

UFR IEEA

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrits à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidés les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com. Toute consommation inférieure par la composante sera reversée l'année suivante sous forme de hausse de la dotation de fonctionnement.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biats sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biats, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plateformes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte de l'IEEA

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 l'heure compensée par une hausse du nombre d'étudiants inscrits à Telecom Lille, où interviennent des enseignants-chercheurs de l'IEEA.

Les effectifs sont donc 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 : les collègues dont le service a lieu à TELECOM sont compensés par l'établissement, et doivent être non pris en compte dans le calcul des ratios (taux d'encadrement)

L'UFR a développé avec succès des formations en alternance qui sont montées en puissance, notamment en informatique et envisage dans le prochain contrat de développer ce type de formation en électronique et télécommunication pour améliorer l'attractivité de ces filières. La politique nouvelle en matière de formation continue doit les y aider.

L'IEEA est associé à trois laboratoires reconnus (IEMN, L2EP et CRISTAL) en informatique, électronique et électrotechnique.

Les laboratoires sont reconnus, associés aux grands organismes (INRIA/CNRS) pour deux d'entre eux, et bien évalués. Le L2EP a entamé des démarches de reconnaissance et est dans une phase de croissance dynamique. Le taux de publiant est élevé dans les laboratoires.

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. Il y a un point d'attention à avoir sur une certaine divergence entre besoins d'enseignement et de recherche en électrotechnique (section 63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes).

Du point de vue patrimonial les laboratoires de l'IEEA sont concernés par la rénovation du bâtiment D dans le cadre du plan Campus.

Ils sont également concernés par la mutualisation de l'atelier de mécanique qui aura lieu en 2014/2015 autour de l'actuel atelier situé à l'école centrale qui deviendra un atelier mutualisé du campus. Cela libérera de l'espace au bâtiment P3 et permettra d'éviter le travail isolé du personnel de cet atelier. Le bâtiment P3 a vocation à devenir un bâtiment d'enseignement, ce qui suppose de trouver une solution pour les équipes de recherche IEMN qui y sont hébergés.

Du point de vue du taux d'encadrement, l'IEEA a un taux d'encadrement dans la moyenne du secteur.

	Etudiants pour 1 Biats	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	41.9	10.7	7029
Moyenne secteur	40.7	9.4	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

Cependant cette situation doit être affinée par deux éléments :

- (1) Certains départements sont en fort sous effectifs d'encadrants, d'autres sans doute ont à l'inverse un taux d'encadrement meilleur que la moyenne constatée. On constate un sous encadrement en informatique et électrotechnique/Automatique.
- (2) Les chiffres sont obtenus avec retrait de 12 ETP dédiés à un enseignement à Telecom Lille. C'est un chiffre à affiner chaque année.

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La proposition sera une dotation de fonctionnement en léger retrait, à hauteur de 215 000€ de manière à assurer une convergence vers les composantes de même type. Cette proposition s'inscrit dans un contexte de reprise de la gestion des ateliers de mécanique (mutualisation) et des frais liés à ce déménagement.

Il est également acté que la composante a besoin d'une meilleure lisibilité des fonds provenant de la formation continue dans le cadre du nouveau service. .

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires.

On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux) : **5 465 heures affectées à la composante** (soit 7 450 au total si les autres activités se maintenaient au même niveau (2014 : 7 466 au total)).

Il est rappelé que ce total d'heures affectées à la composante couvre les heures en présentiel et le référentiel pédagogique (stage compris).

Outre les référentiels administratifs et recherche pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime, l'établissement prend en charge au coût réel les « congés d'activité d'enseignement » (congés maladies, délégations, crct...) et les heures liées au PREL.

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose de soutenir, sur les deux années à venir, le laboratoire CRISTAL tout en permettant à la composante de faire face à l'augmentation du besoin de formation en informatique.

Elle confirme également le fort soutien recherche au L2EP à travers le recrutement, en 2015, d'un MCF qui couvrira les besoins croissant de formation en électrotechnique.

Ces décisions sont reprises ci-dessous

23- Postes BIATOSS

L'équipe de direction appuie la volonté de la direction de l'IEEA de mettre au concours un poste IGE permettant le cas échéant une promotion interne, en fonction des résultats du concours.

Elle maintient le soutien au L2EP en 2014 en prenant en charge 75 % du poste IGR comme l'an dernier.

Elle apporte un soutien au laboratoire Cristal en proposant le recrutement de deux contractuels niveau A et B afin d'assurer la gestion administrative de la nouvelle entité. Globalement cela revient à proposer la prise en charge complète d'un des deux secrétariats de niveau B qui sont vacants et de proposer le rehaussement du second poste.

Cet ensemble de proposition constitue un très fort soutien sur la partie Biats.

Doc de travail 01 10 2014

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

Postes demandés / arbitrages

2015

MCF	61	CRISTAL	Automatique	Renforcement de l'équipe de recherche dans le cadre du futur laboratoire CRISTAL .Soutien recherche par anticipation d'une possible vacance future. Soutien formation.
MCF	63	L2EP	Renforcement du potentiel recherche de l'équipe Commande sur la Méthodologie de gestion d'énergie à l'aide de la REM. Application dans le domaine des véhicules électriques.	Soutien recherche et formation

+

Republication d'un poste PAST « communication » (recrutement infructueux en 2014)

2016

PR	27	CRISTAL	Informatique	Soutien recherche et Soutien formation Engagement pour 2016
----	----	---------	--------------	--

POSTES BIATSS

TECH	BAP J		Gestionnaire de laboratoire LAGIS / CRISTAL	Mobilité interne ou, si infructueux, recrutement contractuel payé par Université. Mise au concours possible en 2017 en fonction du contexte
ADT	BAP J	Secrétaire Pédagogique Masters TELECOM, SYSCOMRF et MNT		Prolongation du contrat jusqu'en juillet puis mobilité interne
IGE	BAP C	Ingénieur électronicien en dévt et/ou expérimentation		Mise au concours 2015
IGE	BAP J		Secrétaire Général(e) pour CRISTAL	Recrutement contractuel payé par Université. Mise au concours possible en 2017 en fonction du contexte
IGR	BAP E		Assurer le suivi et la pérennisation du logiciel code_Carmel3D développé dans le cadre du LAMEL (copropriété avec EDF R&D – L2EP)	Maintien de la prise en charge à 75%

IUT A

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de proximité qui doivent

être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biats. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biatss sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biatss, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

II- Proposition 2014-2015 pour l'IUT A

21- Budget

Il est proposé de réduire la dotation de l'IUT à 2243125€ (auxquels on ajoute 75140 pour les formations de l'université portées par l'IUT autres que les DUT et les LP)

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires.

On propose cette année une dotation de **9993 HC** (hors congés d'activité qui seront compensés au réel)

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

23-Emplois

Il est proposé de maintenir le potentiel de l'IUT et de soutenir le travail sur les décrocheurs en proposant un poste dédié à l'accompagnement des décrocheurs sur l'université dans la dotation IUT.

Pour les enseignants chercheurs, le potentiel est maintenu et le recrutement d'un poste est différé d'un an (un ATER sera proposé pour pallier le déficit d'enseignement).

Pour les Biatss, l'équipe de direction et l'IUT poursuivent un dialogue constructif sur l'application du dispositif SAUVADET (publication de deux concours ASI par rehaussement de poste C avec compensation financière auprès de l'université (pour un différentiel salarial complet C/A) ce qui au total améliore nettement le taux d'encadrement « titulaire » de l'IUT ainsi que sur les mises au concours possibles et sur l'amélioration de la relation IUT / Université sur la fonction RH. Cet ensemble forme un tout extrêmement positif.

