

CR du CA du 13 juillet 2010 – Salle des thèses 14h-

Ordre du jour:

- approbation du PV de CA du 18 juin 2010
- politique d'emploi des personnels contractuels
  - point d'étape sur la mise en oeuvre de la politique votée le 3 juillet
  - délibération sur son extension aux personnels de catégorie B et C des laboratoires de recherche
- délibération sur le dossier de candidature au label Egalité Professionnelle
- délibération sur les dossiers issus du CEVU:
  - semestre d'orientation S4' en Licence Sciences de l'éducation
  - demande de création d'une option "téléphonie" en DEUST BCEE
  - allongement de l'année universitaire et mise en place d'un 10ème mois de bourse
  - accompagnement en création, reprise et développement de l'entreprise
- aménagement du campus
  - délibération sur une cession de parcelle
  - projet de piétonisation autour de la Bibliothèque universitaire
- questions diverses

approbation du PV de CA du 18 juin 2010

Vote: Pour: 19, Contre: 0, abstention: 0.

politique d'emploi des personnels contractuels

point d'étape sur la mise en oeuvre de la politique votée le 3 juillet

PS: le CA du 3 juillet a voté une politique en faveur des personnels contractuels répondant à deux préoccupations: une "sociale" et remettre la gestion des nouveaux contractuels en ordre de marche par rapport à la législation. Démarche plus équitable et sociale vis-à-vis des personnels précaires. Jusqu'en septembre 2009, comme la plupart des universités, on recrutait pour des missions plus ou moins longues sur des périodes de 10 mois, suivi d'un contrat de 2 mois pour repartir sur un contrat de 10 mois ensuite. Une forme d'emploi précaire "semi-permanent", pas d'évolution de salaire et concernait des personnels de catégorie B et C qui étaient en contrat depuis plus de 5 ans, voire 7, 8 ans ou davantage. Au delà de 6 ans d'ancienneté, au moins pour les catégories A, on doit signer un CDI. On a appliqué cela au B et C. Pour ceux entre 2 et 6 ans, un contrat de 12 mois renouvelable après entretien d'évaluation. Ensuite, extension au contrat qui étaient au niveau du rectorat pour un travail qui se réalisait à Lille 1 et pris en compte également les périodes réalisées sur des emplois aidés (normalement non salarié de Lille 1 car c'est un contrat de droit privé). Sur le plan des salaires il y avait parfois des primes, nous avons élaboré une grille de rémunération qui permet d'améliorer les indices au niveau du recrutement, une ancienneté prise en compte dans l'évolution de carrière. Ne pas atteindre le niveau des titulaires pour inciter les personnels à passer les concours et devenir personnel d'état.

Les catégories A (plus d'une centaine) font l'objet de recrutements divers, sur des missions particulières, contrat sont faits en fonction de la mission. Chantier sur lequel on reviendra l'an prochain.

PR: 84/85 personnes ont bénéficié de cet accompagnement. Peut-être pourriez-vous détailler ?

PS: deux populations de contractuels, 64 agents stabilisés parce qu'ils avaient plus de 2 ans d'ancienneté (contrat équitable, rémunération), pour ceux de moins de 2 ans, l'échéance de leur contrat est la fin de leur présence à l'université. Suite aux discussions avec les syndicats ont été amenés à apporter des modifications pour améliorer la situation de personnels qui auraient du partir.

D'abord par prolongation de 4 personnes du 31 août au 31 décembre 2009. 35 pour lesquels on a poursuivi le contrat pendant une période plus ou moins longue (qui aurait du être arrêté) et 11 personnes dont les contrats se sont achevés, dont 3 pour raisons personnelles. Peu de personnes qui étaient en poste n'ont pas été prolongé (7 à 8).

FG: Cas des contractuels sont sur des missions qui correspondent à des postes effectifs. Pose des problèmes notamment au niveau des secrétariats. Quand on met en place des nouveaux programmes de FC ou autre, on peut fonctionner avec un contractuel, mais si il perdure, on demande des créations de poste ? Enjeu social qui est la première priorité mais ensuite enjeu de fonctionnement de notre institution.

PR: on ne pourra pas éviter qu'il y ait des périodes de transition. Remplacer à terme par des emplois pérennes (titulaires ou contractuel stabilisé). On est au maximum de nos contraintes budgétaires, 25 millions d'euros d'emplois contractuel, il faut être attentif à gérer cette masse.

