ont été constatés. Ils induisent des différences dans les conditions de travail, dans les capacités de développement d'activité et d'innovation qui doivent être réduites. Notamment, dans le domaine de l'encadrement pédagogique ses secteurs déficitaires ont été identifiés : Economie, Gestion, Génie Civil, Informatique

L'objectif de résorption des écarts pourra être atteint, pour les personnels BIATOS, par des évolutions de l'organisation tant au niveau de chaque composante qu'au niveau de l'université. Dans les situations où un taux moyen d'encadrement trop faible dans tous les **domaines ne laisse** que trop peu de marges manœuvre en interne, le soutien de l'établissement doit être cependant apporté par le renforcement du potentiel de la structure.

Priorités qui ont été prises en compte pour 2011

- Les engagements pris lors de la campagne précédente.
 - Report de publication chez les EC
 - Opérations arbitrées non réalisées chez les BIATOSCes moyens ont été réattribués et rediscutés dans le cadre de la campagne 2011 en fonction de la situation.
- La stabilisation des contractuels par ouverture de postes au concours
- Les priorités en recherche
 - assurer le bon fonctionnement des plates-formes et dispositifs mutualisés
 - améliorer le fonctionnement administratif et financier des structures de recherche (écoles doctorales, laboratoires-instituts et fédérations)
- Les priorités en formation
 - Renforcer l'accompagnement et l'insertion professionnelle des étudiants
 - Renforcer le potentiel des secrétariats pédagogiques, ...
-

Dossiers transversaux

Il s'agit de secteurs dans lesquels une analyse par fonction doit permettre, à service rendu au moins constant, de dégager des marges de manœuvre : Reprographie, Finances, Ateliers mécaniques, Informatique, Logistique.

Mise en œuvre

BIATOSS

La liste des postes vacants n'étant pas stabilisée et les plafonds de masse salariale et d'emplois n'étant connus que fin octobre, l'arbitrage proposé distingue :

- les opérations dont la réalisation est dès à présent **arbitrée**
- les opérations jugées prioritaires mais dont la réalisation dépendra des moyens dégagés par la mutualisation de certaines fonctions entre les composantes (fonction financière, logistique, informatique,...) ou des marges de manœuvre existant sur la masse salariale. Ces priorités ont été classées pour permettre de les mettre en œuvre en fonction des moyens disponibles

Ces arbitrages sont en accord avec les priorités annoncées dans le cadre général ci-dessus et prennent en compte les décisions de l'an dernier. Les besoins exprimés entre termes de fonction financière, logistique et d'informatique de proximité seront traités dans le cadre d'une réorganisation générale de ces fonctions.

Rehaussements et transformation

Les rehaussements et transformations sont classés suivant trois niveaux de priorité. En première priorité se trouvent des opérations (T1) dont la réalisation est dès à présent arbitrée :

- Une opération non réalisée l'an dernier (EPU) de soutien à la fonction « finance »
- Des opérations sans incidence ou avec une incidence positive sur la masse salariale (CUEEP, IEEA)
- Deux transformations de poste de MCF en poste d'IGR ou d'IGE ainsi qu'un rehaussement IGE en IGR pour répondre aux besoins de laboratoires.
- Une opération de rehaussement pour améliorer l'encadrement de la logistique de l'IAE qui ne peut être intégrée pour raison géographique dans la réorganisation générale de cette fonction.

Les opérations en priorité T2 sont encore à discuter. Leur réalisation sera mise en œuvre durant l'année 2011.

L'ensemble de ces opérations est repris dans le tableau suivant :

Composante	Priorités	opération	poste	BAP	Profil	poste vacant
Biologie	T1	rehaussement	IGR	A	RMN	IGE
CHIMIE	T1	transformation	IGR	B	ICP-MS / LCAM/Géosystèmes	32 MCF 1547
CUEEP	T1	rehaussement	TECH			ADT
EPU	T1	rehaussement	ASI	J	comptabilité	TECH
I.E.E.A.	T1	transformation	TECH	E	Service Informatique	IGE
I.E.E.A.	T1	transformation	TECH	E	Service Informatique	IGE
IAE	T1	rehaussement	TECH	G	logistique	ADT
Sciences Terre	T1	transformation	IGR		Géosystème	MCF 0800
CHIMIE	T2	rehaussement	ASI	B	Spectro masse 2011 / MSAP	ADT 03994 S
SUDES	T2	rehaussement	IGR	D	Développement	A déterminer
CHIMIE	T2	rehaussement	TECH	F	Assistance communication infographiste / LASIR3 - UFR	3 ADT -> 2 TECH
CHIMIE	T2	rehaussement	TECH	J	secrétariat UFR	3 ADT -> 2 TECH

La réalisation des autres opérations dépendra de leur impact sur la masse salariale et des marges de manœuvre qui pourront y être dégagées.

