

## CR de la réunion du CA du 15 octobre 2010 (Salle des thèses

### Ordre du jour:

- informations de Président,
- approbation PV de CA du 24 septembre,
- protocole d'accord sur le Grand Stade entre LMCU/Lille 1,
- campagne d'emploi 2011,
- questions diverses.

### Informations du Président

Remarque concernant des soucis avec l'établissement du compte financier à cause de SIFAC. Affaires budgétaires reportées au CA de la semaine prochaine (après commission des finances de mercredi), donc report aussi de la lettre de cadrage et présentation par l'agent comptable du compte financier. Une note de l'agent comptable (pavé!) et une note de synthèse seront disponibles avant lundi.

### Approbation du PV de CA du 24 septembre

Quelques demandes de modifications.

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

### Protocole d'accord sur le Grand Stade entre LMCU/Lille 1

FB: Jusqu'à juin 2011 pour établir des conventions avec LMCU, maintenant engagement de principe, le conventions, cela sera de fait. Exploitants: LOSC et Elisa, mais nous un interlocuteur unique: LMCU. Avoir des garanties pour tout mise en place de dispositifs supplémentaires pour le fonctionnement en dehors des événements. Ce que l'on entend par riverains ce sont l'INRETS, Météo France, CROUS ...

PR: important qu'il y ait un écrit, on voulait des engagements fermes (requalification Paul Langevin).

RL: inaccessibilité du campus pendant 100 jours/an car lors d'événements les parkings au nord et au sud seront réquisitionnés. Un peu flou sur les éléments de sécurité.

JR: seul engagement c'est la requalification du Bd Langevin. Les autres sont des autorisations à réfléchir. Est-ce que ce protocole a réellement une utilité ? Content que cela soit mis sur le papier, mais rien de très rassurant.

YS: Sur le document, des éléments qui m'interpellent particulièrement:

- Page 4 : "le principe de création de limites physiques (densification de haies, création de clôtures...) a été arrêté."
- Page 6: " Video surveillance centralisée au PC stade."
- Page 4 : "L'aménagement des axes de circulation internes doit également être précisé en particulier sur le plan de la domanialité et de leur programmation."

PR: le Grand Stade se fait. Faire en sorte que le campus soit respecté dans son intégrité de fonctionnement. Ne pense pas que cela soit « mou », il y a des engagements qui sont pris: circulation douce, réaménagement de l'ensemble de Paul Langevin, charges aux exploitants pour la mise en oeuvre des aménagements (doit se concrétiser dans les conventions). LMCU aurait pu dégager sa responsabilité et laisser l'université traiter avec les exploitants (LOSC et Elisa). CUDL a

au moins compris les contraintes d'un campus. Etre extrêmement attentifs à ce que les conventions nous protègent vraiment. C'est quand même la première fois que Martine Aubry s'exprime, jusqu'à présent c'était Mme Demessine.

FB: on aura des situations problématiques, il ne faut pas se le cacher, mais elles seront de l'ordre de la dizaine par an. Car certaines auront lieu le samedi et le dimanche, d'autres pendant des périodes de vacances. Il ne faut pas les négliger, mais cela ne fait pas une centaine de points critiques. Véritable problème de gestion des accès lors d'événements. L'accès à la cité scientifique sera possible lors de grosses manifestations.

Sur éléments fonciers, LMCU accepte d'intervenir sur notre foncier dans la mesure où notre foncier devient le sien. Là où nous voulons les axes structurants, on rentre en négociation avec LMCU. L'axe en dessous du viaduc du métro doit être aménagé, il faut le rétrocéder à LMCU. Sinon nous n'arriverons plus à gérer le foncier de notre campus.

Etudiant: question sur la sécurité. Question des violences aux alentours des stades surtout pour les résidents étudiants juste à côté du Grand Stade.

FB: le CROUS était très présent durant les discussions, et seront aussi présent dans les conventions.

PR: il n'est pas de l'intérêt de LMCU que les choses se passent mal sur le campus.