BD: vous féliciter pour tout ce qui a été dit et fait. Vous avez répondu de manière intelligente en respectant les contractuels et le fonctionnement de l'université. Sujet très sensible, qui touche beaucoup de gens et la moindre décision est importante. Bien aimé la notion d'accompagnement qui est pour moi vitale. Un contractuel à une prime de précarité, dans ce cas, cela ne me choque pas qu'il revienne dans un système équivalent et si il est stabilisé ne me choque pas qu'il atteigne la somme des deux (???)

PR: non, cela n'existe pas (la prime de précarité). Sur les politiques de formation je partage votre point de vue, pas seulement pour les contractuels.

YN: point rapide sur le fonctionnement de la CCP ANT ?

PS: Elle s'est réunie 2 ou 3 fois.

PR: Le comité est consulté sur la politique contractuel et son bilan. Joue un rôle incitatif important en matière de politique.

CV: politique retoquée favorablement sur les moins de 2 ans, cela n'a pas été qu'à l'intervention des syndicats, il y a eu aussi des directeurs de composante et de service. Il ne faut pas renouveler le vivier, une gestion plus centralisée avec une commission bien claire. Faire attention quand on ouvre une formation, il faut faire attention aux personnels.

PR: politique d'accompagnement suppose aussi des moyens humains, se met progressivement en place. Bilan satisfaisant mais il y a des marges de progrès. On a aussi besoin d'emplois stabilisés pour porter des projets à long terme, c'est l'intérêt de cette politique, mais être attentif à sa "soutenabilité", évaluer son coût et pouvoir l'assumer.

PS: Actuellement on a 8 contractuels (>2 ans) lauréats de concours et on a 10 contractuels (<2 ans) sur 47 admissibilité (sur 41 personnes). Globalement, politique à double détente, politique de formation porte ses fruits, on a recensé tous les postes susceptibles d'être vacants pour augmenter le vivier des postes disponibles (sachant qu'en faisant cela on renonce à des mutations).

YS: Sur les formations, demande à ce que lors de la présentation du budget on est une photo de la composante, la charge qu'elle assume, la part de contractuels, surtout lorsqu'il y a des demandes d'ouvertures de formation. Il devait y avoir un CEVU sur cette question d'ouverture et de fermeture de formation en avril, est-ce programmé pour la rentrée ?

Souligner la préoccupation et les moyens mis pour avancer sur cette question cruciale. Regrette qu'il n'y ait pas de travail des élus sur cette question, mais suppose que le CTP participe sur ce point.

Souhait qu'une section du bilan social intègre le suivi spécifique de l'évolution de ces personnels (obtention des concours) et au niveau de la commission des finances lors de la présentation du budget. D'autant plus important en ces temps de discussions sur d'éventuels rapprochements pour qu'il n'y ait pas de nivellement par le bas sur cette question.

Toujours besoin de contrats courts, mais pourrait-on à terme avoir une typologie des missions et durée des contrats de moins de deux ans (ex: pas en contact avec les étudiants) ?

Y-a-t-il des éléments sur les problème des personnels de bibliothèque ?

PR: ne pose pas de soucis à ce que cela apparaisse dans le bilan social, mais demande de l'énergie. Ne pas multiplier les indicateurs et analyse, mais cela on s'était engagé à le faire. Sur les composantes, travail commencé sur les indicateurs taux d'encadrement, formations ... premier travail dans le cadre de la politique des emplois cetet année. Commence à avoir de bonnes idées et des choix différents qui apparaissent dans les composantes.

PS: tous les postes sont importants car ils correspondent à un besoin. Un remplacement sur un secrétariat pédagogique se fait peut-être plus facilement que sur des postes techniques. Le problème se pose sur l'ensemble des emplois. Ces contrats et règles sont hors mission recherche, cf. SAIC. Reste à traiter les catégorie B/C sur la partie recherche.

FG: pour les formations, le travail est très différencié sur les périodes, en octobre/janvier c'est la mise en route, ensuite conseil à ceux qui viennent candidater, puis jury et examen, là c'est sensible, puis la gestion des stages. Vaut-il mieux leur faire un contrat d'un an ou de société de travail temporaire car certains ont certains avantages que l'on ne peut pas leur proposer.