Récapitulatif des choix en matière d'emplois proposés pour avis CA de l'IUT, au CAC et pour décision au CA de l'Université

Enseignants 2015

PRAG	Lettres modernes	Maintien de potentiel/ changement de fléchage
PRAG	Sciences industrielles de l'ingénieur : Option ingénierie mécanique	Maintien de potentiel
PRAG	Sciences industrielles de l'ingénieur : Option ingénierie électrique	Maintien de potentiel
PRAG	Profil à discuter /poste PREL université porté par IUT	Pour la formation des décrocheurs / sous réserve d'une création dans le cadre des postes PREL /Fioraso
PRAG	Sciences industrielles de l'ingénieur : option ingénierie mécanique	Maintien de potentiel / seconde vague possible si départ retraite effectif
PRAG	Sciences physiques : option physiques appliquées	Maintien de potentiel/ seconde vague possible si départ retraite effectif

Enseignants/Chercheurs 2015

Section	corps	Laboratoire	Profil
PR	27	Cristal	Profil informatique
MCF	63	IEMN	Profil électronique Laboratoire

2016

EC	31/32	Laboratoires à définir	Formation : Chimie organique et minérale
----	-------	------------------------	--

BIATSS

Cat	Fonction	Objectif	arbitrage
C	BAP G – Aide logistique pour les TP de verrerie	Remplacement départ en retraite	Ok mise au concours 2015
C	BAP J – Scolarité	Remplacement mobilité interne	Ok pour une ouverture concours 2015
C	BAP J – Scolarité	Remplacement mobilité interne	Ok pour prolongation puis pour une ouverture concours 2016
B	BAP B – Préparation TOP département GB, Master HSQE et licence QEPI	Remplacement mobilité externe	Recrutement contractuel puis ouverture concours 2017
A	BAP J – Responsable administratif	Remplacement mobilité externe	Accord pour recrutement titulaire par voie de mobilité externe.
C	BAP G – Jardinier et maintenance des locaux	Remplacement départ en retraite, ATRF le 01/04/2015	Recrutement contractuel (budget IUT)
C	BAP G – Opérateur de maintenance pour les TP du département GMP	Remplacement départ en retraite	Accord pour ouverture concours si départ effectif
C	BAP J – Secrétaire pédagogique du département -MP	Remplacement départ en retraite NB : dossier retraite pas encore déposé	Maintien du potentiel par Recrutement contractuel sur budget état IUT
C	BAP A – Animalier	Remplacement départ suite concours	mobilité interne
B	BAP E/F – Maintenance équipement informatique et audiovisuel	Remplacement démission	Ouverture du poste en mobilité interne puis recrutement contractuel (concours 2016)
c	BAP J – Gestion financière	Remplacement départ en retraite	Maintien du potentiel par recrutement contractuel sur budget Lille 1.
c	BAP J – Secrétariat service technique	Réussite concours	Maintien du potentiel par recrutement contractuel sur budget Lille 1.

UFR Sciences de la Terre

I- Contexte

11- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration.

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

- 1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.
- 2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 ne matière de Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) qui passe :

- 1- Par une attention particulière portée à l'articulation enseignement / recherche (adossement des formations à la recherche)
- 2- Par une attention soutenue à la réussite des étudiants, en termes de réussite aux examens et d'insertion professionnelle.
- 3- Par la recherche de coopérations internationales et d'une participation forte à la construction d'une offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de proximité qui doivent

être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente, nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de maintenir une mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et de postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biatss sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biatss, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte de l'UFR Sciences de la Terre

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.

Les taux d'encadrement sont dans la moyenne du secteur et le coût complet étudiant est parmi les plus faibles de l'université.

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	48.1	12.7	6480
Moyenne secteur	40.7	9.4	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

En matière de patrimoine, l'UFR est dans une bonne situation du point de vue de la surface pour accueillir des chercheurs et enseignants/chercheurs, et pourrait sans doute mutualiser avec d'autres composantes. Des travaux de sécurité ont eu lieu et se poursuivent pour les sorbonnes des laboratoires. L'installation d'une sorbonne enseignement est programmée.

Il va être répondu à la demande d'un lieu sécurisé pour entreposer les vélos des usagers de l'UFR par l'installation d'un garage à vélo mutualisé dans le secteur Sciences Naturelles/Géographie qui est en cours.

Un garage pour les deux minibus utilisés sera réalisé courant 2015.

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 et/ou le rapprochement avec la station marine de Wimereux. Le possible rapprochement de ces structures est à l'étude et devrait être réalisé au plus tard dans le cadre du quinquennal.

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

Il a été décidé de reconduire cette année l'enveloppe de l'UFR sciences de la terre pour un montant de 52 500 €

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires.

On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux) : **1 929 heures affectées à la composante** (soit 2 323 au total si les autres activités se maintenaient au même niveau (contre 2 135 au total en 2014).

Il est rappelé que ce total d'heures affectées à la composante couvre les heures en présentiel et le référentiel pédagogique (stage compris).

Outre les référentiels administratifs et recherche pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime, l'établissement prend en charge au coût réel les « congés d'activité d'enseignement » (congé maladies, délégations, crct...) et les heures liées au PREL.

Un suivi des heures complémentaires sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

21- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

Aucun poste n'était vacant ou demandé à la création cette année par l'UFR

22- Postes BIATSS

L'équipe de direction n'est pas en mesure de s'engager sur des mises au concours en 2014 en dehors du dispositif Sauvadet.

Elle répondra au besoin de secrétariat (20%ETP) permettant d'assurer les opérations financières (SIFAC) pour la gestion de l'UFR.

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

Postes BIATOSS

Cat	Corps	Fonction	Objectif	arbitrage
B	TCH	BAP J – Gestion financière	Affectation au LOG avec 20% d'activité pour l'UFR, permettant la saisie des écritures SIFAC	Accord de principe pour mutualisation de cette fonction sur plusieurs secteurs /composantes ou en interne à l'UFR après discussion /validation par les laboratoires. Pas de création de poste possible. Engagement à garantir à la composante un choix pérenne pour assurer cette fonction essentielle.
C	ATRF	BAP A	Stabilisation d'un cdd pérenne par ouverture concours	Stabilisation par prolongation CDD puis pérennisation

Faculté des Sciences Economiques et Sociales

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biats sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biats, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte de la Faculté des SES

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 3500 – ce qui en fait de très loin la plus importante composante en nombre d'étudiants.

Elle présente cependant un visage contrasté pour ce qui concerne l'évolution des effectifs étudiants ces dernières années. La hausse continue et forte en économie gestion (+700 ces cinq dernières années, soit une hausse de 25%) a plus que compensé une baisse nette des effectifs en sociologie/anthropologie (-500 entre 2009 et 2013 suivi d'une légère remontée - soit une baisse de 50%).

En matière de recherche elle dispose de deux laboratoires reconnus dans leur domaine, dont l'un, le CLERSE, est UMR CNRS. Ils sont tous les deux multi-sites, mais c'est une réalité bien plus marquée pour le laboratoire équipe dont plus de 50% de l'effectif est extérieur à Lille 1. Le taux de productivité y est élevé (respectivement 87% et 84%) et les deux laboratoires présentent tous les deux des performances proches en termes de recherche, de contrat ANR, de publications, d'activités scientifiques. Ils sont tous deux très bien évalués, avec une possibilité de rayonnement plus grande au niveau international. L'implication des laboratoires dans la formation est forte, à tous niveaux de cycle.

Le paysage de la recherche ne dispose pas encore de ligne forte de structuration mais l'ensemble des laboratoires du secteur, et de la faculté, sont engagés dans une démarche de structuration d'un pôle science sociales (lui-même intégré au pôle SHS que constitue la MESHS).

En matière de budget, la composante dispose de ressources propres importantes : elle a su mobiliser son bon ancrage socio-économique.

En matière d'emplois, le taux d'encadrement est l'un des plus faibles constaté sur l'université :

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	100.9	22.8	4139
Moyenne secteur	56.9	17.8	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

En matière de patrimoine, 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 ne disposent pas de salles en nombres suffisants. Les amphithéâtres de grande capacité (p1, M1, C1) sont vétustes, mais en court de réhabilitation. La Faculté est demandeuse d'une plus grande mutualisation / centralisation de la gestion des salles pour laquelle un groupe de travail planche actuellement. Elle sera accompagnée.

Enfin la Faculté a connu une phase de changement du point de vue de sa gouvernance, une nouvelle équipe étant arrivée au printemps (équipe décanale, RA, Clerse).

Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2014 soit une dotation de 130000 €

Il est bien noté que la faculté souhaite avoir une meilleure visibilité sur les fonds FC. Elle est et sera associée étroitement au processus de recomposition administrative du service FC.

En matière d'heures complémentaires, la dotation attribuée sera calculée par le modèle communément admis.

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires.

On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux) : **15 107 heures affectées à la composante** (soit 16 693 au total si les « congés activités » se maintenaient au même niveau (2014 : 16 896 au total)).

Il est rappelé que ce total d'heures affectées à la composante couvre les heures en présentiel et le référentiel pédagogique (stage compris).

Outre les référentiels administratif et recherche pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime, l'établissement prend en charge au coût réel les « congés d'activité d'enseignement » (congés maladies, délégations, crct...) et les heures liées au PREL.