YS: Précision: c'est LMCU qui va payer le cabinet de juristes qui va établir les conventions ? Nous n'avons pas les moyens et le PRES ? C'est bien lui qui gère le Plan Campus, qui n'est pas totalement déconnecté de la question du Grand Stade.

“On n'est pas en Corée ?”. Comment se protocole a été produit ? Est-ce que la CAC a été mise à contribution ? Si c'est le cas, quel est l'avis de la CAC sur ce protocole ? Y-a-t-il eu des contacts avec l'association qui a porté un recours sur le permis de construire ? Demande à ce que la CAC soit ouverte à des experts, notamment des personnels de Lille 1, riverains et particulièrement impliqués sur ce dossier.

PR: groupe CAC a été réuni, avec les usagers du campus lors de présentation de Mme Demessine. Discussion entre les usagers du campus (DUSVA). Profondément remanié pour que des engagements soient pris. Elle est avec nous dans le groupe de travail de LMCU.

Il y a aura une présentation du texte qui sera juridique faite par le cabinet puis il y aura une analyse faite par nos services juridiques.

FB: Il y a un précédent: qui a payé le cabinet ALGOE qui a fait la pré-étude, c'était bien LMCU.

JR: sur ce cabinet, ce n'est pas tant ce qui a été écrit, mais les questions qui n'ont pas été soulevé qui pose problème.

RL: rétrocédé les parking et Langevin, car on n'avait pas les moyens. On a pu constater que jamais LMCU n'a mis un sous dans les parkings. Pas une bonne chose que de rétrocéder du foncier.

PR: Si on demande des conventions, c'est bien parce que notre confiance est limitée et que l'on souhaite que les engagements des uns et des autres soient respectés. Le problème c'est que dans le passé, nous n'avions pas établi de convention.

JD: m'embête que l'on me dise que l'on ait pas le choix et que l'on me demande mon avis.

Vote: Pour: 20, Contre: 0, Abstention: 4.

## Campagne d'emploi 2011

JPC: sur la campagne 2010, 11 réhaussments, très peu ont été accepté, uniquement des requalifications à budget constant (postes supprimés ?). renforcement de certaines fonctions néanmoins: ressources humaines, hygiène et sécurité et fonction immobilière. Priorité à la publication des postes (concours).

- 4 PR non pourvus sur 27, peu d'évolution sur le rapport interne/externe (34% MCF, 53% PR)
- recrutement très majoritaire des premiers classés (48 sur 55)
- femmes/hommes: des points d'attention. Chez les recrutés 34% MCF et 53% PR

Contexte: passage aux RCE en janvier 2011. Plafonds d'emplois et de masse salariale connus en octobre.

Objectif: tenir les engagements pris lors de la campagne précédente, stabilisation des contractuels, priorités affichées (recherche/formation), prudence vis-à-vis des implications en terme de masse salariale en visant des équilibres.

Déroulement: indicateurs, résultats d'évaluation, concertation avec les composantes, les services et les laboratoires, soumission aux composantes et laboratoires (argumentaire et avis du conseil de la structure).

IS: sur la procédure, commence par une lettre de cadrage envoyé aux directeurs de composante, définissant des priorités sur les secteurs déficitaires et des opérations prioritaires au niveau de la recherche. Rencontre avec l'ensemble des directeurs de composantes sur cette lettre. Objectif d'utilisation maximale de nos ressources (postes provenant de promotion, départ à la retraite, en détachement), soit 74 postes disponibles dont 4 postes PRC. Envoi aux composantes et retours des composantes et comment ce retour a été pris en compte. 14 postes de marge (?).

Utilisation: redéploiement inter-composante et intra-composante (géosystème 2 postes, laboratoire génie civil, LIFL. (confus, prise de note difficile).

CV: il y a des critères mais il ne sont pas disponibles !

