

CR CA restreint du 29 février 2009 (Salle des Thèses, 13h30)

- Avis sur les demandes des mises en délégation auprès du CNRS (année 2010-2011)
- Proposition de renouvellement d'un PAST Maître de Conférences à l'IUT
- Avis sur une demande d'avancement relevant de la procédure spécifique au titre de l'année 2010
- Propositions d'éméritat

Discussion sur les demandes de délégation qui sont demandées par des personnes qui viennent d'être nommées (MCF ou PR) alors que l'année passée une règle avait été décidée de donner systématiquement un avis défavorable pour les personnes demandant une délégation dans les 2 premières années d'arrivée dans le poste.

YS: Demande à ce que cela soit écrit dans le règlement intérieur et communiqué aux personnes lors de leur installation.

Demande renouvellement PAST à l'IUT.

YS: demande à ce que les personnes en responsabilité n'obtiennent pas d'avancement avant que leur mission soit terminée. Il ne suffit pas d'avoir le titre pour assumer correctement sa charge. L'université doit être capable de reconnaître les efforts fournis une fois qu'ils ont été réalisés.

CA du 29 janvier 2009 (salle des Thèses, 14h)

1. Approbation du procès-verbal du CA du 20 novembre et 18 décembre 2009
2. Informations du Président
3. Délibération sur la Prime d'Excellence Scientifique
4. Présentation de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information
5. Politique de campus et d'environnement
6. Délibération sur un dossier FEDER (IAE)
7. Point sur les négociations avec le CNRS
8. Questions diverses

Informations du Président

Deux changements de représentants étudiants suite à la fin des mandats de H. Duccourant et Talah FAL (M1 sociologie, UNEF), Aoussi Noman (L3 Génie Civil, Polytech, UNEF) (orthographe?)

Approbation des PV du 20 et 11 décembre.

Quelques remarques sur le PV du 20 novembre. Vote: Pour: 24, Contre: 0, Abstention: 0.

Quelques remarques sur le PV du 11 décembre, Vote: Pour: 23, Contre: 0, Abstention: 2.

Bonne nouvelle: remontée effectifs étudiants, augmentation de 650 étudiants. 18350 maintenant (augmentation de l'ordre de 5%, analyse selon les secteurs un peu compliquée ... un peu en S&T, en L1 de S&T substantiel, baisse en LP, en sciences éco. et gestion, augmentation nette, NP: montre que l'impact "prédit" de la LRU n'a pas l'effet "escompté" sur la désaffectation des universités ...

YS: infos sur ce qui se passe à Lille 2/3 ?

PR: pas d'info, mais a priori Lille 2 augmente, pour Lille 3 ?

Connaissance du delta sur notre budget (SYMPA): augmentation de 7.5% depuis 2007. Pas loin de

ce que l'on avait anticipé, mais ne se font pas à périmètre constant (cf. équivalence TP/TD). Néanmoins, charges sur emplois gagées compense les augmentations budgétaires.

SE: calcul à périmètre constant possible pour vérifier qu'il y a réellement augmentation ?

PR: pas l'info nécessaire pour faire les calculs.

YS: en intégrant les plans réussite Licence et autres appels de Hirsh ?

PR: plan Licence oui, mais pas appel Hirsh.

CV: course en avant perpétuelle pour essayer d'être devant les autres car si enveloppe globale ne change pas ce qui est pris par l'un est perdu par l'autre.

Délibération sur la PES

PR: présentation de la note (cf. Document préparatoire). Sur question de la pertinence des sous-notes, on a maintenu notre position en CTP. Ces critères ont un sens et marquent des différences dans les investissements. Mais, on rejoint l'avis du CA pour couvrir l'ensemble des A et B par augmentation de l'enveloppe. Débat sur les niveaux de primes (un peu en CA) en CTP, notamment sur le fait de devoir augmenter le budget des primes. Les syndicats ont souligné le caractère collectif de la recherche et que le système des primes n'est pas adapté, il serait préférable d'avoir une augmentation des salaires.