Renforcement du potentiel

Des soutiens à des composantes ou laboratoires par un renforcement de leur potentiel sont également programmées :

- Les opérations décidées l'an dernier mais non réalisées suite aux décisions du ministère sont reprises (C1, C5)
- Le soutien à un meilleur encadrement de composantes peu dotées dans ce domaine justifie les créations (C2, C4)
- Des besoins exprimés par l'IAE sont repris en C3 et C6 en tenant compte des moyens mis à disposition par l'université et de la situation géographique particulière de cet institut.
- Le besoin de stabiliser l'encadrement de la centrale de caractérisation de l'IEMN.

Composante	priorités	poste	BAP	Profil
I.E.E.A.	C1	ASI	J	Responsable administrative LIFL
SES	C2	ASI	J	Administration Scolarité
IAE	C3	IGE		Recherche
Biologie	C4	TECH	J	Administration de la composante
PHYSIQUE	C5	IGR	B	plate forme hautes pressions / CHEVREUIL
IAE	C6	ADT	G	logistique
IEEA-IEMN	C7	IGE		Centrale de Caractérisation

La réalisation de deux premières opérations est arbitrée dès à présent.

Les autres opérations de renforcement du potentiel ne pourront être réalisées que sur la base de moyens rendus disponibles par les mutualisations en emplois et en masse salariale.

Enseignants-Chercheurs

La proposition d'affectation des emplois vacants prend en compte :

- La restitution de postes par les composantes qui avaient bénéficié d'une anticipation de publication aux composantes qui avaient reporté un recrutement l'an dernier (2 PR, 2 MCF)
- Deux opérations à réaliser au titre de l'établissement (un support de MCF pour la direction du SEMM, un support d'emploi du second degré pour stabiliser un emploi de contractuel)

Les marges de manœuvre résultent des postes libérés par des départs à la retraite de collègues identifiés comme « hors laboratoire » et des reports de recrutement.

- Dix postes ont été identifiés « hors laboratoire », 3 MCF sont redéployés
- La publication de deux postes de PR et de deux postes de MCF sont reportés d'un an.

D'autres opérations consistent en des échanges ou des transformations de postes pour permettre des opérations de changement de corps ou des transformations de poste vers des postes du second degré ou BIATOS.

Deux anticipations de recrutements sont réalisées :

- Un PR pour le laboratoire CIREL et le CUEEP pour permettre un tuilage avant un départ en retraite
- Un poste PR pour l'IEMN pour l'amélioration de l'encadrement d'une équipe.

Deux opérations de renforcement du potentiel (soutien) sont réalisées :

- Un poste de PR pour la faculté de Sciences Economiques et Sociales pour prendre en compte à la fois les besoins en formation et en encadrement recherche

- Un poste de MCF pour le soutien au L2EP laboratoire multipartenaires bien positionné et dans lequel la position de l'établissement doit être renforcée.
- Un poste de MCF à l'EPU (Polytech'Lille) pour répondre à des besoins en Génie Civil.

Le solde des opérations de transformation de poste n'étant pas équilibré, celles-ci auront un impact sur la masse salariale équivalent environ à la transformation de deux postes de MCF en PR.

Pour réaliser ces deux opérations, deux postes de MCF devront être restitués à une composante sur le contingent d'emplois à redéployer pour la campagne 2012

Perspectives pour 2012

Cette campagne est la dernière « Campagne des emplois » **dans sa forme actuelle** dans la mesure où le passage au RCE au premier janvier 2011 modifie profondément les modalités de gestions des moyens tant en postes qu'en masse salariale.

Il est cependant important qu'une réflexion annuelle ait lieu sur la politique de Lille 1 en matière d'affectation des moyens dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans une perspective annuelle voire pluriannuelle et définisse un nouveau cadre aux opérations qui pourront être réalisées dans le courant de l'année universitaire.

Les principes et modalités de cette nouvelle de la mise en œuvre de cette démarche doivent être précisés, de façon concertée avec tous les acteurs impliqués, en s'appuyant sur les outils et l'expérience des précédentes campagnes d'emplois.