PS: l'enquête SIAN a fait une classification des métiers qui permet de dire que l'on a autant de personne en « finance », en « personnel ». Mais si dans une composante on a autant dans une catégorie et moins dans une autre. En amont, la manière de remplir l'enquête devient crucial. Mais lorsque l'on présente la photo et les comparatifs.

CV: cette campagne ne s'est appuyée que faiblement sur ces indicateurs. Si ça pose problème, c'est aussi parce que la pénurie atteint un niveau important du coup chacune des composante sont au taquet. Car cela fait 3 ans qu'il n'y a plus de création.

PR: oui et non. Inciter les composantes à penser leur organisation interne. Quand on parle modification de profil, rehaussement d'emploi, il faut que les constats soient partagés. C'est la 4ième campagne, avec une perte de 8 emplois sur cette période. Si globalement on est en situation d'insuffisance des emplois (cf. SYMPA 2, environ 149 emplois alors que SYMPA 1 c'était -40 emplois ... on attend SYMPA 3 !). Peut-être que on conclura que la répartition actuelle n'implique pas d'importants déséquilibre entre composante, mais ce n'est pas mon sentiment pour l'instant.

YS: demande à ce que les bilans des campagnes de recrutement soient accessibles. Comprend la remarque sur les infos non finalisées, et comprend parfaitement l'approche benchmarking et la notion de meilleur, d'excellence, mais cela n'empêche pas de nous donner les critères utilisés et leur poids dans les décisions d'affectation. Un peu comme le modèle de répartition pour composantes et laboratoires: sans avoir les chiffres on a au moins le principe de calcul.

Souhaite avoir une synthèse concernant les emplois, la masse salariale et une explication des mécanismes liés à la mise en place des RCE. Voterai contre si je considère que je n'ai pas l'information permettant de comprendre les implications des choix proposés par la direction.

PR: rappelle que les priorités sont clairement apparentes dans la lettre de cadrage. Se sont ces éléments qui ont guidé principalement les discussions avec les composantes. Issam a présenté les priorité que l'on avait en terme d'accompagnement de recherche, ou redéploiement ou stabilisation. Politique de résorption déficit et du maintien du potentiel recherche de certains labos. Sur chacun des postes, vous pouvez nous interroger sur la rationalité des postes.

JPC: sur politique emploi BIATOS.

PR: Cette année nous sommes totalement responsables de notre campagne d'emploi. L'année passée, on faisait remonter nos demandes au Ministère qui en acceptaient certaines. Il en est de même pour les opérations de transformations. Remarque, dans les discussions sur des opérations E-C, il n'y avait pas de soucis, mais côté BIATOS c'était bien plus compliqué.

CV: pourquoi pas le même processus que pour E-C (avis composante). Trouve cela déséquilibré par rapport aux E-C.

YN: pourquoi pour des postes qui relèvent de l'ASU on demande la création d'ITRF (ASI pour le LIFL).

YS: sur réhaussement, implique un coût supporté par l'établissement. Mais peut-être est-ce prévu pour le prochain CA avec les questions budgétaires ? Rappel sur ma demande d'explicitation des nouveaux mécanismes dus aux RCE. Demande à ce que l'emploi contractuel soit intégré aux discussions de la campagne d'emplois pour avoir une vue globale. Bilan fait par M. Serniclay à l'oral la dernière fois sur les réussites de concours.

JPC: gestion des E-C est relativement simple, calendrier des recrutements est connu. Pour les BIATOS cela va encore bouger car la campagne commence en février. Même sur les E-C ont a eu des départs en retraite dans les 15 derniers jours qui ont modifié les marges de manoeuvre. Côté BIATOS la situation va encore évoluer. En novembre, vote de la masse salariale et d'emploi. Sur ITRF/ASU: dans ITRF il y a une BAP J qui est administrative. Pas d'incohérence à avoir un ITRF sur ces postes, et puis ce n'est pas un service central, c'est au sein d'un laboratoire.

