

## CR du CA du 19 novembre 2010 (Salle des thèses, 14h30! (retard du au CAR) – 19h30 !!)

### Ordre du jour:

- informations du Président,
- approbation du PV de CA du 22 octobre 2010,
- le CUEEP et son évolution,
- questions budgétaires
  - création de l'UB Paie
  - examen et vote de l'enveloppe Masse salariale et des plafonds d'emplois rémunérés par l'établissement et financés par l'Etat
- validation des dossiers issus du CEVU du 22 octobre 2010
  - avenant au règlement des études de l'université de Lille 1 pour les Licences Professionnelles
  - convention avec la FUPL, le CNAM, l'ECL, Lille 3, l'ISEN
- questions diverses

Pas d'information particulière.

PV de CA du 22 octobre 2010

Vote: pour 13, abstention 5 (car SNESUP non présent), contre 0.

### Le CUEEP et ses évolutions

PR: efforts n'ont pas porté leurs fruits, mais difficultés externes (charges sur emploi gagés passées de 0 à 65% de charge, donc forte incidence). Cette année, la proposition de budget du CUEEP impliquait un déficit de 800k€. Décalage par rapport à l'accompagnement envisagé, on avait estimé à 350k€ la subvention d'équilibre normalement. Budget qui n'est pas en augmentation importante (+0.83%!) et que la démarche de prudence nous a incité à ouvrir les dépenses à hauteur des dépenses du budget 2010.

Plus le droit maintenant (RCE) de faire des prélèvements sur réserves pour du fonctionnement, uniquement pour de l'investissement.

A part les questions budgétaires, il y a aussi les raisons politiques. Même si beaucoup d'efforts ont été fait, nous sommes sur une sorte de palier. Il faut faire émerger des recettes nouvelles.

Restons avec un certain nombre de principe: 1. l'accompagnement du CUEEP, 2. pas d'ajustement par licenciement (et même si on l'envisageait, cela ne serait pas envisageable financièrement). Nous pensons que les ressources du CUEEP peuvent être mobilisées sur des projets au sein de l'université.

Le CUEEP dans un périmètre un peu resserré avec une masse salariale correspondant au niveau de recette généré par le CUEEP, en poursuivant sa réorganisation

JPC: malgré les efforts, pas de maîtrise de la masse salariale, perspectives d'augmentation des ressources insuffisantes. La subvention d'équilibre ne permet pas le soutien nécessaire à des missions de l'université et n'a pas permis l'émergence de projets porteurs de financements nouveaux. Du côté des dépenses de fonctionnement, on ne peut plus descendre vraiment pour une composante de cette taille.

Budget du CUEEP en équilibre dès 2011: action sur la masse salariale, transfert de personnels sur des emplois vacants et les projets en développement, maintien du niveau de ressource: restructuration.

Objectif d'équilibre des nouveaux projets en 2012. Pilotage par le SUDES, affectation des personnels, recherche de financement, création d'un compte financier.

(projection du tableau montrant le budget CUEEP initial et les répartitions avec le SUDES ensuite)

M.Carette: assurer la réalisation des conventions à hauteur de 5Me et essayer de générer des rentrées financières de 800k à 1Me. Accent mis sur des projets latents ne pouvant être mis en oeuvre faute de porteur. Rôle du service commun de fédérer les projets émanant de composante et service. Projets doivent être réalistes et réalisables, ils doivent être présentés avec budget prévisionnel sur 2 ans.

Doit travailler sur 2 types de projets: ceux pouvant générer des recettes à court terme et des projets s'auto-finançant à 2 ans.

Présentation des différents types de projets envisagés: contrat de professionnalisation, renforcement VAE, mise en place de conférences de spécialistes, mise en place et « commercialisation » de blocs de compétences, accompagnement des pôles de compétitivité, ingénierie des « masters », FNSPP, accompagnement excellence, programmes européens, vente C2I, rénovation DAEU, préparation concours scientifique, ANFPH (fonction hospitalière).

IAE: développement des CESAM (150kE), développement de la FC dans le master « management des organisations sociales » (150kE).

JL.Cogez (Dir. CUEEP): décomposition en 4 secteurs et comparaison avec les réalisations des années précédentes. Secteur 1: formations générales et diplômantes universitaires (FGU/DAEU, DEUST BC2E/Culture numérique et Sciences de l'Education et Formation des Adultes => 1.3mE)

Secteur 2 (formations non diplômantes, compétences-clés, remédiation à l'illettrisme, ateliers pédagogie personnalisée, accès aux savoirs généraux => 1.6mE)

Secteur 3 Inter formations, anglais, FLE, RH et communication, centre de ressources salariés (1mE).