Vote en CTP: 9 voix pour, 8 contre et 3 abstentions (UNSA s'est abstenue car il n'y a pas eu possibilité de séparer les votes: celui sur la proposition de la direction et celle du SNESUP/CGT).

JPC: limitation des écarts entre les taux de prime. Normalement 3500 à 15000e alors que nous proposons entre 0.75 et 1.25. Nous paraît important pour pas introduire une différence trop importante, mais en même temps pour reconnaître la différence d'investissement.

IS: pour l'administratif, il y a la PCA, pour l'enseignement il y a la PRP. Pour la recherche, il est important aussi de reconnaître les investissements personnels. On reconnaît bien la différenciation dans les autres domaines, mais pas dans la recherche ... comment cela serait perçu à l'extérieur ? Beaucoup d'établissements sont restés sur le fonctionnement PEDR (notamment sur les niveaux).

CV: proposition faite au CTP, ne souhaite pas que l'on fasse un vote alternatif avec plusieurs options, mais que l'on prenne position d'abord sur la proposition avant d'envisager des alternatives si nécessaire. Prendre conscience que la PES n'a rien à voir avec la PEDR. Taux avaient une signification pour la PEDR car reposaient sur les corps et les grades. Généralement, c'est deux taux dans d'autres universités (Littoral, 7000 et 5000e) et certaines universités, taux unique. Si attractivité, faite seulement des primes à 15k€ ! Volonté de limiter les écarts car ils ne sont pas justifiés: on prend tous les A et B et on divise par le budget, cela donnerait 4200e cette année.

JR: CGT se bat contre les primes qui évitent d'avoir à faire une revalorisation des salaires. Image extérieure: curieux de savoir quel collègue viendrait pour une prime !

YS: sur la reconnaissance côté recherche il faut être sérieux cela se fait sur la progression de carrière en passant PR, et puis il faut comparer ce qui est comparable, les niveaux de primes ne sont pas les mêmes entre une PEDR/PES et une PRP ! Et sur la visibilité de Lille 1 et son image "à l'extérieur", défendre une certaine éthique peut aussi séduire des universitaires qui ne se laisse pas éblouir par tout ce qui brille. Nous avons demandé à ce qu'il y ait un point sur toutes les primes, en CEVU/CS, puis en CA. On voit le problème des primes petit bout par petit bout alors que c'est une demande faite depuis l'année passée.

PL: pas revenu sur égalité des traitements pour grade et corps, salue la position de l'équipe de direction sur ce point là et on a jamais regardé par discipline. Du coup, cela amène un biais car

suivant les disciplines les tâches ne sont pas évaluées de la même façon. Ex: pour la sous-note d'encadrement, c'est quasiment impossible d'avoir A pour les MCF, du coup beaucoup de MCF en B de fait et pas rattrapés. Argument contre la répartition en trois niveaux. 30% de MCF en A contre 70% en MCF.

JD: pense que la question égalité H/F est importante et doit mettre en oeuvre pour qu'elle accède à des responsabilités ... mais donner une prime en donnant l'impression qu'on leur donne parce ce sont des femmes, c'est insultant. Il faut être très prudent sur cette question. Au retour du congé maternité octroyer un CRCT et traiter ensuite comme les hommes. Nous sommes pour que tous les collègues en A et en B aient la prime, et deux niveaux de primes, un pour les A et un pour les B.

Deuxième tour de parole

Intervention de S. Rousseau sur ce point: surprenant que sur 82 bénéficiaires il n'y en ait que 9 pour des femmes. Cela me choque profondément et n'est pas révélateur du travail que font les femmes. Sur le réhaussement de certains dossiers, nous n'avons proposé qu'un seul réhaussement. Troublé que lorsque ce sont des chartes, tout le monde est d'accord, mais dès qu'il y a des décisions concrètes on trouve cela insultant.

SE: soutien la qualité de la proposition du SNESUP. Base sur une évaluation qui a été plusieurs fois contestée, donc attribution sur critères pas forcément pertinents. La proposition SNESUP est simple.