PR: sur les règles RCE, premier changement, nous portons et réalisons nos choix, on ne passe plus par le Ministère, difficile car on raisonne sur un départ en retraite avec une masse plus élevée que la personne qui va être recruté. Coût difficile à évaluer, mais les réhaussement n'implique pas nécessairement un surcoût « brut ». Pour la campagne BIATOS, c'est récent. On part des besoins dans les composantes. On demande de valider des priorités d'accompagnement des composantes car cela se fait plus au fil de l'eau.

YN: effectivement il s'agit d'une BAP J, sauf que les personnels peuvent évoluer, demander une mutation. Exemple de personnels des services centraux car ils n'ont manifestement que des tâches d'administration. Ces personnels vont grossir les rangs d'ITRF, sachant les blocages qu'il y a dans les promotions d'ITRF.

PR: tes arguments sont tout aussi recevables que ceux que l'on présente. Il y a besoin d'un poste pour accompagner le LIFL. J'aurai tendance à dire que la qualification du poste est secondaire.

PS: Sur ce cas précis, l'ASU on a un positionnement catégorie des corps secrétaire/attaché, sur ITRF

on a un corps intermédiaire ASI (B+). N'est pas un positionnement de cadre responsable d'un service, mais c'est une réponse de circonstance. On donne un niveau de recrutement mais ce qui compte c'est la valeur salariale de cet emploi.

PR: RCE pose question de masse salariale et de masse d'emploi. Sera traité non lors de la prochaine commission des finances car c'est analyse du budget, mais sera traité la prochaine fois.

JD: question technique, sur Biologie on demande un technicien pour l'administration ?

JPC: un besoin est exprimé et on constate un manque. Il y a eu une discussion avec la composante sur administration ou appui à hygiène et sécurité (devrait aller sur cette fonction cette année).

CV: la première année on avait une présentation globale en conseils. Je ne sais pas trop de ce qu'il en adviendra dans les services centraux. Conscient que cela n'est pas phasé de la même manière que les E-C. Est-ce que le CA se prononcera en janvier sur la compagnie BIATOS notamment sur les services centraux.

PR: On revient pas devant vous pour valider chaque poste. La seule préoccupation est de savoir si on aura la masse financière pour les réaliser.

CV: au sein des services centraux, quid des redéploiements ?

PR: rôle du CA est d'être d'accord sur des principes.

CV: faudrait pas déplacer mon intervention. On a à se prononcer sur ce qui se passe dans les services centraux et communs.

JPC: il n'y a pas de renforcement dans les services centraux. Est-ce que l'on va voir dans les détail les opérations qui se font au sein des composantes. Quand on fait un changement dans la répartition, on passe par le CA, mais pour la gestion au quotidien on ne passe pas tout cela au CA.

PR: je n'avais pas compris la question. Si on a des opérations de cette nature dans les services centraux, vous serez informés, mais il n'y en a pas. On ne présente pas de priorité cette année contrairement à l'année passée. Si on fait des transferts ou création on vous l'indiquera.

Vote E-C: Pour: 21, Contre: 0, Abstention: 2.

Vote BIATOS: Pour: 16, Contre: 0, Abstention: 8.

## Questions diverses

YS: est-ce qu'une solution a été trouvée pour l'exonération des frais d'inscription des doctorants et est-ce que la question du statut des doctorants comme personnel sera abordé en CS ?

PR: demandé à ce que ça soit mis en oeuvre aux services. Une solution a été trouvée. Oui, sera à l'ordre du jour d'un prochain CS.

Fin du CA plénier et début d'un CA restreint

Ordre du jour:

- référentiel des services des enseignants-chercheurs

PR: texte proposé par la direction, mais successivement enrichi d'un certain nombre de propositions.

Vote séparé du CS et du CEVU.