Secteur 4: intra formations et ingénierie, formations en entreprises, formation de formateurs, conception et scénarisation multimédia => 1.4mE).

Dépenses: salariales (4.9mE ramené à 4.1mE après mise en oeuvre de la restructuration), fonctionnement (1.3mE, assez incompressible). Les déménagements permettront peut-être de diminuer un peu le fonctionnement.

RL: rapport suggère de rapprocher le CUEEP et le SUDES, pourquoi ne le fait-on pas ?

JR: me semble que le plan ressemble à un joueur de poker qui continue à jouer avec un optimisme délicat compte tenu de la situation. Or de question de laisser des salariés sur le carreau, mais pas question non plus de laisser le CUEEP plomber l'université.

Ex: « mise en place des conférences » ? C'est quoi ? « accompagnement de l'excellence » ?

Je n'arrive pas à comprendre ce qui va changer par rapport aux années précédentes.

Soit on considère qu'en déplaçant 20 personnes, on augmente la productivité, soit il y a un problème au niveau des responsables ? Quand s'arrête-t-on ?

F.Guilbert: explication sur 50kE pour « couvrir » un emploi. Notion de « marge » que l'on peut dégager sur ces opérations. Suggestion: pourquoi est-ce que l'on n'explore pas la piste sous-traitance? Pas la même chose que les sociétés d'interim ...

Y.Noel: assez mal à l'aise par l'exposé. Lecture du rapport, on se demande pourquoi ne pas simplement regrouper le CUEEP et le SUDES. Ces transferts vont nécessairement affecter la masse de l'université.

PR: souhaite préciser les choses: si on ne touche pas à l'emploi (sauf départ à la retraite), masse salariale nécessite un niveau de recette supérieur à celui constaté actuellement. Si les recettes sont aussi maintenues au niveau actuel, c'est bien parce qu'il y a eu un travail important de fait. Un certain nombre de projets existent dans l'université et de ce fait, l'emploi du CUEEP peut être transféré vers l'université. Quoique l'on fasse, si on veut sortir de cette situation, il faut que le niveau de recettes

soit en adéquation avec la masse salariale. Mettre tout dans le SUDES, cela laisse le problème car il faut assurer la masse salariale.

MC: « conférence » traiter d'une question de spécialiste, format 2h le soir, on a les moyens de le faire et le public. Mise en oeuvre DIF par exemple. On demande un abonnement de 500e par an et on peut suivre 3 conférences par an.

Sur « excellence », en fait intervention en RH / formation, par ex. sur IHU.

PR: idée est de dire que nous sommes capables de générer un certain nombre de recettes dans d'autres lieux de l'université. Avant de se lancer, est-ce que l'on a suffisamment de projets ? On ne peut pas garantir, mais on a des perspectives crédibles sur les actions identifiées. Reste la partie CUEEP où il faut assurer la pérennité des recettes, où tout se renégocie tous les ans ou presque.

MC: pour un emploi d'environnement, il faut une recette d'environ 150k€, 50k€ c'est l'emploi seul, mais en coût environné il faut 150k€.

JL.Cogez: sur les recettes, on est très proches des objectifs du plan. Certes, on améliore pas sensiblement. On est conscient que le « challenge » est important, mais le vote du conseil du CUEEP est un signe d'une appropriation de ce changement.

JPC: l'effort demandé au CUEEP n'est pas de 800k€ mais de 420k€(?). Mais veut dire que des opérations de transfert de postes se font. Si j'ai un poste vacant dans un service, si on recrute qq'un du CUEEP et il y a bien diminution au niveau du CUEEP. Donc tout personnel est potentiellement conservé, avec les RCE on raisonne en terme de masse salariale, pas de statut. Il ne faut pas que l'on déshabilite le CUEEP et que cela entraîne une chute des ressources du CUEEP.

Eric Noel (CFDT): un seul problème, nécessité de travailler ensemble va s'imposer. Comment vous comptez vous organiser pour organiser la partie transfert de compétence et permettre dans une seule et même problématique de conserver les compétences nécessaires au CUEEP ?

CV: élu depuis 2003, veut pas non plus que l'on nous enferme dans un chantage « si vous votez contre, cela sera des licenciements ». Evidemment, ce n'est pas ce que l'on souhaite. Souhaite que l'on travaille un peu plus au fond. Interpelle la structuration du CUEEP, on lit bien le pb d'appartenance ou pas à Lille 1, est-ce que toutes les missions sont des missions universitaires ? On parle de lien formation / recherche, on parle d'activité de formation de FC. Pourquoi n'est-ce pas le SUDES. Intérêt de maintenir le statut particulier du CUEEP. Ce qui reste est-ce que ce n'est pas une hypertrophie administrative ? Plaide pour une remise à plat de la structuration du CUEEP.