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose deux soutiens forts :

- 1- Création d'un poste de PAST.
- 2- Demande de création d'un poste Prag en « économie –gestion » en position prioritaire dans la liste de demande de création parmi les 1000 emplois du plan dit « Fioraso » de réussite en licence.

Par ailleurs l'équipe de direction garantit le maintien du potentiel des deux laboratoires à l'horizon 2016 (avec étalement des recrutements comme souhaité par le laboratoire Equipe).

Elle réaffirme son engagement de rehausser le premier poste EC affecté au laboratoire CLERSE en PR (engagement ferme d'un poste PR en 2016)

Ces propositions sont reprises ci-dessous

24- Postes BIATOSS

L'équipe de direction n'est pas en mesure de s'engager sur des mises au concours en 2014 en dehors du dispositif Sauvadet.

En matière de recherche, l'engagement de l'équipe de direction porte sur 2014, 2015 et 2016 et sur l'embauche de trois supports **mutualisés au niveau du secteur recherche et en fonction de l'accord trouvé pour cette mutualisation** : un IGE spécialisé en relations internationales est en cours, puis un ETP de secrétariat temps plein pour Equippe et CIREL courant 2015, puis un poste de soutien à l'édition publication. Ces engagements sont liés à l'existence d'une demande commune sur le secteur. Ces embauches se feront sur ressources propres établissement, et donneront lieu à une mise au concours dans les années suivantes en fonction de l'évaluation du dispositif.

Par ailleurs deux demandes de poste en secrétariat pédagogique (niveau C) seront portées dans le cadre des emplois Fioraso pour permettre de stabiliser cette fonction souvent occupée par des contractuels.

L'équipe de direction a acté le remplacement du poste de documentation pour un an pour permettre le bon fonctionnement du centre de documentation en attendant la décision concernant un éventuel transfert de tout ou partie de son activité à Lilliad.

Un accord est à formaliser concernant l'aide à la conduite du changement demandé par la faculté. L'équipe de direction appui le principe d'une transition et l'accompagnera, sur la base d'une discussion commune, avec des objectifs cibles et des supports qui peuvent être partagés entre services centraux et faculté.

Un accord est également à formaliser sur la question des RI, en accord avec les services RI et le vice-président RI : nécessité d'avoir un dispositif d'ensemble co-porté, d'une part par le biais d'un EC de la faculté volontaire pour reprendre le dossier, d'autre part par un appui administratif dont le profil reste à déterminer.

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

2015

PAST	CLERSE	19	Sociologie / création soutien formation
PR	CLERSE	5	Economie du Travail, des organisations et du développement durable
PR	EQUIPPE	5	Economie publique
PR	EQUIPPE	5	Poste à la mutation – fil de l'eau second semestre 2014
PR	EQUIPPE	5	Economie des politiques publiques
MCF	EQUIPPE	5	Economie internationale
MCF	EQUIPPE	5	Economie publique
MCF	CRISTAL	27	Informatique
PRAG	Economie gestion		Poste garanti. Demande prioritaire dispositif FIORASO
PRAG	Economie gestion		Poste PREL / DU tremplin demandé dans le dispositif FIORASO

2016

PR	EQUIPPE	5	Poste 46-1 profil à préciser / maintien de potentiel
PR	EQUIPPE	5	Poste 46-1 profil à préciser / maintien de potentiel
PAST	Clerse ou Equippe	5	Economie / création soutien formation

POSTES BIATSS 2015

Cat	Corps	Fonction	Objectif	arbitrage
A	IGE (1/3 de poste)	Relations internationales	Assurer un soutien administratif au responsable du développement international. Le poste pourrait être rattaché au Service RI.	Ok sur le principe, modalité en cours de discussion
A	IGE	Ingénieur qualité	Mission d'1 an	Ok sur le principe d'un accompagnement d'expertise situé dans le champ des services centraux (pas de création de poste en composante)
B	TCH	Ressources humaines	Conforter la fonction RH (enseignement et HC). Besoin d'un CDD 12 mois le temps de la transition qualitative	Ok création d'un renfort temporaire 6/10 mois
B/C	TCH	Secrétariat pédagogique	Stabilisation	Demande de postes « réussite en licence »
A	IGE ou IGR	Recherche (equipe)	Soutien aux EC sur les travaux en économétrie. Poste mutualisable avec d'autres unités.	Etude de mutualisation en 2016 (pour un éventuel recrutement contractuel)
C		Secrétariat labo (1/2 poste) equipe	Passage du secrétariat d'un mi-temps à un temps plein (surcharge de travail)	Accord pour passage temps plein Labo (et compensation composante)
A/B		½ temps aide organisation congrès scientifique CLERSE	Surcharge des personnels du laboratoire sur cette activité	Accord de principe pour une mutualisation dans le cadre du fonctionnement de ILLIAD 2017
A	IGE	<i>BAP J –</i>	<i>Accompagnement administratif et comptable au montage et suivi de projets de recherche à l'international Poste demandé au niveau du secteur des sciences sociales. Rattaché aux RI et localisé en Géographie.</i>	<i>Secteur recherche sciences sociales Création d'1 poste IGE mutualisé entre les 5 labos de SHS (CLERSEE, EQUIPPE, LEM, CIREL, TVES) sous l'autorité du VP Relations Internationales</i>

doc de travail 01 10 2014

IAE

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

13- Eléments de contexte de l'IAE

L'IAE est une composante qui exerce une forte attractivité sur les étudiants. Le 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.

Les effectifs étudiants (2071 inscrits pédagogiques) se situent à un niveau très élevé et stable. Le taux d'insertion des formations est très bon. Les effectifs se concentrent plutôt sur le niveau master (les étudiants de licences étant pris en charge, pour partie, par la FSES).

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, y compris par de l'emploi sur ressources propres

En matière d'emplois la situation est celle d'un taux d'encadrement (en comptant tous les étudiants : FI, FA, FC) plus faible que la moyenne de l'université et du secteur des Sciences non Expérimentales :

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	38.8	30	5686
Moyenne secteur	56.9	17.8	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

La question principale qui se pose, et qui dépasse le dialogue de gestion 2015, est celle de la poursuite de la réfection du bâtiment dont nous ne sommes qu'affectataire (il appartient à la CUDL), qui suppose d'établir un plan prévisionnel fondé sur des financements dédiés, dont nul ne dispose pour l'heure. Un contact a été établi par l'IAE avec la mairie et l'établissement accompagnera l'IAE sur cette négociation.

Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2014 soit une dotation de 80000 €

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires.

On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux) : **14 734 heures affectées à la composante** (soit 15 172 au total si les « congés activités » se maintenaient au même niveau (2014 : 17 794 au total)).

Cela correspond à une baisse supportable de la part des heures complémentaires supportées par le budget FI. Cette baisse est nettement moindre que ce que déterminerait une stricte application du modèle communément établi sur l'Université. L'établissement et l'IAE s'engagent ainsi dans une démarche commune pour lisser sur 4 ans l'adaptation nécessaire entre le nombre d'heures FI finançable par l'établissement et le volume atteint ces dernières années (en raison d'une certaine confusion FI/FA/FC)

Il est rappelé que ce total d'heures affectées à la composante couvre les heures en présentiel et le référentiel pédagogique (stage compris).

Outre les référentiels administratif et recherche pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime, l'établissement prend en charge au coût réel les « congés d'activité d'enseignement » (congés maladies, délégations, crct...) et les heures liées au PREL.

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de l'IAE et du LEM sur deux ans et propose **un soutien** liés à la situation tendue au plan pédagogique (qui peut affecter les performances recherche) :

- 1- Un poste PRAG en 2014 (seconde vague) sur le profil Economie–Gestion, qui est garantie à l'IAE et fera l'objet d'une demande dans le cadre des emplois FIORASO fléchée sur la réussite en licence (donc licences communes Eco/gestion)

Par ailleurs, le taux d'encadrement recherche est maintenu avec 4 postes de PR et 5 postes de MCF qui sont remis au concours sur 2015 et 2016.