PS: on a pas le droit de recourir à l'interim (sauf peut-être quelques cas très particulier).

délibération sur son extension aux personnels de catégorie B et C des laboratoires de recherche

PS: difficulté est de déterminer quel est l'employeur principal. Si il n'y en a qu'un c'est facile, mais si le labo a joué sur ses diverses casquettes (Lille 1, CNRS, Centrale ...). Ecueil à éviter que Lille 1 ne soit en position de récupérer tous les personnels contractuels qui étaient majoritairement dans d'autres organisations. Le dispositif ayant recueilli un avis favorable du CTP: Lille 1 plus de 4 ans, si plusieurs employeurs, 2 ans de contrats dans les 4 ans qui précède septembre 2010 (y compris pour des gens plus en contrat avec nous). On va valider la situation, labo par labo. Suite à la modification introduite par le CTP, sur le tableau 1 on est passé de 2 à 4 et c'est la seule modification.

CV: satisfait qu'un amendement porté ait été pris en compte. En juin 2009, on savait où on mettait le curseur alors que cette fois-ci on n'avait pas les éléments. Dans les labos, le gros bataillon ce sont les catégories A qui posent problème. Il serait intéressant d'avoir les informations des catégories A. Personne qui a 8 ans, maintenant le CNRS ne veut plus lui signer aucun contrat qui l'amènerait à 6 ans d'ancienneté.

YS: Souhaiterait que le règlement intérieur ou un autre document accessible sur l'intranet de l'université dans un endroit clairement identifié. Des choix importants sont faits, il est fondamental que cela soit connu des personnels (et plus largement d'ailleurs). Sait que c'est un coût en temps, mais cela aurait un impact important pour toutes les personnes concernées.

PR: la travail sur l'intranet va être relancé pour le rendre plus praticable. On avait commencé des formats 4 pages sur des questions (Grand stade), politique contractuelle pourrait être un prochain document.

Vote: Pour: 19, Contre: 0, Abstention: 2.

YS: est-ce que la question des frais d'inscription des doctorants maintenant tous personnels de l'université est réglé pour l'année prochaine ?

PR: c'est en cours.

délibération sur le dossier de candidature au label Egalité Professionnelle

Présentation par Laurence Marsalle (chargée de mission égalité femme/homme).

LM: présentation de la lettre d'intention. Création d'une charte, groupe de travail, journée d'étude avec Lille 3, création d'une crèche, groupe de travail sur harcèlement. Candidater à ce label permet de valider la démarche et la renforcer car le label donne une méthodologie un cahier de route et un regard extérieur. Il faut faire un dossier strict, avec des critères et des lignes d'actions. En remplissant le dossier, cela fait un état des lieux et sur quel levier agir pour améliorer les choses. Label attribué pour 3 ans avec appréciation à mi-parcours (label payant). Démarche initiée par Sandrine Rousseau. Certains critères ne sont pas pertinents pour une université et d'autres critères sur lesquels on n'a pas vraiment d'impact.

Trois champs: la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme, l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management, l'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel. Ensuite, il y a un plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

PR: c'était l'occasion aussi de faire un bilan des actions qui sont menées.

VD: C'est mis en place depuis quand ? (En 2008). Quand on va voir le service du personnel pourquoi n'est on pas informé ?

FG: revient sur le fait qu'il faut avoir un certain nombre de choses sur l'intranet.

JR: concernant le projet de création de crèche, où cela en est ?

PR: Conseil Régional a décidé de le financer à hauteur de 2m e, il y a deux aspects, locaux et gestion quotidienne. Tout cela doit se concrétiser pour que les travaux démarrent.

JR: Reste très maladroit d'aller mettre une crèche dans un bâtiment dans un bâtiment d'enseignement, pas bien vécu par les personnels de physique. Où va-t-on mettre cette crèche ?

LM: pas travaillé dessus, mais compte m'y mettre dès septembre.

PR: on a les finances, l'accord avec la mairie, il reste la localisation, mais cela progresse bien.

YS: réflexion avec le CAS ? Par exemple pour une même localisation pour la crèche et des salles d'activités du CAS ?

PR: au début oui, mais tout n'est pas encore arrêté. Il faut être cohérent car cela un impact sur des années.