JR: « trancher dans le vif » pas des personnels, mais d'une certaine logique. Il y a une problème de structure et d'organisation.

YS: Général: reste perplexe sur la nature de la FTLV à Lille 1 et l'organisation actuelle ainsi que les choix des formations / « prestations ». Souhaite que le CEVU travaille sur cette question et propose une orientation concrète en terme de FTLV qui ne pense la FC et la FI séparément.

Sur le CUEEP: Manque de ligne politique, là où il semble nécessaire de construire un réel projet collectif car les fondateurs sont partis ou sur le départ et la relève n'a pas nécessairement la même culture.

JR: on assiste à une logique d'expansion de certaines activités dans l'université. Il faut faire attention de développer cela à tout prix et de se retrouver dans la situation du CUEEP ensuite.

FG: donner un coup de chapeau à Martine pour son courage, abnégation et travail.

JD: il y a le court terme et le long terme. On a une situation compliquée. Je ne pense pas que l'on va retrouver l'équilibre en 1 an ou deux. Parmi ce que fait le CUEEP qu'est-ce qui est fondamental pour l'université. La FTLV est une mission de l'université, cela doit être accompli sans avoir à « chasser » des fonds.

PR: premier commentaire général, impression que la stratégie menée depuis 2007 n'est pas bonne. Je n'ai pas la même appréciation, il y a eu des progrès importants et il y a eu des effets, mais quelque part on manque de chance car des décisions externes nous impactent. 40 emplois gagés, avec les charges passant de 0 à 65% représente environ 800k€ cela n'aide pas. Sans cela on serait à l'équilibre. Le marché de la FC a profondément changé, le CUEEP s'est adapté. N'oubliez pas que les ressources se sont maintenues.

JL.Cogez: sur la présentation, elle est technique sur le budget. Mais il y a des pistes sur les orientations. La restructuration nécessitera une réorganisation, accompagnée d'une révolution culturelle. En ce qui concerne l'appartenance, c'est vrai qu'historiquement le CUEEP était dans le concept d'éducation permanente, et cela a glissé plutôt au niveau associatif. Sur l'appartenance, le vote du conseil du CUEEP me semble être une indication d'un changement. Quant aux missions, entre 2006 et 2011, c'est 600k€ en moins dans le secteur qui ne correspond pas aux missions de l'université. Certaines subies, mais d'autres qui relèvent de choix politiques dans le cadre du plan de la présidence.

JPC: rappeler que sur la même période, le CUEEP a diminué son effectif d'une quarantaine de postes. Il y a eu un effort. Ce qui est clair, c'est que l'on ne maintient pas une activité avec 20 personnes en moins avec le même mode d'organisation.

MC: sur fusion CUEEP/SUDES, pense que ce n'est pas vraiment possible. Une structure de 30 personnes qui n'est pas sur les mêmes missions ni fonctionnement ne peut « absorber » une structure de 140 personnes. Il faudra travailler en profondeur sur le positionnement du CUEEP. On est devenu un organisme au niveau 5 et 6, est-ce que c'est cela que l'on veut être. Ce n'est pas le CUEEP initial, ni celui que l'on aurait souhaité. Il faut mener cette réflexion. Le SUDES a pour but de faire vivre et organiser la mise en oeuvre de la formation mais n'a pas vocation à l'effectuer.

PR: soumettre au vote la proposition de la direction.

Vote: Pour 12, Contre: 4, Abstention: 5.

Masse salariale et plafonds d'emplois dans les cadre des RCE

PS: sur un plan administratif il se passe qqch de très important, à partir de janvier on gère la masse salariale de tous les personnels (titre 2, fonctionnaire, titre 3, fonctionnaire non titulaire et rémunération sur subvention, et sur ressources propres. (se reporter aux notes de la com.fi. de la semaine passée).

Sur gouvernance: l'établissement pilote sa masse salariale et le plafond d'emplois associé (état: limitative mais fongibilité asymétrique ET sur ressources: modifiable lors de DBM).

JR: Question sur la marge de manoeuvre qui viennent de la différence entre les prévisions d'emploi et les réalisations réelle. Puisque le ministère se base sur le réalisé 2010.

PS: On ne sera pas pénalisé sur la manière dont on utilise les sommes. L'observation de 2010 permet de fixer le socle pour 2011. Le Ministère aura ses chiffres à partir de mars et on vérifiera que les appréciations se retrouvent entre le Ministère et nous. On a l'expérience de Lille 2,

l'établissement a le pilotage complet de sa masse salariale.