JR: sur intervention de JD, je ne souscris pas son analyse. Mais quand on commence à rentrer dans un niveau de détail on tombe toujours sur ce genre de problème et cela devient ingérable. Pour revenir sur le taux de prime, un seul taux permet de gérer: une enveloppe fixée, un quota sur les A et B. Donc inégalité de traitement selon les années qui se répercutent sur 4 ans. Taux unique garantissant une équité sur le long terme et favorisera plus de personnes qu'ils n'en défavorisent.

FG: Il y a sur ce point un conflit de valeurs et de hiérarchie de valeur. Quelqu'un qui fait correctement son travail dans toutes les dimensions n'a rien, cela pose un problème. Autant sur l'enveloppe, je trouve normal que tout le monde s'exprime, mais sinon je me demande si cela ne concernerait pas principalement les enseignants-chercheurs. Me demande la vision que les étudiants peuvent avoir de cela ? Je me pose la question ... peut-être que je me trompe, mais je l'exprime. Sur F/H, positions de Jean et Sandrine sont convergentes, soucis de reconnaître le travail des femmes et certaines formes de machismes.

MJA (MEDEF): Je suis étonnée que l'on considère qu'une prime ne va pas inciter une personne à mieux travailler. En entreprise on n'a pas le même discours. Excellence ... ou les mots n'ont pas de sens ? On récompense des gens qui font non pas normalement mais qui font qqchose d'exceptionnel, d'excellent. Ou alors on nivelle vers le bas, même taux, tout le monde la même chose.

CS: sur la PES, transparence car passé en CTP avant le CA. Mais des remarques ont été faite, notamment selon les disciplines, rejoint sur une politique indemnitaire de l'ensemble des personnes, et sur F/H choqué par les résultats qu'il y a, pas sûr que l'on prenne le problème par le bon bout.

YS: Une collègue qui a réagi dans ses termes là (pour le insultant), la proposition de CRCT est une bonne idée. L'argent ne doit pas être une motivation pour un universitaire, faire progresser les connaissances, faire progresser des étudiants, voilà qui a un sens. Transparence insuffisante dans l'attribution de cette prime contrairement aux autres! énoncer une règle est bien, que les dossiers ne passent pas devant les élus CSR/CAR n'est pas admissible car dans ce cas seule la direction fait le travail (par rapport à la remarque de CV, de toutes façons on y passera et les contraintes mises sur les A/B dénature le travail et on le fait pour les autres primes !), de plus, des remarques ont été faite

en CA et en CTP sur le fait d'avoir 3 niveaux au lieu de 2 ou 1 et surtout de la non pertinence des sous-critères. Finalement, l'abondement consiste à dire que l'on suit aveuglement l'avis national. Pour ces raisons, je voterai contre la proposition de la direction.

PR: sur F/H, ce n'est pas la seule mesure et l'on a l'impression à vous entendre que cela se résume à cela. Longue discussion en CS, puis en CA, puis en CTP, qu'on demande une discussion sur l'ensemble des primes je ne souhaite pas revenir sur ce sujet, cela sera abordé. Je ne suis pas pour un seul niveau de prime les investissements étant très différents.

JPC: quand la proposition est traitée en disant qu'elle ne tient pas debout c'est ne pas reconnaître le travail de la direction et des discussions en CS, CA et CTP. Reconnaître un investissement est important et pas seulement sur un aspect financier, mais sur un aspect symbolique. Sur trois niveaux de prime, cela donne une certaine progressivité dans la reconnaissance. On maintient donc cette proposition, des investissements différents doivent être reconnus différemment.

IS: Modalités fixé en CA plénier (cf. arrêté), première étape,

PR: manque de transparence, je serais venu avec un document sans discussion préalable. CS, CA, CTP, on a fait le choix du jeu de la décision collective: on avait le choix de faire l'évaluation interne ce que l'on a pas fait, le décision est liée à celle du CA.

=> si j'ai bien compris l'établissement avait le choix entre suivre l'instance nationale ou pas. Dans le premier cas, on fixe juste les modalités en CA et on suit l'avis de l'instance. Dans le deuxième, le travail d'évaluation doit se faire en interne. Comme on a choisi la première option, il est normal que cela ne passe pas devant CSR/CAR. (sauf que on ne nous a même pas proposé ce choix !)

