

## Compte-rendu CA du 10 juin 2011- Salle des Thèses (14h-?)

### Ordre du jour:

- informations du Président,
- questions budgétaires:
  - approbation du compte financier 2010
  - Décision Budgétaire Modificative n°1
- point d'information sur l'évolution du CUEEP; budget 2011
- point global sur le dispositif d'emplois de personnels contractuels: politique de Lille 1 et protocole du 31 mars 2011 Fonction Publique
- délibération sur les dossiers issus du CS (20 mai):
  - fiches projets, demandes de subvention (conseil régional, FEDER),
  - choix du commissaire aux comptes dans le cadre de la procédure d'appel d'offres
  - questions diverses.

(raté le début du CA, pas rapide de marcher avec des béquilles ;)

=> Question budgétaires:

Présentation du compte financier par l'agent comptable (cf. documents préparatoires et commission des finances).

Déficit d'environ 6M d'euros, mais avec prise en compte des

Léger accroissement de la Capacité d'Auto-Financement (CAF) de l'université.

Diminution du fonds de roulement (FDR) net global qui est passé de 21M en 2009 et de 20M en 2010. Le besoin en fond de roulement de l'université est de 9.6M en 2010 et est donc entièrement couvert par le FDR. Soit une trésorerie nette de 11.4M.

R.L: FDR de 21M, trésorerie de 11M et pourtant au mois d'avril on arrive à 1.9M, si on fait un prélèvement sur réserve de 2M, l'année prochaine on en sera où en avril ? Possibilités de souplesse pour les labos par rapport à cette situation de tension

PR: on doit veiller plus qu'avant à ce que les créances soient payées rapidement et on doit surveiller au jour le jour, l'évolution de la trésorerie. Gros travail avec la Région ces derniers temps, notamment pour les avances concernant les laboratoires. On sait que l'on est dans une situation sensible, avec moins de FDR tout en restant avec des avances importantes (11M d'euros). On a changé de fonctionnement aussi en ne thésaurisant plus. Les charges sur emplois gagés nous coûtent en plus 1.6M/an (depuis 4 ans, soit 6 M). On a demandé que l'Etat prenne en charge ces emplois gagés. La DGSIP nous a répondu que cela sera discuté lors des discussions sur la loi de finance. On est dans une situation sensible, qui demande une vigilance forte, en même temps, on ne va pas changer altérer le fonctionnement actuel (cf. avances).

Concernant le suivi de la masse salariale, il y a un cadre spécifique sur cette mission et nous disposons de tableaux de bord très précis. De plus, le changement d'échelle nous donne des marges de manoeuvres car tous les emplois ne sont pas exploités totalement tout le temps.

MJA: n'arriverons-nous pas à nous ouvrir davantage sur le monde de l'entreprise. Pour passer sur un système de contrats ou les entreprises soient de plus en plus impliquées ?

PR: (raté le début) sur les labos, la recherche partenariale est déjà un élément important. On n'est pas dans la situation de l'ouverture, on est déjà ouvert !

Vote: unanimité.

Présentation de la DBM.

M.Deroulers: rappel: il faut 1 mois de roulement de réserve au minimum en régime RCE.

Vote: Pour 18, Contre: 0, Abstention: 0 (unanimité).

=> Point d'information sur l'évolution du CUEEP; budget 2011

JPC: Les documents reçus sont les documents de travail du CUEEP. Rappel: deux parties: 1. plan de transfert/mobilité du CUEEP vers d'autres services de l'université (quasiment réalisé, opportun maintenant de ne plus gérer de mobilité) 2. aspects réalisation, mise en place d'un comité de pilotage. Ce comité a examiné deux phases de réalisation: un, les principes de base de la réorganisation, et ensuite aspects structuration.

Présentation du relevé de décision du comité de pilotage du 10 mai (cf. document préparatoire).

Point d'étape avec des grands principes, mais reste maintenant à préciser/formaliser/concrétiser ces principes. Particulièrement sur la définition des processus qui sont actuellement indéfinis et éclatés.

PR: il y a un GT au CUEEP qui se réunit régulièrement et est en mesure de prendre des décisions stratégiques. On a pas mal avancé mais il y a encore des points à concrétiser.

CV: sur la partie « élaboration budgétaire », il s'agit des postes Etat gagés ?

JPC: non, non. Un poste Etat en terme de compte, on pourrait considérer qu'il ne coûte « rien ».

Mais sur une opération de formation, si on prend un PRCE, cela ne coûterait rien, par contre un ingénieur d'étude coûterait. Du coup, on veut arriver à une définition d'un coût moyen. C'est une construction budgétaire pour déterminer si une opération sera rentable ou pas.

CV: c'est donc un chiffrage pour savoir combien on va vendre la formation, mais ne veut pas dire que l'on demande au CUEEP de ramener la masse salariale en entrée ?

JPC: non, non.