Ces propositions sont reprises ci-dessous

23- Postes BIATOSS

L'équipe de direction n'est pas en mesure de s'engager sur un concours « classique » en 2014.
En revanche l'IAE pourrait bénéficier d'une possibilité de postes de secrétariat pédagogique dans le cadre du dispositif Fioraso.
Elle bénéficiera aussi d'une titularisation Sauvadet

Doc de travail 01102014

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

Enseignant

Un poste de PRAG économie/ gestion recrutement premier ou second semestre 2015

EC / 2015

LEM	6	MCF	Ressources Humaines	Maintien de potentiel
LEM	6	MCF	Marketing	Maintien de potentiel
LEM	6	MCF	Management stratégique	Maintien de potentiel
LEM	6	MCF	Finance / audit-contrôle	Maintien de potentiel
LEM	6	PR	Agrégation	Maintien de potentiel
LEM	6	PR	Agrégation	Maintien de potentiel

+

EC / 2016

LEM	6	MCF	Fléchage à définir	Maintien de potentiel
LEM	6	PR	Fléchage à définir	Maintien de potentiel
LEM	6	PR	Fléchage à définir	Maintien de potentiel

POSTES BIATSS

Cat	Corps	Fonction	Objectif	Proposition d'arbitrage
A	IGE	BAP F	Demande d'ouverture d'un poste IGE BAP F au concours Sauvadet	Accord pour l'ouverture d'un concours Sauvadet IGE BAP F en 2015
B ou C	TCH ou ATRF	BAP J	Secrétariat pédagogique anglophone	Demande de création de poste dans le cadre de Fioraso 2015

UFR des Mathématiques

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

13- Eléments de contexte de l'UFR de Mathématiques

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 qui place Lille 1 dans le peloton de tête national et international.

Comme les autres UFR de mathématiques en France, l'UFR de mathématiques a connu une forte décline de son nombre d'étudiants ces vingt 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 (6 postes redéployés depuis 2006) elle conserve un taux d'encadrement (étudiants pour 1 enseignant) plus élevé que la moyenne du secteur non expérimental, et que l'université :

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	43.6	6.9	8436
Moyenne secteur	56.9	17.8	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

Ce taux supérieur à la moyenne est cependant théorique. Pour des raisons en partie liées à la spécificité des mathématiques (peu de postes CNRS) le volume de délégations et de CRCT est important (comme souligné dans le COM). C'est un droit pour les enseignants/chercheurs. Un droit qui doit s'exercer dans la mesure où il ne perturbe pas les engagements pédagogiques de la composante c'est-à-dire dans la mesure où les collègues acceptent le surcroît de travail lié aux délégations et CRCT. Cela peut-être une difficulté à penser en amont et collectivement.

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 porteur¹. Cette simplicité du point de vue de l'organisation s'accompagne d'une performance et d'une visibilité réelle en matière de recherche. Ces performances ont été reconnues à travers l'obtention d'un Labex : le Labex CEMPI qui associe les laboratoires Painlevé et Phlam et qui a fait l'objet d'un fort soutien en 2013 (**biatss B et EC**).

¹ Même si l'UFR est aussi secondairement associée au LML et à L'IEMN et abrite aussi le laboratoire d'Astronomie de Lille et un département de mécanique.

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit une légère baisse de la dotation de fonctionnement par rapport au niveau de 2014 soit une dotation de 90 500 €

L'équipe proposera aux conseillers des conseils de la formation et de la recherche par ailleurs l'apport de 104 000€ à la BRRM (budget recherche) et de 16000 à l'IREM (budget formation)

22- heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires. On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux).

Cette dotation est calculée par un prélèvement de 400 HC (l'an dernier 250) relativement aux heures « autres activités » (soit 2 816 heures affectées à la composante si les autres activités se maintenaient au même niveau).

Il est rappelé que ce total d'heures affectées à la composante couvre les heures en présentiel et le référentiel pédagogique (stage compris).

Les référentiels administratifs et recherche pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime, ainsi que les heures liées au PREL.

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

A la demande de l'UFR il est possible que les collègues prennent des heures de colles et tutorat dans leur service, la dotation heures complémentaire étant alors augmenté des heures « colles » prises dans service.

22- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de recherche et de formation de l'UFR à l'issue de l'année 2015 : avec trois postes au concours en 2015.

Ces propositions sont reprises ci-dessous.

23- Postes BIATOSS

L'équipe de direction n'est pas en mesure de s'engager sur des mises au concours en 2015 en dehors du dispositif Sauvadet.

Elle prend note de la demande 2016 et cherchera à accompagner en 2016 la transformation de deux postes C en un poste B pour la bibliothèque IREM qui rejoindra la B2RM.

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

POSTES EC

2015

PR	60	LML	Modélisation numérique des écoulements turbulents	Maintien de potentiel / soutien recherche
MCF	26	LPP	Probabilités et statistiques	Maintien de potentiel / soutien recherche
PR	25	LPP	Mathématiques fondamentales	Maintien de potentiel / soutien recherche

Biatss

2015

Cat	Corps	Fonction	Objectif	
C	ATRF	BAP J – Secrétariat pédagogique Licence	Stabilisation d'un CDD	Recrutement par mobilité interne ou contractuel / possibilité ouverture concours sur poste fioraso sur université

UFR de Physique

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biats sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biats, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plateformes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte de l'UFR de Physique

L'UFR de physique est une composante très performante en matière de recherche, avec plusieurs laboratoires reconnus et engagés dans opération structurantes (Labex CEMPI et CAPP, Equipex..) mais qui a connu une forte érosion de ces effectifs étudiants.

Evolution des effectifs étudiants

Les effectifs en Physique ont connus une certaine baisse progressive depuis quelques années. Cette baisse semble enrayée, et le contrat quinquennal à venir peut-être 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 maintiennent... mais à un niveau historiquement bas. Pour cette raison le taux d'encadrement de l'UFR de physique demeure comparativement élevé.

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	23.7	6.8	9796
Moyenne secteur	40.7	9.4	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

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 est assez fortement réalisé en interne (ce qui se traduit en partie par un taux d'encadrement Biatss élevé, qui, en réalité est aussi un appoint important pour les laboratoires de recherche leurs fonctions étant mutualisées dans l'UFR).

En matière patrimoniale l'UFR a fortement joué le jeu de la mutualisation :

- L'UFR de physique a accepté le principe d'une mutualisation des ateliers de mécanique autour d'un atelier commun situé à centrale Lille, avec maintien pour ces deux prochaines années d'un atelier de proximité pour les étudiants et les ajustements, avec présence à temps partiel (quotité à préciser) d'un mécanicien de l'atelier mutualisé.
- L'UFR joue également le jeu de la mutualisation avec transfert de l'activité bibliothèque vers l'Illiad qui sera effectuée courant 2015.

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2014 soit une dotation de 97 000 €

L'équipe poursuit par ailleurs l'accompagnement de la composante vers la recherche d'une hausse de ces ressources propres (le positionnement de l'Ufr et des laboratoires dans un secteur comportant beaucoup de valorisation devrait pouvoir donner lieu à plus de ressources propres)

22- heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires. On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux).

Cette dotation se constitue comme suit :

- référentiels recherche et administratif payés sous forme de prime mais retour à la composante sous forme d'HC pour ceux qui veulent les intégrer dans leur service.
- référentiel pédagogique : 6% de la charge (théorique qui ne prend pas en compte les faibles effectifs !) reversé à la composante qui les attribue selon ses critères (en fonction du cadrage d'établissement) et qui prend en compte le suivi de stage.
- Congés maladie reversée à la composante
- Utilisation des « autres congés » pour payer la totalité des interventions extérieures

Les référentiels administratifs et recherche sont pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime (et compensés lorsque ces primes sont utilisés en décharge de service.

Les heures liées au PREL sont directement payées par l'établissement.

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

22- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose un effort considérable en proposant d'une part :

- 1- de maintenir le potentiel recherche malgré un taux d'encadrement élevé
- 2- Une création nette pour UMET en soutien à l'ERC Rheoman (niveau PR)
- 3- Une anticipation de départ permettant de conforter une équipe de l'UDSMM , laboratoire en restructuration

Ces propositions sont reprises ci-dessous

23- Postes BIATOSS

L'équipe de direction ne peut s'engager sur des mises au concours pour l'ensemble des postes vacants mais fera un effort de stabilisation global des personnels.

Les contractuels opérant sur des missions pédagogiques seront prolongés jusque la fin de l'année universitaire.