PL: il y a des études qui montrent que l'aspect financier n'est pas négligeable et l'on ne peut pas le nier. Il est important d'avoir une règle simple. Retour sur remarque de FG par rapport aux personnes qui s'investissent dans tous les secteurs ... et ne sont du coup jamais reconnus.

NP: sur F/H, surprenant que tout le monde annonce un accord de principe, mais qu'il faudrait faire autre chose. Et ce n'est pas une réaction qui doit être montée en épingle. Différence entre un salarié dans une entreprise privée et dans le public. Résistance forte à l'individualisation salariale, existe aussi dans des entreprises privées.

CV: ne pas caricaturer notre position. On n'a pas demandé à supprimer les primes. Quoiqu'il arrive l'excellence c'est quoi ? seuls 150 collègues déposent un dossier, seuls 50% sont primés, heureusement que c'est pas le seul caractère attractif des collègues (12% l'auront seulement), les collègues préféreraient passer de MCF à PR qu'avoir une prime de PR. Un taux unique répond à l'inégalité des corps PR/MCF et nivelle un peu les écarts dans les sous-notations.

JR: Vous êtes choquée que "1000e" c'est "rien" (adresse au MEDEF). Certes il y a beaucoup de personnes au SMIC dans le privé, pour les ens-ch, il y a un monde entre un SMICard et un ens-ch, les 1000e ne sont donc pas appréciés de la même façon. La notion de Service Public a encore un sens pour certaines personnes. Par exemple, Proglia a dit que 400ke dans son niveau de salaire, il acceptait de ne pas les accepter, par "esprit de service public".

SE: certaines personnes n'auraient pas la légitimité à s'exprimer sur ce sujet ? (réaction remarque de FG sur vote des étudiants/extérieurs sur cette question). Nous sommes tous administrateurs au même niveau. Dire que sur certains sujets on ne pourrait pas s'exprimer ... arrêtez de nous prendre pour des gamins. Sinon cela consiste à nous réduire à intervenir sur les formations et la vie étudiante !

PR: Je ne pense pas que c'est ce que voulait dire FG.

PL: Quelle sera la pérennité de cette décision avec le passage aux RCE ?

SR: (retour sur réhaussement d'une femme) charte votée en 2008, CA dans la charte (cf. CRCT), mise en place en 2009, du coup pas d'effet rétro-actif. On regarde ce qui s'est arrivé dans le passé pour essayer de corriger.

PR: question difficile, plutôt pour un système pérenne. Mais à un moment donné on va discuter de l'ensemble du régime indemnitaire. Devoir réfléchir sur l'ensemble des niveaux de prime. L'idéal serait une PRI, Prime de Responsabilité et d'Implication.

PR: Retour sur la proposition de l'équipe de direction. Je n'ai pas entendu que notre proposition globalement était acceptée. Il y a des arguments présentés importants et forts mais que nous ne partageons pas. Pas entendu de prise de position des conseillers en faveur de la proposition de l'équipe de direction. On peut accepter de ne pas être en phase.

YN: tu es lourd. (remarque faite car PR revenait sur le fait que la proposition ne semblait pas abordée).

PR: je trouve cela scandaleux. J'essaye de voir comment on peut avancer. C'est inadmissible. On va proposer que l'on ait deux niveaux de primes, un pour A (5800) et un pour B (3500) [Proposition de DPE]. De façon indistincte selon MCF/PR et on conserve l'abondement (+18kE).

Vote sur cette proposition. Pour: 13, Contre: 12, Abstention: 2.

PR: deuxième proposition: B 3500, et A on garde le même écart, on multiplie par 1.66 soit 5800e.
Vote: Pour: 13, Contre: 12, Abstention: 2.

PR: on sait que ce n'est pas une bonne solution, il faudra revenir dans le cadre du régime indemnitaire discuté de manière globale. On prendra nos responsabilités sur l'égalité F/H.

La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information

P.Mathieu: résultat des réflexions du groupe de travail mis en place il y a un an sur la PSSI que nous n'avons pas pour l'instant à Lille 1. Acter un certain nombre de point quant à l'usage du SI: SI est indispensable, vulnérable, sécurité doit être gérée et maîtrisée.