PL: étonnant de régler des problèmes par réorganisation uniquement. Très utile de réexaminer des contenus de postes. Mais on regarde d'abord les gens qui sont là. Manque très fortement des capacités d'animation/de stimulation au CUEEP. Je sais que l'on ne se comprend pas là dessus.

PR: il faut qu'il y ait une organisation minimale pour que ces réflexions puissent avoir lieu et ce n'est pas le cas actuellement. Une entreprise est déjà organisée, ici, l'efficacité de processus décisionnel est inexistante. Dans le nouveau CAR actuel, cela progresse.

CV: « augmenter le face à face » ? que faisaient ces personnels ?

JPC: premier levier, augmentation de la taille des groupes (de 15 à 20, on gagne 30% sans ressource supplémentaire), deuxième levier, question de la répartition du temps de travail. Loin de moi de dire qu'ils ne travaillent pas, mais la question est la nature de l'activité car certaines ne sont pas financées. Il y en a qui sont nécessaires, mais c'est un problème d'arbitrage. On ne doit pas faire de la ré-ingénierie en permanence de formation qui fonctionnent. Le temps d'environnement doit être cadré a priori.

=> Délibération sur les dossiers issus du CS (20 mai)

Vote: Pour: 19, Contre: Abstention: .

IS: proposition de donner la possibilité à tous les doctorants de faire des enseignements si ils le souhaitent mais pour

=> Point global sur le dispositif d'emplois de personnels contractuels: politique de Lille 1 et

protocole du 31 mars 2011 Fonction Publique

PR: étendre aux catégorie A, mais hors recherche (présenté en CTP 23 juin).

PS: il n'y a que 10 agents pour qui les contrats n'ont pas été reconduits. Pour la totalité des autres, ils sont devenus des personnels « permanents » avec des soucis au niveau du Rectorat d'ailleurs.

Document de travail est détaillé car c'est celui qui sera présenté au CTP.

Amélioration de la situation salariale des personnels (grille de rémunération unifiée et prime pour l'ensemble des personnels) tout en ne mettant pas à égalité de traitement avec titulaires pour ne pas créer un corps « parallèle » à l'université (attachement aux postes de fonctionnaires pour les emplois pérennes). Personnels passés en CDI se sont extrêmement peu présentés au concours.

Pas loin de 400 personnes en paye contractuelle en avril 2011, chiffre conséquent. Il y a environ 120 à 130 personnels en lieu et place de postes qui devraient être de fonctionnaires. Et à côté de cela, on a un volant variable de 50 à 60 personnes d'emplois ponctuels (maladie, congé, surcharge de travail), et dernière catégorie: contrats de recherche. En catégorie A, nous sommes prudents côté recherche car on est sûr du « sur mesure ».

Protocole indique des principes et deviendront ensuite des textes d'application, nous n'avons donc pas tous les détails. Protocole fondé sur les mêmes idées que nous avons mises en oeuvre, mais avec des conditions d'application différentes. Sécurisation des parcours, conditions qui sont reprises vont exclure une partie des contractuels alors que dans notre dispositif nous avons pris tout le monde sauf les très courtes durée. Ministère: 4 ans sur 6 ans dont 2 depuis le 4 mars 2011.

L'université n'a pas réservé les concours aux contractuels, mais a ouvert le plus grand nombre de concours et préparé les candidats. Alors que le Ministère propose un concours un peu fléché, peu introduire un risque de biais (ie. qq'un qui rentrerait sur un CDD et entrerait dans ce mécanisme).

Pour les plus de 55 ans, nous avons maintenu les personnes de plus de 50 ans. Risque sur le « pointage » (avancée indéniable), mais risque si on n'a pas beaucoup de poste, on va devoir concentrer nos efforts vers les emplois contractuels pendant 4 ans, mais va geler nos possibilités de concours en externe et en interne (important pour les promotions).

Contractuels non pas les mêmes droits que les titulaires. Lorsque cela dépend de l'université, on fait l'effort d'équité, mais pas lorsque cela dépend du Ministère.

CV: remarque général, un peu les seuls à avoir refusé de signer ce protocole. Un peu un marché de dupe car pas de nouveaux postes. Donc moins de postes aux concours classiques. Bcp d'organisations ont demandé à ce que l'on mette des moyens pour pouvoir appliquer ce protocole. Personnels maintenus pour des motifs spécifiques, à terme bénéficieront-ils tous d'un contrat université ou CDI ?

PS: lorsque l'on a mis en place ce plan, on a déterminé que ceux qui avaient moins de 2 ans ne seraient pas renouvelés. Sur 45, seuls 10 ont quitté l'université, donc 35 sont restés sur « motifs spécifiques ».

YS: Remerciements pour le travail effectué sur cet exercice et plus sérieusement sur la politique mise en place et suivie, .