Doc de travail 01102014

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

2015

MCF	30	Optique en FC FTTH, Licence et Master Physique, Télécom Lille ...	PhLAM : Photonique – Télécom – IRCICA, Equipex FLUX, Labex CEMPI, CPER ...	Soutien Recherche/ Maintien Potentiel
PR	37	Master Physique parcours international « Atmospheric Environment ». Licences générales	LOA : Impacts sur la qualité de l'air et manifestations extrêmes Aérosols et précurseur gazeux ; Mesures à haute résolution spectrale ; Observations satellites et depuis le sol	Soutien Recherche/ Maintien Potentiel
PR	28	Master Physique Parcours « structures et propriétés de la matière condensée ». Licence générale	UMET : Équipe Ingénierie Systèmes Polymères : Relations microstructures propriétés mécaniques des polymères	Soutien Recherche/ Maintien Potentiel.
MCF	28	Master Physique Parcours « structures et propriétés de la matière condensée », VS21. Licences générales	UDSSM : Systèmes moléculaires pour applications électronique et électro-optique	Soutien Recherche par anticipation départ PR
PR	28	<i>Enseignement dans le Master Physique, en particulier dans le parcours "structures et propriétés de la matière condensée". Enseignement de Physique général au niveau licence.</i>	UMET : Équipe Physique des Minéraux : Modélisation multi-échelles de la rhéologie du manteau terrestre	Action de soutien à l'ERC Rheoman création

2016

MCF	30	Master Physique Parcours Lumière Matière	PhLAM : Physique atomique : renforcement de l'activité théorique de l'équipe Chaos Quantique (CEMPI)	Soutien Recherche/ Maintien Potentiel.
-----	----	--	---	--

BIATSS

Cat	Corps	Fonction	Objectif	Proposition d'arbitrage
A	IGR	BAP B / C – Ingénieur en sciences des matériaux / caractérisation grands instruments	UMET : demande formulée lors du dialogue de gestion 2014 suite départ en retraite	Accord pour création d'1 poste IGR – recrutement contractuel puis mise au concours années suivantes
B	TCH	BAP C – Instrumentation, atelier thématique d'enseignement	Poste libéré par concours	Maintien du potentiel de la composante par recrutement CDD. Perspective ouverture concours en 2016/2017.
C	ATRF	BAP J – Secrétariat pédagogique Master	Remplacement départ en retraite	Recrutement contractuel
A	IGE	BAP B / C	LOA : départ en retraite	Accord pour création d'un poste IGE dès départ en retraite effectif – recrutement contractuel puis mise au concours années suivantes
A	ASI	BAP J – Gestion financière et administrative CPER, Equipex FLUX, Labex CAPPa, CEMPI	PhLAM : Renforcer l'équipe de gestionnaires et mettre en adéquation avec le volume d'opérations traitées	Evolution organisation interne CEMPI / UDSMM
B	TCH	BAP E – Responsable informatique, interfaçage, traitement des données TP	Remplacement disponibilité	Recrutement contractuel en cours /mutualisation impossible
A	IGR	BAP E	ICARE : titularisation d'un CDI actuellement rémunéré sur fonds propres	Impossibilité de création dans la cadre Sauvadet / attente arbitrage ministériel
A	IGE	BAP F – Chargé de communication scientifiques et des médias Labex CAPPa	CAPPa : Renouvellement du contrat 3 ans	Ok pour renouvellement contrat et mutualisation

Polytech Lille

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biats sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biats, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plateformes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte de Polytech Lille

Polytech Lille est une composante de l'Université Lille 1 qui relève aussi du réseau Polytech. L'articulation de ces deux appartenances se fait au mieux au sein de l'établissement, qui parvient donc à jouer le jeu d'une double dimension école d'ingénieur / école universitaire.

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

L'EPU 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. Il a bénéficié l'an dernier d'un soutien en 2013 à travers la création d'un poste de MCF et d'opérations immobilières importantes (40 000€) autour d'un projet d'équipement en microtomographie par rayons X. Il est par ailleurs fortement soutenu à travers la construction d'un hall d'essais (hall Cisit) et l'opération railénium. Il est également partie prenante des opérations liées au bâtiment D.

Le LGCGE est un laboratoire bien évalué par l'AERES qui est principalement rattaché à l'Université d'Artois. Il est porteur au sein de l'Université Lille 1 du projet d'intérêt collectif « Sunrise » qui a aussi le soutien des partenaires régionaux et métropolitains.

L'EPU présente un coût complet de 9 026 € par étudiant, qui est nettement supérieur à la moyenne. Il se situe cependant dans la moyenne 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.

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	33.9	9.8	9 026
Moyenne secteur	29.2	9.1	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

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

L'EPU est concernée par la rénovation du bât D (bât Stic Soft, LML-LGCGE) dans le cadre du plan campus, mais à partir d'un objectif recherche pour des laboratoires (IEMN, LIFL) qui ne sont pas seulement attachés à Polytech dans cette analyse budgétaire.

Elle est concernée également par la mutualisation d'un atelier de mécanique « campus » situé en proximité de Polytech au sien de l'actuel école centrale.

Enfin l'EPU a acté le principe du transfert de son centre de documentation au sein de l'ILLIAD.

L'EPU dispose de ressources propres très importantes (4 fois supérieures à la dotation université) et jouit de ce point de vue d'une situation budgétaire confortable. Cette situation est le fruit d'un positionnement socio-économique favorable, mais aussi d'une politique active dans l'acquisition de ressources propres qui sont en forte hausse. Il est souhaitable de mobiliser ces ressources dans un objectif de moyen long terme.

Doc de travail 01 10 2014

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2014 soit une dotation de 328 000 €

Il est pris note d'une demande récurrente d'un groupe de travail sur la traçabilité et l'information des recettes issues de la formation continue et gérées par le SUDES. Un groupe de travail sera mis en place.

Il est proposé d'étudier la possibilité d'un accord avec l'université permettant le gel d'une partie des ressources propres en 2014 et une restitution en 2015 pour pouvoir réaliser une opération importante en 2015 (FabLab).

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires.

On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux) : **10 730 heures affectées à la composante** (soit 12 893 au total si les autres activités se maintenaient au même niveau (2014 : 12 709 au total)).

Il est rappelé que ce total d'heures affectées à la composante couvre les heures en présentiel et le référentiel pédagogique (stage compris).

Outre les référentiels administratifs et recherche pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime, l'établissement prend en charge au coût réel les « congés d'activité d'enseignement » (conгés maladies, délégations, crct...) et les heures liées au PREL.

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose :

- 1- Un soutien recherche par rehaussement d'un poste MCF en PR pour le laboratoire Painlevé en statistique.
- 2- De porter une demande de création PRAG en génie civil pour soulager la pression qui existe dans ce domaine de formation

Ces décisions sont reprises dans les tableaux ci-dessous.

23- Postes BIATOSS

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel du laboratoire Violette et de soutenir, sous réserve d'un soutien des autres tutelles le laboratoire LML à travers le financement de 25% d'un poste niveau IGE en Tomographie.

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel en recrutant des contractuels sur les fonctions mises en exergue par la composante.

Doc de travail 01 10 2014

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

E et EC

PRAG	GC	Sous potentiel très important dans cette section (3000 Heures complémentaires, plus de 115 HC/ETP)		Prag génie civil Fioraso 2015
PAST	25-26	Statistiques appliquées	Painlevé	Past 2015 (renouvellement)
PR	26	Statistiques appliquées	Painlevé	Maintien de potentiel / soutien recherche par rehaussement de poste

POSTES BIATSS

Cat	Corps	Fonction	Objectif	arbitrage
A	ASI	BAP E – Programmation réseau Polytech/SIU – Applications internes Polytech Lille	Poste occupé actuellement par un CDD niveau ASI	Prolongation de contrat 2 ans
A	ASI	BAP F – Communication	Poste occupé actuellement par un CDD niveau ASI	Prolongation de contrat
B	TCH	BAP J – Relations internationales	Poste occupé actuellement par un CDD	Mouvement interne ou recrutement contractuel
C	ATRF	BAP J – Relations internationales	Poste occupé actuellement par un CDD	Maintien de potentiel
C	ATRF	BAP J – Secrétariat pédagogique Licences Masters	Poste occupé actuellement par un CDD	Maintien de potentiel
C	ATRF	BAP J – Secrétariat pédagogique formations ingénieurs par apprentissage	Poste occupé actuellement par un CDD	Maintien de potentiel (poste sur budget propre Polytech)
C	ATRF	BAP J – Secrétariat de direction et secrétariat pédagogique Masters	Poste occupé actuellement par un CDD	Maintien de potentiel
C	ATRF	BAP G – Service maintenance de bâtiments et logistique	Poste occupé actuellement par un CDD	Maintien de potentiel
C	ATRF	BAP J – Secrétariat de direction et secrétariat pédagogique Mastere	Poste occupé actuellement par un CDD	Maintien de potentiel
A	IGR	BAP A	Institut Violette : équipe ProBioGEM. Remplacement retraite (retraite le 01/06/2015)	Recrutement contractuel puis ouverture concours 2016/2017
A	IGR	Plateforme Tomographie régionale	LML demande a également portée auprès du CNRS	Financement 25 % recrutement contractuel

SEFA

I- Contexte de l'établissement

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biats sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biats, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte pour la composante SEFA

La composante SEFA est une création, sans doute temporaire, qui correspond à l'activité de formation (initiale et continue) des formateurs pour adulte.