C'est indispensable de mettre en place une PSSI car c'est la loi: loi informatique et libertés (loi CNIL), loi sur la confiance en l'économie numérique (LCEN) et loi relative à la fraude informatique (loi Godgrain). Et norme ISO 2700N sur les techniques de sécurité.

Une PSSI c'est simplement une volonté politique, cela n'indique pas ce qu'il faut mettre en oeuvre et comment.

Différent degré de confidentialité (secret, restreint, public), disponibilité (haute, moyenne, faible), intégrité (grave, dommageable, mineure).

Proposition de 5 premières étapes: sensibiliser les utilisateurs, diffuser et faire accepter une charte informatique "utilisateurs", identifier précisément qui peut avoir accès aux données, préciser l'organisation qui se met en place (rôle de chaque acteur, relations entre les acteurs), nommer un correspondant informatique et libertés (CIL).

JR: Une PSSI c'est qqchose d'important, cela ne relève pas de la paranoïa. Manque peut-être un aspect, celui des logiciels libres et notamment dans la diffusion du contenu sur les données privées (cf. word, statistiques d'utilisation), inscrire dans cette politique mettre en action le développement des logiciels libres et expliquer pourquoi ces formats ouverts contribuent à la sécurité des SI. S'ajoute aux éléments de sécurité.

PM: Cela rentre en partie dans l'aspect disponibilité.

SE: On comprend l'intérêt d'une telle politique. Etat d'une charte pour syndicat et association, les personnes concernées seront impliquées dans le processus de rédaction ? Charte des utilisateurs, concernera aussi les étudiants pour les accès basiques ? Pour propagation de virus, supprimons Windows. Université paye un abonnement à l'AMUE, les conseillers peuvent avoir accès à ces données ? [me demande si il ne voulait pas dire AEF]

Geoffrey (? UNI): Pour moodle, les étudiants déposent différentes données est-ce que la politique de sécurité est "forte" ? Comment cela se passe ? Possibilité d'avoir une attaque pirate de grande ampleur ?

PM: on a déjà subi des attaques et mis en place des mesures. Cela protège dans une certaine mesure les infos présentes au sein de l'université. Sur moodle, ce ne sont pas des données très critiques, c'est sur le réseau public pour que l'étudiant puissent y accéder de chez lui et les données sont protégées par un identifiant. La plus grosse difficulté provient de la validité du mot de passe choisi ...

Geoffrey (? UNI): L'université a-t-elle un droit de regard sur les informations diffusées sur des réseaux sociaux (type Facebook) ?

PM: aucun droit de regard sur réseau privé, d'autant plus étrangers ... On pousse à ne pas utiliser Facebook ou Google pour partager des documents. Aujourd'hui le CRI a mis en place des outils alternatifs internes à l'université (blogs, ...).

PL: abonder sur l'importance des formats libres et logiciels libres.

PM: totalement d'accord, mais difficulté de faire changer les comportements.

RL: Je m'inquiète sur le fait que l'on ne puisse pas être administrateur de sa propre machine ?

PM: où s'arrête-t-on ? C'est le rôle de la PSSI de déterminer qui doit rester ou pas administrateur de sa machine. Plus compliqué pour les salles en accès libre (150) dont certaines où les étudiants sont administrateurs. Si toutes les salles en accès libres étaient gérées par le CRI cela serait déjà un énorme progrès.

CIV (O&I): sur l'organisation, il faut être certains que l'on prend en compte tous les acteurs informatique de l'université, il n'y a pas que le CRI (Polytech, IUT, Telecom Lille 1 ...), beaucoup d'endroits où il y a des règles différentes et/ou des données personnelles sont échangées en direct actuellement pour faire fonctionner le système. Avant de donner des règles il faut être certain d'avoir identifié toutes les données car il y a des sources identifiables et un paquet de copies (obsolètes). Remarques: mot de passe que l'on attaque certes, mais il y a plus souvent des échanges de mot de passe, mais avec authentification unique, on peut accéder à l'ensemble des accès de la personne.