Espère que le travail de fond de formation et préparation au concours permettra de conserver d'aussi bons résultats qu'en 2010. Sur CDI, n'y-a-t-il pas une question d'âge qui intervient et pourrait expliquer une démotivation par rapport aux concours ?

YS: est-ce que la direction de l'université demande aux labos d'intégrer les indemnités chômage dans les budget de personnels contractuels ?

J.Empis: provision sur les crédits du labo pour la durée du risque. Soit la personne a du travail et on rembourse le travail.

YS: Serait-il possible de mettre à disposition les comptes-rendus de la Commission consultative des Agents Non Titulaires (CCANT) ?

PS: sur allocation chômage, les ATER sont transférés dans notre budget et c'est nous qui allons porter le risque. Notre part est de 200ke actuellement, ce qui est bcp moins que les 6.4% des ASSEDIC sur notre masse salariale. D'ici à 2 ans, il faudra vraisemblablement passer aux ASSEDIC.

J.D: entrer dans ce processus est une excellente chose, mais devrait réfléchir sur ce fonctionnement des concours. Mais si pour ce concours on doit interroger le candidat sur la Princesse de Clève ... il y a une évolution, je le sais, et pas question de faire un concours sur mesure pour quelqu'un, même si cela arrive pour certains postes de PR.

PS: étant coordonnateur de la zone nord-france, on a des questions qui sont pour la plupart professionnelles et pour les catégories B, un élargissement sur des éléments de culture général. On confond quelqu'un qui travaille correctement avec un niveau de concours, la catégorie B est un niveau assez important.

=> Choix du commissaire aux comptes dans le cadre de la procédure d'appel d'offres

PS: procédure extrêmement compliquée. Commissaire au comptes, est inscrit à un ordre, une étuique et des engagements professionnels, garantie de permanence dans l'examen des comptes car il est recruté pour 6 ans ! Resultats rapidement et sous forme normée et des avis critiques.

Il faut établir un marché, on s'est servi de l'accord cadre de l'AMUE.

Société KPMG retenu comme meilleure proposition, doit avoir un vote du CA, puis au Ministère ESR puis Ministère des Finances et seulement après on peut notifier la société retenue. Choix ne porte pas que sur le prix (180ke pour 6 ans), mais aussi sur l'expérience par rapport

Vote: Pour: 13 Contre: 0 Abstention: 6.

=> Questions diverses

H.Ducourant: période de carence pour toucher indemnités

délaï d'indemnisation chômage des ATER et allocataires de recherche, dépend de la durée d'emplois ailleurs, si contrat Etat, indemnisation faite par Etat et pas Lille 1. Pour pouvoir payer l'allocation chômage, il faut une attestation de non prise en charge des ASSEDIC, obtenir un certificat qui atteste de sa non prise en charge pour que nous puissions le faire. Mais cela prend entre 1 et 2 mois pour que les ASSEDIC produise ce document. Ensuite, pour déclencher la paye, il y a aussi un délai (avant le 8 du mois pour la fin du mois).

Que peut-on faire pour améliorer la situation ?

1. adresser à chaque personne que l'on connaît un courrier qui explique clairement la procédure pour qu'il n'y ait pas de retard pour le certificat de l'ASSEDIC.
2. possibilité de mise en place, avec l'action sociale, un fond d'aide d'urgence pour dépanner pendant un mois ou deux. Pas au titre d'une avance car on ne peut pas, mais au titre de l'aide sociale.

YS: Question des ATER complet/demi-ATER: y-a-t-il une position formelle de la direction ou est-ce que cela se décide au niveau des composantes/laboratoires ?

PR: doit raisonner sur le fait que l'on a une masse financière pour CDU, avenant et ATER. Ce que je pense souhaitable, on veille à des CDU pendant 3 ans éventuellement 4, mais que les postes d'ATER soit réservé à des docteurs et plein temps. N'est pas la bonne chose que de penser les postes d'ATER

à mi-temps pour permettre un prolongement de thèse. Réflexion que l'on a, ce n'est pas stabilisé. Mais on doit penser l'ensemble CDU+ATER. Avant on avait une forte incitation à avoir des postes plein temps, mais 2 ATER mi-temps fait plus qu'un ATER plein temps. Mais on est dans un système transitoire alors qu'ensuite tout le monde aura un contrat doctoral.

CV: quand c'est des postes d'ATER pour lesquels il y a un concours derrière cela peut servir à attirer des candidats, mais il y a aussi des cas où c'est juste parce que l'on a pas les bras mais il n'y a pas de perspectives ensuite. On peut aussi arriver à une situation où l'on n'aurait pas de candidats.

PR: est-ce que le doctorant est bien informé qu'en prenant un mi-temps, ils ont des indemnités beaucoup plus faibles. On va garder le même système pour l'année prochaine pour le ATER car on est en phase de transition.

TL: je vous invite à venir le vendredi 8 juillet le matin pour visiter la société et discuter des rapports entreprise/université (bus parking 11).

(17h45)