Cette création est une conséquence de la fermeture du CUEEP et de la reprise d'une partie de son activité dans un service commun de formation continue.

Cette (nouvelle) composante SEFA comprend 508 étudiants et a un taux d'encadrement, si on ne prend que les collègues intervenant principalement en FI, proche de la moyenne des sciences non expérimentales.

Elle est concernée par une vague de départ en retraite, et dispose d'une histoire et d'un positionnement spécifique (la formation de formateur – branche spécifique des sciences de l'éducation) qui est sans équivalent sur la métropole.

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

L'ensemble des propositions de l'équipe de direction poursuit un tel objectif : permettre au département de prendre une indépendance complète et de fonctionner de manière autonome au plan logistique et financier relativement au service de formation continue (tout en maintenant des interactions fortes en matière de recherche)

Le taux d'encadrement de la composante, si on ne tient compte que des étudiants FI, est élevé. La prise d'indépendance posera sans doute la question de la nécessaire évolution de modes de fonctionnement fondés sur une certaine confusion des moyens FC et FI.

La composante SEFA disposera de postes propres, d'une dotation de fonctionnement et d'une dotation HC calculée comme pour les autres composantes, et pourra bénéficier des moyens FC que ces contrats lui permettront de financer au coût réel. Ce sera l'enjeu de l'année universitaire de transition qui nécessitera une attention soutenue et un accompagnement continu de l'équipe.

Enfin il est proposé à la composante SEFA d'acter le principe du transfert du service de documentation au sein de l'ILLIAD, moyennant des garanties sur sa participation à la définition de la politique documentaire et de l'amélioration du service rendu, avec transfert des collections et proposition de mutation du personnel attaché à l'actuel centre de documentation.

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2014 soit une dotation de 53 600 €

22- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose d'affecter à la composante SEFA l'ensemble des personnels EC du CUEEP ainsi que l'ensemble des enseignants qui intervenait dans le département SEFA (soit un poste PRCE- EEO actuellement vacant, un poste de PRCE en Math, et un quotient de temps d'enseignement d'un poste PRCE en économie-gestion : 215/384 soit un mi-temps).

Elle maintiendra le potentiel de la composante et du CIREL :

- En publiant un poste de maître de conférences et sciences de l'éducation. Cette proposition est reprise ci-dessous (ce sera le seul poste publié pour SEFA cette année)
- En permettant de recruter un aterm temps plein supplémentaire sur 6 mois à compter du mois de janvier.
- En autorisant à la republication du poste de PAST devenu vacant par le recrutement de Madame Petit comme MCF lors de la précédente campagne.

Un poste de PRCE en lettres modernes a été libéré et la décision de sa transformation ou de sa republication sera prise lors du prochain dialogue de gestion (en fonction des besoins). Un volume de 384Htd sera alloué durant l'année 2014/2015 pour palier la vacance de ce poste.

23- Postes BIATOSS

L'équipe de direction affectera à la composante SEFA :

- Un poste de Responsable administratif
- 2 postes de secrétariat pédagogique
- Un poste de secrétariat temps plein pour le laboratoire
- Deux postes IGE (Assistance en gestion administrative et en orientation insertion professionnelle / Chargé(e) du développement et de l'animation des dispositifs de formation à distance)
- Un poste de documentaliste jusqu'à son transfert à Liliad
- 20% d'un poste IGE en comptabilité-gestion

La maintenance informatique sera prise en charge par le CRI (service informatique de proximité) et la fonction documentaire sera transférée à l'ILIAD au cours de l'année universitaire avec intégration du personnel qui assurait ces fonctions au sein du CUEEP.

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

MCF	70	<p>Renfort des responsabilités pédagogiques et des enseignements en présentiel et à distance du Master « Ingénierie Pédagogique Multimédia » (IPM) et du Master « Ingénierie de Formation » (IF)</p> <p>Enseignements à distance dans la licence professionnelle « mediatic » en sciences de l'éducation (mise en place de cette licence en 2015)</p>	<p>Amplification des recherches sur « les dispositifs numériques de formation et l'apprentissage des adultes ».</p> <p>Travaux en psychologie des apprentissages des adultes et dimensions technico-pédagogiques des dispositifs numériques</p> <p>Contribution au développement de collaborations/partenariats nationaux et internationaux de recherche sur cette thématique</p>	Maintien de potentiel
-----	----	---	---	-----------------------

Station Marine de Wimereux

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biats sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biats, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte de la station Marine de Wimereux

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. La totalité des enseignements dispensés se déroule en partenariat avec l'UFR de Biologie et l'UFR sciences de la terre.

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).

La composante SMW est associé au laboratoire LOG, laboratoire UMR qui participe à l'institut IREPSE et qui est en cotutelle avec l'ULCO. Ce laboratoire va voir ses effectifs augmenter sous l'effet de la restructuration en cours du laboratoire Geosystème. 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.

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 puis depuis 2013 avec un soutien (financier et par un ETP) de l'Université, 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.

L'intervention d'un architecte programmiste et la mise en place d'un calendrier de rénovation pour les années à venir est au programme dès que l'accord sera trouvé autour un plan clair d'extension du bâtiment en cours d'élaboration. Le programme est inscrit dans le CPER, et la région a indiqué soutenir le projet, sous réserve qu'il soit soutenu par le consortium « campus de la mer ».

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...).

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2014 soit une dotation de 42 552 €. A cela s'ajoute la prise en charge de l'hébergement des stagiaires (de l'ordre de 15 000€) et une dotation spécifique pour prise en charge du raccordement au réseau Renater. L'équipe versera également directement la dotation liée aux enseignements qui passait auparavant par l'UFR de biologie.

En matière patrimoniale, l'équipe de direction s'engage à renouveler l'opération d'aide financière (20 000€) et la mise à disposition d'un personnel pour la durée des travaux de rénovation.

Elle est en accompagnement du projet d'extension du bâtiment.

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires.

Outre les référentiels administratifs et recherche pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime, l'établissement prend en charge au coût réel les « congés d'activité d'enseignement » (congés maladies, délégations, crct...) et les heures liées au PREL.

Pour la station marine une discussion sera établie au mois d'octobre pour déterminer le volume d'heures complémentaires nécessaires pour l'année en cours et elles seront directement payées par la cellule formation.

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisèle, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

Aucun poste n'est cette année créé à la station Marine de Wimereux

24- Postes BIATOSS

L'équipe de direction respecte son engagement passé et proposera un concours IGE en 2014.

C'est un soutien recherche dans un contexte de pénurie de ce type de concours.

Elle maintient par ailleurs le potentiel de la composante.

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

POSTES BIATSS

Cat	Corps	Fonction	Objectif	Proposition d'arbitrage
A	IGE	BAP A	Soutien aux enseignements et aux équipes de recherches en biologie sur site de Wimereux. Demande d'ouverture de concours en 2015.	Ouverture concours 2015
B/C	TCH ou ATRF	BAP J – Gestion financière et administrative de la Station marine et du LOG	Pérennisation du poste actuellement occupé par une contractuelle dont la rémunération est financée à 60% par la Station marine et à 40% par des crédits recherche du LOG.	Prolongation contrat avec évolution financement (100% station marine puis convention labo / station marine sur le remboursement)

UFR de Biologie

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biats sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biats, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte de l'UFR de Biologie

L'UFR de biologie est une UFR qui présente la caractéristique d'un fort afflux d'étudiant 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. Les gros 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.

En 2013 et 2014 un très gros effort de redéploiement a été fait vers la Biologie (deux postes EC supplémentaires en 2013, deux postes EC et un poste PRAG supplémentaire en 2014).