Pauwels: PSSI ? les labos ont déjà ce genre de choses.

PM: on est sur l'idée de laisser le labo faire le choix.

JR: si l'on regarde votre profession de foi la 1ère mesure sur les TIC concernait les logiciels libres ... Pourquoi cela n'avance pas ?

PL: réglage du wifi fait perdre beaucoup de temps. Préfère acheter une machine plus performante que de mobiliser un personnel sur cette question.

PM: plus compliqué à paramétrer que chez Mc Do car il y a un certificat, mais passer par le certificat c'est garantir l'authentification de la personne ! Touche à un problème général, la sécurité

ça coûte ...

YN: sécurité du SI c'est une brique dans le mur que l'on appelle SI. Si on avait un SI digne de ce nom, on aurait un DSI. Claude a mis le doigt sur un point important: l'organisation.

T.Lepers(ext MEDEF): C'est bien souvent les comportements qu'il faut travailler plutôt que les aspects techniques.

PM: Je souhaite recueillir votre avis sur la déclaration d'intention et deuxième point acter l'existence de la première version de cette PSSI.

PR: demande un important travail de formation. Lorsque ce n'est pas à modifier, on passe par PDF, pour l'instant pour ceux modifiables, c'est plus compliqué.

Vote: Pour: 27, Contre:0, Abstention: 0. (unanimité !)

SE: sur wifi dans résidence étudiante.

PS: fait le point avec le CRI et le CROUS. Dossier qui mélange aspects techniques et juridiques. Accord avec sociétés privés sur plusieurs années. Certaines préventions du CRI sur un raccordement des résidences au réseau de l'université. Loi a changé sur la responsabilité des fournisseurs d'accès, donc cela devrait aider. Dossier nécessitant aussi un certain effort financier, devrait pouvoir avancer relativement vite.

Politique de campus et environnement

FBB: "présente une esquisse de ce qui devrait arriver dans les années à venir", anneau P. Langevin soit reconfiguré totalement et à l'extérieur de cet anneau, nouveaux parkings à côté de l'IUT et de 4 Cantons. A terme l'intérieur de la boucle tout serait piéton. Sur le petit anneau exigence pour la sécurité (cf. BU difficile d'accès). Mesure rétablir la circulation avec deux sens uniques pour compliquer la circulation des véhicules. A partir de dorénavant on n'accroîtra pas l'emprise foncière du bâti. Gisement d'économie en terme de gestion d'eau potable.

Sur grand stade, lettre adressée à Mm Demessine montre comment l'on se positionne.

PR: idée forte aller vers une circulation à voies douces. Pb de sécurité autour de la BU, il y a peut-être d'autres solutions. Compétence ens-sup à la CUDL prend du temps car plusieurs majorités requises. Travaux commenceront en 2011 et dureront 4/5 ans. Sur ensemble de l'opération (plan campus) état donne 110, m85/90 en investissement, collectivités à même hauteur (soit 175/180) possibilités de mobiliser côté recherche ou learning center (30ke) + opérations du CPER (40 millions d'euros sur ensemble des universités, somme globale d'environ 250 millions d'euros. Sur résidences universitaires, localisation la meilleure de ces bâtiments, engage la vision du campus sur le long terme.

JR: plusieurs questions: réitère la demande d'un bilan des actions sur l'aménagement. Surpris sur la circulation autour de la BU ... sur la construction des m2 supplémentaires, tu affirmes que pas de variations sur la surface d'emprise foncière. Conditions d'utilisation des "nouveaux parkings" ?

SE: interrogation sur la place du vélo dans ce campus, mise en place de parking à vélo. Accès au parking est-ce qu'il n'y aura pas un accès trop large au parking, ne favorisera pas l'usage des voitures. Développement d'une résidence de logement hors CROUS, des étudiants qui ont des droits différents.

YS: quel est le statut de cette note ? Une information ? Quel est l'avis de la CAC sur les

propositions contenues dans cette note et le GDD sur les aspects nouveaux bâtiments notamment ? Si c'est passé en commission, qu'un rapporteur soit présent, sinon que cela passe en commission avant d'arriver en CA.