Vote: Pour: 22, Contre: 0, Abstention: 0.

délibération sur les dossiers issus du CEVU:

## semestre d'orientation S4' en Licence Sciences de l'éducation

présentation du semestre d'orientation par (?).

YS: Sur le S4' demande d'un bilan ainsi que sur le "cinéma permanent" (en ce qui concerne l'informatique). Ce sont des dispositifs très intéressants en terme de réorientation mais ne sont pour l'instant pas suffisamment pensés car les formations sont portées par des composantes différentes et il n'existe pas de lieu de concertation.

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

## demande de création d'une option "téléphonie" en DEUST BCEE

Pierre-André Caron (?): c'est une demande de plus en plus fréquente dans les entreprises. Pas de modifications sur la première année.

JR: dernière remarque me fait tiquer sur modifier les maquettes pour suivre les évolutions techniques (réaction par rapport à iPhone/iPad).

CV: c'est quoi les flux ?

?: 20 à 25 étudiants, soit environ 50 étudiants. Petits flux, personnes se retrouvant à ne pas avoir de solutions. Généralement abandon en S1.

VD: Du mal à comprendre différence entre info/réseau et téléphonie qui est plus marketing.

?: DEUST doit être tourné vers les entreprises. On va donc vers la téléprospection, la télévente.

JR: quel type de métier derrière l'option téléphonie ?

?: gens chargés de la communication, hot-liner, newsletter,

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

Sur les 4 doubles diplômes Lille 1 et universités étrangères (3 Master et 1 Licence).

Vote: Pour: 20, Contre: 0, Abstention: 0.

François-Olivier SEYS: Maroc a modifié profondément ses lois sur l'université. Dernières délocalisation ensuite cela sera des doubles diplômes dans le courant du quadriennal.

JR: Double diplôme avec des établissements privés ?!

En Russie les universités publiques sont payantes. Au Maroc c'est compliqué sur la gestion, la plupart des universités publiques marocaines ne forment pas de managers. On peut travailler sur les sciences et techniques avec le public, mais pour la gestion ce sont plutôt des établissements privés. Il est important d'aider le Maroc à former les managers de demain.

MNA: frais d'inscription élevé ! Qui accède à ces formations ? 200e/mois entre 2500 et 3500e. Il me semble qu'il y a un problème d'éthique. Sans parler de la charte qui nous engage avec des universités publiques.

Seys: sur ces 3000/3500e on est dans le domaine de la FC, ce sont les entreprises qui paient ces formations. Préférerait travailler avec des universités publiques, mais pour l'instant ce n'est pas possible dans ce domaine.

PR: c'est presque que de la FC. Quand on a un partenaire public on le privilégie. L'expérience que l'on a est qu'il arrive à terme dans le projet. On sera attentif à ce que l'université de Tanger porte ces diplômes.

JR: Pourquoi le public n'y va pas ?

Seys: la structure des sections CNU marocaines viennent de créer les sciences de gestion.

FG: contexte marocain en pleine explosion, comme en France il y a 25 ans. Beaucoup d'entre nous sommes allés au USA pour se former à l'époque. Soit on accompagne ou pas. Ce qui domine au Maroc ce sont les structures privées. Pense que cela fait partie de notre rôle d'accompagner et d'y être présent.

CV: serait bien de conditionner le renouvellement à la transition vers le public. Car d'une certaine manière on apporte des forces à des établissements privés. Sur le financement c'est dommage qu'il n'y ait pas des fonds du ministère des affaires étrangères.

Sur la délocalisation de 2 diplômes (Master FSES/IAE):

Tanger avec modification: Vote: Pour: 14, Contre: 0, Abstention: 8.

Russie: Vote: Pour: 22, Contre: 0, Abstention: 0.

Sur le renouvellement de délocalisation de 2 diplômes (Licences Pro/Masters, IAE):

Vote: Pour: 14, Contre: 7, Abstention: 1.

allongement de l'année universitaire et mise en place d'un 10ème mois de bourse

Discussions sur le placement des dates de jury (demande de décalage d'une semaine pour les corrections notamment en éco).

(j'ai du quitter le conseil à 17h40 procuration donnée à Claude).

accompagnement en création, reprise et développement de l'entreprise

aménagement du campus

délibération sur une cession de parcelle

projet de piétonisation autour de la Bibliothèque universitaire

questions diverses