Il se poursuit en 2015 en matière de capacité d'encadrement (niveau PR)

Le taux d'encadrement reste faible (les redéploiements auxquels l'équipe a procédé l'an dernier ne sont pas encore mesurés) :

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	69.9	11.2	6049
Moyenne secteur	40.7	9.4	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

Recherche

L'UFR de biologie comporte un nombre très important de laboratoire associé : 11. Ils correspondent pour la plupart à des laboratoires spécialisés, sur des niches précises, et obtiennent des niveaux de reconnaissance différents. De nombreux laboratoires sont concernés par des restructurations (à leur initiative) ce qui devrait permettre d'améliorer la lisibilité et la synergie d'ensemble.

L'équipe de direction a veillé à ce que ces restructurations (1) se fassent de manière concertée (3) donnent lieu au plus de mutualisation possible des équipements à partir de convention d'usage qu'elle proposera aux acteurs concernés. Elle rencontre sur ces points la volonté des autres tutelles (CNRS, INSERM, INRA). Une attention particulière a été et sera donnée à la situation des personnels Biatss qui ne doivent pas subir de baisse de leur qualité de travail, et chaque EC se verra proposé une solution pour rejoindre un laboratoire (qu'il pourra bien sûr refuser ou accepter)

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. Elle s'est traduite en 2013 et 2014 par des plans d'interventions ciblés sur les bâtiments SN. Cet effort se poursuivra en 2015 comme en témoignera la programmation immobilière présentée aux instances.

proposition 01 10 2014

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2014 soit une dotation de 224 000 €

L'équipe accompagne par ailleurs la composante vers la recherche d'une hausse de ces ressources propres (le positionnement de l'UFR et de laboratoires dans un secteur comportant beaucoup de valorisation devrait pouvoir donner lieu à plus de ressources propres)

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires. La situation est complexe et en cours d'analyse en biologie où il se produit un dépassement récurrent de l'enveloppe dont les causes ne sont pas encore parfaitement connues.

On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux) : **3768 heures affectées à la composante** soit 5841 HTD au total si les autres activités se maintenaient au même niveau (2014 : 5247 au total mais avec dépassement).

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose deux soutiens forts sur 2015 et sur 2016 :

2015 :

- 1- Rehaussements PR pour le laboratoire UGSF
- 2- Rehaussements PR pour le laboratoire EEP

2016 :

- 1- Un rehaussement PR
- 2- Un prag ou EC demandé dans le dispositif « réussite en licence ».

Ces propositions sont reprises ci-dessous

24- Postes BIATOSS

L'équipe de direction n'est pas en mesure de s'engager sur des mises au concours en 2014 en dehors du dispositif Sauvadet.

Elle portera deux demandes de création dans le cadre du dispositif FIORASO afin de stabiliser les équipes pédagogiques.

L'équipe de direction poursuit son engagement à aider financièrement les plateformes.

Proposition 01 10 2014

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

2015

PR	65 ^{ème}	UGSF (équipe steven Ball)	Soutien recherche
PR	67 ^{ème}	Biologie des populations-Ecologie Evolutive. Animation d'un des 5 groupes thématiques de l'unité. (EEP)	Soutien recherche

2016

PR	64/65 ^{ème}	IBL- Responsable d'un groupe au sein de l'équipe de recherche d'Y. De Launoit.	Soutien recherche
----	----------------------	--	-------------------

+

Demande FIORASO EC biologie

Biatss

Cat	Corps	Fonction	Objectif	Proposition d'arbitrage
B	TCH	BAP A – TP Biochimie	Stabilisation du poste par ouverture concours (pour titularisation CDD)	Demande de création de poste dans le cadre de Fioraso 2015
B	tech	BAP J	Responsable bilingue secrétariat pédagogique. Encadrement des secrétariats pédagogiques actuels	Demande de création de poste <u>catégorie B</u> dans le cadre de Fioraso 2015
A	ASI	IRPBB – Imagerie par spectrométrie de masse, protéomique et glycobiologie	Renfort des plateformes PAGES et Clic Imaging (fusion de 2 demandes formulées lors du dialogue de gestion 2013). Demande de reconduction du poste soutenu en 2013-2015 (50% financement Lille 1, 50% labo)	Accord pour la reconduction du dispositif en 2015
B	TCH	UGSF – Plateau de microbiologie	Remplacement du départ en retraite de DONDEYNE Jacqueline, TCH BAP A (septembre 2015 ? Dossier pas encore déposé).	Recrutement CDD puis ouverture concours.
A	IGE/IGR	Bioinformatique	Ingénieur en analyse de données biologiques.	Projet 2016 avec mutualisation

UFR de CHIMIE

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

Dans ce contexte l'équipe de direction poursuit son objectif d'une adaptation progressive de la structure d'emplois à un environnement qui change en veillant :

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, économie, gestion, biologie, génie civil...) et de ce fait fortement consommatrices d'heures complémentaires. L'engagement de ces départements doit alors être de faire baisser les heures complémentaires lorsque ces redéploiements ont lieu.
- (3) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels Biats sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large, et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet de dégager des possibilités d'améliorer l'expertise des collègues Biats, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent (le but étant de ne pas figer une structure d'emploi dans le temps et dans une composante particulière indépendamment des changements de missions, de charge, de compétence des collègues, etc...).
- (4) A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support)

13- Eléments de contexte de l'UFR de Chimie

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, comme l'an dernier, son potentiel.

Formation

Les effectifs sont stables).

L'UFR participe à la formation commune en Licence et propose une offre de master qui est pour partie commune avec la biologie et pour partie autonome (avec un nombre d'inscrits plus élevé, autour de la trentaine). L'insertion est excellente.

L'UFR occupe une place centrale (formation / recherche) dans le projet IFMAS.

Recherche

L'UFR comporte un très grand nombre de laboratoires rattachés qui sont pour la plupart regroupés dans un institut, l'institut Chevreul (LASIR, MSAP, UCCS, UMET) auquel s'ajoute le PC2A qui est intégré à l'institut de l'Environnement (IREPSE). Peu d'évolutions internes sont prévues dans le prochain contrat hormis une croissance du Lasir par intégration d'une partie « chimie » du laboratoire Géosystème.

Les laboratoires sont impliqués sur des plates-formes communes (Réalcat / Spectrométrie) qui sont en développement et font l'objet d'un accompagnement.

Patrimoine

Les bâtiments de chimie sont principalement dédiés à la recherche (à 70%). Le secteur est extrêmement dense. Il 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.

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 reste élevé ainsi que le coût complet.

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	31.8	8	9164
Moyenne secteur	40,7	9.6	
Moyenne Université	36.76	14.12	7032

II- Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

La lettre de cadrage prévoit un maintien de la dotation de fonctionnement à un niveau équivalent à celui de 2014 soit une dotation de 120000 €

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires. La situation est complexe et en cours d'analyse en biologie où il se produit un dépassement récurrent de l'enveloppe dont les causes ne sont pas encore parfaitement connues.

On propose cette année de partir d'une dotation proche de celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux) : **1453 heures affectées à la composante** soit 2416 HTD au total si les autres activités se maintenaient au même niveau (2014 : 2262 au total mais avec dépassement).

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de l'UFR de Chimie, et de soutenir les laboratoires :

2015

- UCCS bénéficie d'un poste PR en création (côté recherche) et anticipation côté enseignement.
- MSAP bénéficie d'un poste de professeur (sans cascade)

2016

- Soutien UMET par création MCF (côté recherche) et maintien de potentiel côté enseignement
- Maintien potentiel LASIR

Ces propositions sont reprises ci-dessous

23- Postes BIATOSS

L'équipe de direction n'est en mesure de s'engager sur plus d'un concours « classique » en 2014. Elle propose donc de stabiliser un préparateur Chimie /physique en TP.

Par ailleurs l'équipe de direction accompagnera la plateforme Réalcat en respectant son engagement de mise au concours IGR en 2015. Elle stabilise également un ASI pour le laboratoire LASIR (CDD 3 ans). Elle soutient la plate-forme Meole par un rehaussement de poste.