CV: combien d'années pour que l'on dise qu'en face du coût salariale, il faut les rentrées correspondantes. Avant les RCE, on se battait pour avoir des emplois, maintenant on passe dans une logique de coût. Cette année on s'interroge sur le GVT, ceux passés aux RCE l'année passée on du s'en mordre les doigts. Nous voterons contre pour rester cohérent avec le vote contre les RCE, même si l'on reconnaît le travail de la direction.

PR: rappel il y a quelques intérêt au passage aux RCE. Distinguer ce qui relève des RCE et de la déconcentration de certaines tâches (reconstruction de carrières des E-C). Transfert de charge, au final assez coûteuse, mobilise fortement les services. De nouveau, sans accompagnement d'emploi. Reste sur ma position, pense que l'on a eu raison de le faire. J'ajouterai qu'il nous manque 129 emplois, cf SYMPA 2.

YS: Ne doit-on pas déterminer le pourcentage de la masse salariale consacré aux contractuels.

PS: C'est le ministère qui fixe le seuil, c'est une question de « soutenabilité ».

PR: pas abordé dans la négociation de ce quadriennal ... on ne sait pas si cela fera partie de la négociation du prochain quadriennal.

Vote: Pour 12, Contre: 0, Abstention: 9.

Il y a un groupe de travail qui se met en place pour les LP.

Vote sur LP: Pour: 21, Contre: 0, Abstention: 0.

S.Maouche: selon les composantes, le suivi n'est pas le même. Proposé de faire une convention cadre qui permet de discuter des formations

Vote: Pour: 9, Contre: 1, Abstention: 4.

CV: Il faut traiter séparément les renouvellements plutôt que les créations. Pour la biologie, j'ai suivi, tout le monde était contre. Pourquoi ? Il y a l'aspect politique, signer une convention avec un établissement qui n'est pas public, mais il y a aussi le suivi des accords. Aucune façon d'avoir le programme, l'accès aux équipes pédagogiques. Premier problème. De plus assez intelligent, lorsque l'on demande un Master on est évalué sur l'adossement à la recherche. Ici, on passe au travers pour certains M. Il y a des choses qui m'interrogent: commission permanente entre les 2 établissements, se réunit sous convocation du président de Lille 1. Peut passer tous les avis. Article 16 sur « litige », référence à la commission FTLV du PRES ! Moi la garantie que j'attends c'est une convention entre la Catho et Lille 1, si il y a un litige, je ne vois pas pourquoi ce n'est pas le CEVU et le CA de Lille 1. Voilà ce qui me dérange.

FG: en cas de litige, on cherche un tiers qui rend un arrangement à l'amiable, soit on va au Tribunal Administratif.

PR: proposition de modification de l'article 16 (pas eu le temps de prendre en note).

YS: Je ne comprends pas qu'un CEVU puisse se dérouler avec seulement 14 élus présents !

C'est quand même de la sous-traitance de formation: le diplôme est de Lille 1, mais la formation est très majoritairement réalisée en dehors du contrôle de Lille 1, on intervient principalement sur la présidence du jury.

Puisque l'expérience montre que le contrôle de l'activité et de la cohérence de la formation est difficile à assurer, je demande simplement à ce que les étudiants passent les examens à Lille 1, soient évalués par les enseignants de Lille 1 et qu'une compensation soit prévue pour la charge

supplémentaire. Ou que l'examen soit construit avec les équipes pédagogiques de Lille 1 et la Catho et donc qu'il n'y ait qu'un seul examen « terminal » pour les deux établissements.

PR: Je pense que le contrôle est suffisant avec le texte proposé.

CV: on votera contre, pour le fond et la forme.

Etudiant (UNI): peur que la Catho « mange » Lille 1 au lieu de voir les possibilités de développement. Je ne comprends pas cette logique et cet immobilisme. Voir le négatif au lieu de voir le positif.

Vote CATHO: Pour: 9, Contre: 7, Abstention: 0.

CNAM: Vote: unanimité. (CEVU: 12 pour + 1 abstention).

ECL: Vote: unanimité. (CEVU: unanimité).

DUFA: Vote: unanimité (CEVU: unanimité).

ISEN: Vote: Pour: 6, Contre: 0, Abstention: 10 (CEVU: unanimité).

Questions diverses:

- motion 2:

PR: j'ai pris contact avec le Recteur, courrier + contact téléphonique. Lecture du courrier. Souhait d'être plus rigoureuse en matière de cumul et que cela relevait de la décision normal du Recteur et des chefs d'établissement. Signalé que cela pouvait problème sur des formations mises en oeuvre dans un cadre partenariale. M'a assuré que pour ce qui concerne les formations partenariales les problèmes ont été levé.

Vote: unanimité moins une abstention et un contre

Vote sur « décision » groupe inter-U: unanimité.