Délibération sur un dossier FEDER (IAE)

PL: projet lié à un échange avec des gens du CR. Pourquoi IAE ne demanderait pas des moyens pour des aides pour eLearning alors que écoles privées en ont reçu directement ? Objectif du projet: construire des briques de eLearning pour faire face à la concurrence privée.

Vote: unanimité.

Point sur les négociations avec le CNRS

Présentation par IS de l'état des négociation et particulièrement de 3 laboratoires qui "bloquent":

- Cuguen: encore en négociation qui était UMR et CNRS propose une FRE. Mais on n'est pas d'accord avec cette proposition. Argument passer en FRE pour redevenir une UMR dans deux ans ...
- LML: CNRS propose une UMR sur une partie du LML (5 équipes au lieu de 6), proposition comprend pas la justification, surtout que la 6ième équipe a eu une bonne évaluation scientifique, même mieux que certaines équipes que le CNRS souhaite garder.
- LEM reste une UMR, CNRS accepte. EQUIPPE CNRS propose une FRE à condition de mettre le LEM aussi en FRE pour passer l'ensemble à terme en UMR.

PR: sur le LML c'est un point délicat. Avis de la DPA globalement positif.

IS: confier la gestion à l'hébergeur donc a priori la majorité serait hébergée par l'université, mais on souhaiterait ne pas y aller de manière brutale. Et que les organismes ne retirent pas les moyens de gestion brutalement. Pas si pressés d'aller vers le mandat unique car il faut gérer la transition.

CV: quid de la liste des membres des laboratoires ? Intérêt à défendre collectivement que tout le monde reste dans une UMR. On a fait une belle charte votée le 11 décembre sur accompagnement des ens-ch quelle a été sa diffusion en interne ? Comment demander un accompagnement si on n'est pas au courant ...

IS: [raté le début] pour accompagnement, d'abord faire un état des lieux en demandant les premiers éléments sur les collègues que l'on souhaite accompagner (pour le 15 février pour une présentation en CS fin février).

YS: n'y a-t-il pas des soucis en interne au niveau du LML ? Il n'y a pas eu de positions publiques des personnels sur cette question ? Le CNRS fait cette proposition sans fondement ? Sur la position de la DPA, le CNRS proposait une UMR a 5, c'est aussi ce que la DPA indique ... Est-ce que refuser de traiter le problème n'empirera pas la situation ?

PR: Considères-tu que l'on traite mal ce problème ?

YS: Oui.

PR: Je pense que non. Centrale, ENSAM et Lille 1 sont intervenues à plusieurs reprises en interaction avec les personnels, les directeurs, on met en place des solutions qui devraient aboutir . En tant que Président j'ai du passer une bonne quinzaine d'heures de discussion depuis une année et au moins autant avec le directeur et Isam. Ce n'est pas simple. Assure que l'on passe du temps et pas seulement sur une position de principe avec le CNRS. Travaille de fond demande beaucoup de temps.

JD: J'aimerais avoir plus d'information sur la position du CNRS. Il y a un document qui a été transmis au directeur de labo.

PR: il n'y a pas plus d'information que ce que vous avez. Il reste trois problèmes. On est en cours de discussion.

JD: sur Painlevé (lis ...), il y a eu un document avant celui donné aujourd'hui. Je demande que le document du CNRS pour les labos qui posent problème soient accessibles aux élus. Vous avez donné votre point de vue, je souhaite avoir l'avis du CNRS (document initial).

PR: on vous a détaillé les trois problèmes, c'est suffisant.

JD: on a votre point de vue, mais pas celui du CNRS. Quel problème cela pose ?

PR: c'est un document daté qui n'est plus à jour. Il ne sert à rien.

JD: ce document existe je demande juste qu'il soit transmis.

PR: je vais vous le transmettre ... Arrêtez de toujours demander plus d'information. A un moment donné on a le sentiment ...de suspicion ... vous dites que vous n'êtes pas informés ...

JD: j'ai juste demandé à avoir les documents initiaux.

(il est 19h15, le CA se termine sur ce refus patent de transparence !)