JPC: présente les principes du texte: principes discutés dans un groupe de travail, élus des conseils + 2 directeurs de composantes/laboratoires + VP + DRH (MC Parent). Idée: important de reconnaître les activités, mais attribution pas seulement individuelle (?). Prise en compte de la charge de travail devait être une vision globale. Intégrer tous les dispositifs dans un même dispositif avec le tableau des services. Statut: maintien d'une activité d'enseignement et de recherche. Texte ne cherche pas à résoudre des points « singuliers » mais traite le cas « général » pour ne pas fausser la logique suivie. Proposition proche du référentiel national, sérier les différentes tâches selon leur nature.

PR: principe, que les tâches soient reconnues en éq. H TD et intégrer dans les services des E-C et E. Que les E-C et E ont la possibilité de s'en tenir à leur volume horaire ou de faire des HC. Maintenant, il n'y a plus de primes car les responsabilités donnent lieu à paiement d'heures complémentaires. La seule prime qui continue à exister est la PES. On n'est pas dans une logique de modulation de service. Un enseignant X et Y, l'un étant plus reconnu en matière de recherche que l'autre sur les bases de publication ou autre, ayant les mêmes responsabilités, auront la même décharge. On souhaite soutenir la prise de responsabilité dans des tâche collective. Ex: E qui n'est pas investi en recherche et n'a pas de responsabilité, sera incité à s'investir plus. Est-ce que le système est transparent. Que les tableaux de services soient rendus publics.

FG: différence entre service et l'ensemble de l'activité. D'accord sur le volume global mais pas sur les heures sup.

PL: globalement, trouve que c'est intéressant de clarifier, travail fait pas inintéressant. Deux types de condition: laisser des marges de manoeuvre aux directeurs de composante et formation, pour maintenant un management souple par rapport aux besoins concrets en situation. Que cela reste des éléments de cadrage. Pas relier à un contrôle des HC en masse globale, ne dit pas que cela doit faire l'objet d'un débat, mais en dehors de celui-ci.

PR: a un moment donné on introduit un plafond d'HC. Il ne s'agit pas de rationner les HC dans les composantes, mais que les décisions soient collectives.

YS: Félicitation pour la transparence, peut-on avoir une réponse « légale » sur l'affichage « complet » . Deux questions de fond: Question de la réalisation effective des responsabilités, Question de la durée d'investissement (cumul dans le temps et l'espace).

NP: pour affichage complet.

JD: texte ne me satisfait pas. Impression que l'on voulait aller plus vite que la LRU. Il y a un référentiel national qui dit que le président arrête après avis du directeur de la composante et du laboratoire, après avis du CNU. Pour l'instant le CNU ne veut pas faire ces évaluations. Evidemment, on ne peut pas demander au directeur de laboratoire d'évaluer tous les personnels chaque année. Prendre en compte les responsabilités administratives et prendre en compte cela par des décharges. Poids que l'on donne à ces choses là se font de façon judicieuse. A quel niveau ? P, VP 264h je trouve cela excessif et inacceptable, a priori, la décharge maximale devrait être de 128h. En dehors de ceux qui ont une décharge totale. Directeur d'UFR devrait être 128 comment arriver à 224h ? Est-ce la décharge + une prime ? La valorisation VP me paraît excessif

PR: nous faisons disparaître les primes, nous maintenons l'obligation d'avoir un service

d'enseignement minimal. Le président est déchargé de toute activité et bénéficie d'une prime décidée par la ministre, même chose pour les 3 VP. Pour tout le monde à un moment donné nous avons un service constitué d'un présentiel, d'un enseignement à distance et de responsabilités reconnues à un certain niveau. Deux cas de figure: un enseignant de part ses responsabilités est en situation d'avoir des HC (264+64 service = 328 – 192 correspond à 136h d'HC). Il n'y a pas de changement pour ceux qui avaient des primes avant.

CV: globalement, on s'est exprimé en CTP contre la 1ère version, et les remarques ont été en partie intégrées et fortement améliorées. Sur question de Jean, on peut être surpris, mais on n'a pas été surpris depuis 2003, les attributions de PCA. Normalement, seuls 3 VP ont une décharge statutaire (1/3PCA et 96h de décharge, mais tenus de faire 96h de présentiel). On maintient ce système là, mais pour que cela soit légal il faut que les personnes fassent leur 64h minimale.

