

Conseil d'administration du 28 janvier 2011
Point d'information

13/01/11

Point d'étape de la mise en œuvre de la restructuration du CUEEP et du plan de développement de la formation continue décidés par le CA du 16 novembre 2010

1 Rappel des objectifs

1.1 CUEEP : une organisation avec des moyens resserrés autour du cœur de métier

1. Une restructuration du CUEEP est engagée, en concertation avec la direction du CUEEP.
2. Cette restructuration vise l'équilibre budgétaire du CUEEP formation continue par :
3. Le maintien de façon pérenne du niveau actuel de recettes du CUEEP
4. La réduction de la masse salariale mobilisée pour réaliser ces recettes
5. Une part de la réduction de la masse salariale se fait par la mobilité de personnels actuellement affectés sur les missions actuelles du CUEEP vers d'autres structures de l'université porteuses de projets de développement, principalement dans le domaine de la formation continue. (environ 15 emplois)
6. Une autre part de la réduction de la masse salariale résulte de mobilités sur des emplois vacants en dehors du CUEEP (au moins 5 emplois)

1.2 SUDES : pilotage des nouveaux projets

7. Le SUDES pilote le développement des projets nouveaux
8. Un compte financier est créé au SUDES, auquel sont imputés les nouveaux projets, pour assurer le suivi de l'exécution de leur plan de financement.
9. Pour le budget 2011, le compte financier est doté de la subvention d'équilibre prévue au plan de redressement, soit 367 000€.
10. Pour 2012, ce compte doit être inscrit au budget en équilibre.

2 État d'avancement de la mise en œuvre

Le suivi de la mise en œuvre du dispositif été confié par le président à un groupe de travail composé de J. Ph. Cassar, Martine Carette et Patrice Serniclay. Ce groupe bénéficie de l'appui des services notamment de la direction des ressources humaines.

2.1 Restructuration du CUEEP

2.1.1 Mise en place d'un Comité de pilotage

A la demande des élus du Conseil d'administration du CUEEP, un comité de pilotage a été mis en place, lors d'un CA restreint du CUEEP le 16 décembre 2010.

Il doit proposer les mesures à mettre en place tant sur le plan des modes de fonctionnement que de l'organisation pour que l'objectif de réalisation des recettes avec un effectif réduit puisse être atteint.

Il regroupe le directeur du CUEEP et les responsables des pôles géographique et d'activité qui sont un élément de la structuration actuelle du CUEEP.

Le groupe de travail de suivi participe à certaines réunions du groupe de pilotage.

La commission des personnels du CUEEP est informée et associée aux réflexions en cours.

2.1.2 État d'avancement

Deux réunions ont eu lieu les 20 décembre 2010 et le 11 janvier 2011.

Ces réunions ont porté sur l'analyse du fonctionnement actuel du CUEEP dans ses différentes activités et des éléments constitutifs des dépenses en personnel tant du point de vue de la structure

centrale que des moyens transverses que des activités.

Cette analyse a montré la nécessité de deux axes d'action visant à réduire le poids de la structure centrale et parallèlement à améliorer les résultats des activités. Le comité de pilotage continue à travailler suivant ces deux axes.

2.2 Réalisation d'un audit financier

2.2.1 Choix d'un prestataire

Le cahier des charges précise que : *L'analyse [de l'année 2009] doit permettre de définir les conditions financières de l'équilibre en identifiant les activités selon leur rentabilité relative. [Elle] pourra être assortie de conseils [...] de nature à aider la direction de l'université dans l'élaboration d'un plan de restructuration des activités du CUEEP pour ce qui concerne la formation continue.*

Après examen des réponses à l'appel d'offre (3 réponses) le cabinet Mazars a été retenu.

2.2.2 État d'avancement

La première réunion de mise en place a eu lieu le 21 décembre 2010. Elle a conduit à la définition de huit secteurs d'activité cohérents sur lesquels l'analyse sera menée et qui devront permettre de guider les choix d'orientation future du CUEEP.

Un point intermédiaire a eu lieu le 14 janvier 2011. Le rapport final doit être rendu le 31 janvier 2011.

2.3 Mobilité des personnels

2.3.1 Cellule de reclassement

Une cellule de reclassement a été mise en place. Elle est composée du directeur du CUEEP, du directeur général des services, de la directrice du SUDES, du VP Valorisation du potentiel humain, de deux représentants de la commission des personnels du CUEEP.

Elle examine les fiches de postes avant leur diffusion aux personnels du CUEEP et traite les candidatures.

2.3.2 Projets de développement en formation continue

Onze fiches de postes ont été proposées par Martine Carette sur la base de la liste de projets qui avait été présentée au CA. Deux profils concernent des projets portés par l'IAE.

Ces fiches ont été diffusées au personnel du CUEEP le lundi 10 janvier 2010. Une deuxième série de projets sera envisagée d'ici septembre 2011.

2.3.3 Mobilité interne

Trois personnels du CUEEP ont postulé sur des emplois vacants dans d'autres composantes ou service et ont été retenus.

Une fiche de poste, également diffusée le 10 janvier 2010, vise à remplir une fonction créée au sein de la DRH.

Les mobilités associées à la réflexion sur la réduction de la structure centrale sont en cours d'étude.

Lorsque les profils de postes semblent adaptés lors de l'examen de question d'affectation de personnel, ils seront systématiquement proposés à la cellule de reclassement. Plusieurs fiches de postes sont en cours de réalisation dans ce cadre.

2.3.4 Accompagnement des personnels

L'accompagnement des personnels prévu est individualisé et peut comprendre une part formation continue (gérée par le service formation continue du personnel) et une part tutorat.

2.4 Échéancier

2.4.1 Mobilités et restructuration

Les premières mobilités sur projets auront lieu dès le début février 2011.

Sur la base du rapport de l'audit financier, de la connaissance des mobilités en cours ou prévues, des analyses qu'il aura menées, le comité de pilotage élaborera un plan d'action pour le CUEEP courant février.

2.4.2 Information des instances

Les principes de la restructuration et les conséquences en termes de définition des charges de travail seront présentés en CTP.