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

EC

2015

PR	31	Chimie générale et chimie du solide	Soutien plate-forme UPCAT et UMI Lille1-Solvay
PR	32	Chimie analytique-spectrométrie de masse	MSAP

2016

MCF	31/32	Chimie analytique	Physicochimie polluants organiques IREPSE/LASIR
MCF	32	Chimie Organique	Institut Chevreul/soutien Recherche UMET
MCF	31	Chimie générale et chimie physique	Cinétique et Catalyse Chevreul /UCCS

POSTES BIATSS

Cat	Corps	Fonction	demande	
A	IGR	BAP B – Gestion plateforme Realcat / Chevreul – UCCS	Poste actuellement occupé par recrutement contractuel	Ouverture concours en 2015 / soutien plateforme
B	TCH	BAP B – LASIR	Maintien du potentiel de l'équipe Chimie Marine suite au départ (ATRF, mobilité externe le 01/09/2014)	mobilité interne ou recrutement contractuel
A	ASI	BAP B – Physicochimie des systèmes colloïdaux et formulation	Maintien du potentiel de l'équipe formulation UCCS suite à mobilité interne	Recrutement contractuel
C	ATRF	BAP B – Préparateur TP Chimie	Maintien du potentiel suite à départ (départ en détachement le 01/09/2014)	Recrutement en cours
B	ATRF	BAP B – Logistique Produits chimiques	départ en retraite (2015 ou début 2016)	Tuilage et mise au concours 2017
A	ASI	BAP C	Soutien plateforme MEOL IREPSE / PC2A.	mise au concours 2015 (avec rehaussement)
A	ASI	BAP B – Assistant analyse chimique	stabilisation cdd	Accord pour stabilisation par prolongation de contrat ou ouverture concours.

UFR de Géographie et Aménagement

I- Contexte

II- Rappel du projet d'établissement

Les propositions de l'équipe de direction s'appuient sur le projet d'établissement 2009-2013 et sur le projet en cours d'élaboration

Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien à une recherche de niveau international, le soutien à une ambition de formation permettant à tous nos étudiants d'aboutir à une formation leur permettant de s'épanouir dans leur vie économique, sociale, politique.

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariat industriel (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.

2- L'objectif d'une structuration en secteurs recherches (pouvant devenir des instituts) 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 l'offre cohérente de formation métropolitaine et régionale.

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de

proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrit à une composante.

Ces quelques lignes directrices ont guidées les choix que l'équipe de direction propose aux différentes composantes de l'Université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2014/2015, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

12- Cadrage politique 2014

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint :

- (1) L'absence de création de poste (en dehors des postes « réussite en licence » annoncés par le ministère selon une logique pluriannuelle non remise en cause pour le moment), le très haut taux d'occupation des postes et la non prise en compte du GVT conduit l'équipe à une position prudente, qui se concrétise par la non anticipation du départ potentiel des collègues. Seules sont supposés vacants les postes qui le sont effectivement au 01 10 2014.
- (2) La poursuite du dispositif Sauvadet, pour lequel le ministère impose, sans création de poste, de réserver 35 postes pour titulariser les collègues éligibles au dispositif... ce qui a conduit de fait à une campagne de recrutement pratiquement blanche pour ce qui concerne les Biatss. Cette situation devient intenable pour notre établissement. Nous en avons averti le ministère. Dans l'attente nous sommes vigilants à tenir nos obligations, tout en étant extrêmement soucieux de la possibilité de mobilité ascendante pour les collègues titulaires et de la nécessité de résorber la précarité des collègues contractuels.
- (3) Des dotations ministérielles anticipées comme constantes, malgré la hausse de l'inflation et des charges (nombre d'étudiants, projets PIA et plan campus comportant une augmentation mécanique des charges de maintenance et postes).
- (4) Une hausse non contrôlée des heures complémentaires (malgré une baisse programmée en 2012 et 2013) qui nous conduit à proposer un dispositif plus volontariste de gestion associant davantage les composantes et les services centraux et proposant un dispositif incitatif pour les composantes. Le volume d'heure complémentaire déterminé par un modèle accepté de tous formera la base de la proposition inscrite dans ce com.

13- Eléments de contexte de l'UFR de Géographie et Aménagement

L'UFR de Géographie et Aménagement est un 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.

Les effectifs semblent s'être stabilisés autour de 550 étudiants inscrits administrativement (543 cette année). 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 ou Ecole interne de l'Université (avec Polytech Lille pour l'aspect aménagement et avec la FSES ou l'IAE pour la dimension sciences sociales).

L'UFR de Géographie accueille un seul laboratoire, le laboratoire TVES, auquel presque tous les enseignants-chercheurs de cette composante sont rattachés. Il dépend de la double tutelle Université Lille1 et ULCO. Ce laboratoire est une Equipe d'Accueil du Ministère.

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

En matière d'emplois la situation est celle d'un taux d'encadrement plus élevé que la moyenne du secteur sciences non expérimentales :

	Etudiants pour 1 Biatss	Etudiants pour 1 Enseignant	Coût complet étudiant
UFR	52.9	15	5150
Moyenne secteur	56.9	17.8	
Moyenne Université	36.5	11.8	6965

Ce taux d'encadrement s'explique par la dimension en partie expérimentale de l'activité de l'UFR.

Propositions de l'équipe de direction

21- Budget

Dans le cadre de la lettre de cadrage et de l'adaptation progressive de la dotation pour converger vers une dotation identique par étudiant au niveau de l'université, on propose une DGF de 52 250 €

22- Heures complémentaires

L'équipe de direction est engagée dans une politique de maîtrise des heures complémentaires.

On propose cette année de partir d'une dotation en baisse relativement à celle de l'an dernier (mais pour des charges moindres : maquettes licence, redéploiements, prise en charge des référentiels recherche et administratifs par les services centraux) : **732 heures affectées à la composante** (soit 1302 au total si les « congés activités » se maintenaient au même niveau (2014 : 1 433 au total)).

Il est rappelé que ce total d'heures affectées à la composante couvre les heures en présentiel et le référentiel pédagogique (stage compris).

Outre les référentiels administratif et recherche pris en charge directement par l'établissement sous forme de prime, l'établissement prend en charge au coût réel les « congés d'activité d'enseignement » (congrés maladies, délégations, crct...) et les heures liées au PREL.

Un suivi sera proposé en parallèle (meilleure utilisation de Gisele, du service prévisionnel, cellule de suivi) de manière à prévenir et éviter tout dépassement imprévu.

Cet effort collectif est nécessaire pour maintenir au niveau de l'université un taux d'encadrement de qualité.

23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

L'équipe de direction propose de maintenir le potentiel de la composante en proposant une publication de PR en 2015

Ces propositions sont reprises ci-dessous

24- Postes BIATOSS

L'équipe de direction s'engage sur le soutien au secteur sciences sociales avec embauche d'un contractuel IGE sur l'aide aux projets internationaux et accompagne fortement l'UFR sur l'évolution de sa structure biatss.

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

2015

PR	23-24	Profil « Représentations, cartographies et développement des territoires »	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien à la mention de Master régional demandée en <i>Géographie</i> ; - Appui aux enseignements de cartographie en licence <i>Géographie et aménagement</i> et en licence Professionnelle <i>Aménagement territorial durable et géomatique</i> ; - Valorisation pédagogique du fond cartographique de l'UFR ; - Besoin d'un enseignant fédérateur pour le pôle cartographie/SIG en émergence dans l'UFR. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poste correspondant à une thématique montante et stratégique pour le laboratoire dans le cadre du prochain quinquennal ; - Pilotage des activités de recherche du pôle cartographie /SIG en formation ; - Profil en phase avec l'enjeu de la convergence des deux axes du laboratoire ; - Renforcement de l'encadrement doctoral du laboratoire sur une thématique aujourd'hui non couverte par les PR.
----	-------	--	---	--

Biatss

Cat	Corps	Fonction	Objectif	Proposition d'arbitrage
C	ADJENES	BAP J – Secrétariat pédagogique	Maintien du potentiel de la composante	Maintien du potentiel de la composante par mobilité interne ou recrutement contractuel.
A	IGE	BAP D – Développement d'un pôle cartographie / SIG	Stabilisation du contractuel en poste avec passage en CDI à l'atteinte des 6 ans d'ancienneté (2019)	Accord pour la prolongation du contrat de l'intéressée, en vue de passage en CDI en 2019.
A	ASI	BAP J – Valorisation de la recherche en cartographie	Suite mutation "Animation et administration du laboratoire TVES"	Accord pour recrutement contractuel avec 40% mutualisé secteur recherche
A	IGE	BAP J –	Accompagnement administratif et comptable au montage et suivi de projets de recherche à l'international Poste demandé au niveau du secteur des sciences sociales. Rattaché aux RI et localisé en Géographie.	Création d'1 poste IGE mutualisé entre les 5 labos de SHS (CLERSEE, EQUIPPE, LEM, CIREL, TVES) sous l'autorité du VP Relations Internationales
C	TCH	BAP J – Gestion comptable et administrative		Recherche en cours de mobilité interne ou recrutement contractuel 2 ans puis ouverture concours 2017