

## UFR de Géographie et Aménagement

---

### I- Contexte

#### 11- Rappel du projet d'établissement

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

En matière de recherche le projet d'établissement souligne :

- 1- La nécessité d'un soutien aux recherches reconnues comme excellentes au niveau national et international. Cette reconnaissance prend la forme de cotutelles (avec le CNRS, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM...), de reconnaissance dans le cadre d'appels à projets nationaux et internationaux (ERC, PIA,...), d'obtentions de financements sur projets, de partenariats industriels (IFMAS, IRT Railénium, projet Sunrise, partenariat avec AREVA...). Le projet IDEX porté par Université de Lille se jouera, entre autre, sur cette dimension qui est donc absolument cruciale.
- 2- L'objectif d'une structuration plus lisible de la recherche permettant une meilleure lisibilité et une plus grande cohérence de l'activité, le renforcement de l'attractivité du site, et la recherche de coopération régionale avec la construction de l'Université de Lille en janvier 2018.

En matière de formation, le projet d'établissement insiste sur l'objectif d'une politique ambitieuse de matière de Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) qui passe :

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

Plus généralement notre projet d'établissement met en avant le concept clé de « mutualisation » visant à soutenir en priorité les projets partagés entre plusieurs équipes (de formation ou de recherche) et à mettre l'accent sur une logique de site dans les services de proximité qui doivent être attachés à un périmètre, et mis en relation cohérente et fonctionnelle avec les services centraux plutôt que circonscrits à une composante.

Enfin, le projet d'établissement met en son cœur la construction de l'Université de Lille par fusion des trois universités de Lille (Lille-sciences et technologies, Lille-droit et santé, et Lille– Sciences humaines et sociales). Ce nouvel établissement sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les choix faits dans le cadre de ce dialogue de gestion se font donc en cohérence avec cet objectif : soutenir et conforter la situation des personnels des trois universités, penser la dynamique recherche et formation à l'échelle U Lille, penser les grands équilibres financiers pour aborder la fusion, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, en situation équilibrée.

Ces quelques lignes directrices ont guidé les choix que l'équipe de direction propose – sous contraintes de ressources encore insuffisantes pour réaliser nos missions dans de bonnes conditions - aux différentes composantes de l'université dans le cadre de ce dialogue de gestion 2017/2018, et ce à partir des propositions faites par les composantes en termes d'objectifs et de moyens.

## **12- Cadrage politique 2017/2018**

Cette année, ces lignes directrices de la politique d'établissement sont mises en œuvre dans un contexte très contraint. Concernant les demandes liées à la campagne d'emplois 2018 / 2019, les arbitrages proposés indiquent les décisions proposées aux conseils et portant sur les années 2018 et 2019. Le conseil d'Administration a en effet décidé lors du débat d'orientation budgétaire puis dans la lettre de cadrage, et ce en raison de très fortes contraintes sur la masse salariale, de ne republier en 2018 qu'un poste sur deux vacants... Mais aussi d'inscrire avec un niveau de précision suffisant un engagement de publication de l'autre partie des postes en 2019.

Au total ce sont donc bien 74 postes d'enseignants et d'enseignant-chercheurs qui sont donc publiés dans le cadre de la campagne d'emplois (E/EC) de l'Université. Les critères retenus sont les suivant :

- (1) La campagne d'emplois s'inscrit logiquement dans le cadre des engagements contractuels de l'établissement en formation et recherche.
- (2) Elle s'appuie notamment sur la nécessité de favoriser la dynamique de projet et l'émergence de nouvelles thématiques.
- (3) Elle est menée en étroite concertation avec nos partenaires des universités lilloises, bien évidemment, mais également de l'ensemble des organismes de recherche (CNRS, INSERM, INRIA, INRA...) dans le cadre du contrat de site.
- (4) De même le cadrage du conseil d'administration requiert de prioriser la publication des postes Biats pour stabiliser des contractuels sur support vacant et/ou ouvrir des possibilités de promotion permettant de mettre le niveau de poste en conformité avec les missions réalisées. C'est ce qui guide cette campagne d'emplois sur l'établissement Lille1.
- (5) Des dotations de fonctionnement qui intègrent une dotation variable d'activité des composantes en fonction de leur activité passée en 2016.
- (6) Une DGH calculée de manière plus globalisée (voire note annexe)