JR: au niveau national il y a juste identification des tâches, mais pas des équivalences de TD ou des volumes de primes. Même si je suis globalement contre le système des primes, il y a un net progrès. Ce qui m'embête ce sont les volumes horaires d'HC autorisés. Quand j'ai vu la liste des tâches au départ, j'avais l'impression de reconnaître les gens de mon entourage qui avaient milité pour tel ou tel reconnaissance. Fond du problème: impression que l'on en fait plus que les autres et que les autres y font rien. Dépend à la fois de la personne, mais aussi du responsable hiérarchique direct qui est incapable de faire travailler tout le monde. Va pousser certains à des stratégies d'occupation de poste pour la « rétribution » associée. Ne peut pas voter pour un texte qui consacre ce genre de fonctionnement.

PR: système permet de faire le choix entre compte tenu de nos responsabilités on ne fait pas plus d'heures de présentiel que l'on le souhaite ou alors on fait des heures complémentaires qui rémunèrent des responsabilités. Quand je suis arrivé à l'université, me suis pas préoccupé de savoir si j'allais avoir des rémunérations ou pas. Mais les responsabilités ont grandi, des collègues ont besoin de la reconnaissance de leur investissement.

FG: on a été nombreux à travailler sur ce texte depuis un certain temps. Je crois que nous avons un outil qui permet d'avancer. Deuxième élément, une forme de normalisation. J'ai connu des endroits où un suivi de stage c'était passer un coup de fil et être rémunéré 5h. Je trouve que les responsabilités doivent tourner. Responsable d'une formation en apprentissage, pour chaque visite je demande les temps de déplacement et le temps passé en entreprise. Je fais une différence entre les gens qui font bien le boulot ou pas. Revient sur la différence entre service statutaire et service. Ce que nous faisons au-delà est du ressort du choix de l'individu, du responsable de service et du président. À l'IAE, l'ensemble des HC est traité en CAR.

PR: important travail en amont, en groupe de travail, en CTP, et au sein du CEVU et CS. Et on est arrivé à un très grand consensus sur des propositions. Un peu étonné qu'après tout ce travail on reprenne ce type de discussions. On est pas dans un système d'évaluation par le Président.

JR: Je ne voterai pas pour, je n'ai pas dit que je voterai contre. Glissement dans notre activité qui mérite que l'on se repose la question de pourquoi on fait ce métier. On a déséquilibré le système parce que l'on a donné des primes du côté de la recherche. Transparence nécessaire pour diminuer les conflits d'intérêts entre les décisions prises et l'intérêt économique personnel.

YS: Et si la personne intervient sur plusieurs composantes on fait le tour des composantes pour avoir la vue globale ?! Réinsiste sur l'importance de la transparence « totale » et suivre la proposition du CEVU(10/0/4)/CS(15/0/1). Demande à ce que cela soit mis dans le règlement intérieur, comme la procédure pour les comités de sélection, et que cela soit accessible à tous les personnels. Pourquoi la PES est la seule à rester traitée séparément ? Objectif de diminution des

HC, pourquoi ne pas conditionner la conversion en paiement des HC en corrélation avec la charge de la composante ? La situation normale est de diminuer la charge d'enseignement ce qui donne du temps pour la responsabilité et/ou la recherche sauf en cas de déficit important du potentiel enseignement.

PR: dire que à un moment donné il y ait des plafonds 192h avec responsabilités, 96h lorsque tu n'en as pas. Autorisation à dépasser avec l'accord de la composante. Dans une composante qui est sous encadré, nous souhaitons que le seuil soit dépassé. Cela complique extrêmement le jeu. Est-ce que l'on donne l'information sur les services complets individuellement.

Vote: Pour: 11, Contre: 1, Abstention: 1.

(Fin du CAR à 18h40).