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

- (1) A ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour notre université. C'est un objectif à mesurer sur deux ans compte tenu de la publication échelonnée des postes.
- (2) A soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années (informatique, électrotechnique, Génie civil, économie, gestion, biologie, ...) et de ce fait, fortement consommatrices d'heures complémentaires. Ces départements sont très touchés par la question de la maîtrise des heures complémentaires. Pour les y aider, nous avons cherché au maximum à leur garantir une (re)publication des postes plus rapide qu'ailleurs.
- (3) Mener une politique résolue de stabilisation des personnels et le cas échéant, de possibilité de promotions, en ayant une ouverture de postes « classique » plus importante.
- (4) A poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus large des personnels BIATSS sur des fonctions supports transversales (finance, administration, informatique, maintenance, logistique).

A soutenir les efforts de mutualisation des laboratoires et composantes en soutenant prioritairement les demandes qui s'inscrivent dans cet effort de mutualisation (des plates-formes techniques, des opérations de recherche communes, des propositions de mise en commun de fonctions support, la dynamique des secteurs recherche).

### 13- Eléments de contexte de 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 avec une forte ouverture sur l'extérieur (IAUL)

Les effectifs semblent s'être stabilisés autour de 500 étudiants inscrits administrativement. Ces effectifs se répartissent en master et licence et l'offre de master, revue et mutualisée au niveau régional, draine des inscriptions importantes en licence et permettent un bon niveau de sélection en master. En revanche la situation du master commun de géographie est critique, malgré les efforts de mutualisation au sein du site.

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	44,6	12,2	<b>6 793</b>
Moyenne secteur	57,4	23,9	
Moyenne Université	41,7	11,9	7329

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

## Propositions de l'équipe de direction

### 21- Budget

On propose une DGF de base maintenue à un niveau identique à 2017 mais augmenté d'un volant variable lié à l'activité FC 2016 ; Au total cette DGF s'établit à 79519€

### 22- Heures complémentaires

On propose cette année une DGH agrégée qui comprend l'ensemble des moyens de fonctionnement de la composante (titulaires, HCFI, HCFA et FC).  
Elle s'établit à 10 223 Htd (auquel devrait s'ajouter 251 Htd pour congé d'activité)

### 23- Postes Enseignants et Enseignants / Chercheurs

Aucun poste au mouvement cette année.

L'université prend l'engagement de la publication d'un poste PR en 2019.

### 24- Postes BIATSS

L'université accepte les propositions de l'UFR et du laboratoire.

Elle ne peut arbitrer à ce jour la demande mutualisée sur les revues, mais s'engage à mener cette discussion au niveau du secteur.

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**

**2019**

PR	23	Géographie	TVES	Maintien de potentiel
----	----	------------	------	-----------------------

**BIATSS**

Cat	Corps	Fonction	Objectif	Proposition d'arbitrage
C	ATRF	BAP J	Secrétariat de direction UFR	Tuilage envisagé
A	IGE	BAP D	Développement d'un pôle cartographie / SIG	Accord pour la prolongation du contrat de l'agent, en vue de passage en CDI en 2019
B	Tech	J	Assistant-e technique à la valorisation et à la gestion administrative des contrats	OK (TVES)
A	ASI	J	Communication / gestion des revues (mutualisé)	Arbitrage à revoir en janvier 2018 dans le cadre d'une éventuelle mutualisation

## Patrimoine

Nous accompagnerons la demande de la composante, à hauteur de **2 000 euros**, pour finaliser l'aménagement de l'espace *Mercator* et réaliser les travaux de câblage informatique nécessaires au déplacement de certains PC afin de permettre une meilleure optimisation des surfaces disponibles. Si l'enveloppe budgétaire le permet, la réfection des peintures pourra être envisagée.