

Notes du CT Lille 1 du 25 Octobre

prises à la volée en séance par C Vuylsteker et C Bornais, représentants FSU, susceptibles d'être lacunaires et de comporter des erreurs de compréhension ou d'interprétation des propos

Titulaires Présents ou remplacés par suppléants :

Administration : P Rollet, P Serniclay, MC Parent, N Postel, Expert: M Carette (Administrateur provisoire du CUEEP).

CGT: JM Nicolas, D Sanctorum, C Grare

FSU: C Bornais, C Verbeke S Dewez, Suppléant: C Vuylsteker

Sgen-CFDT: AC Caron, T Balenghien, Suppléant: A Dourlens

UNSA: D Degardin, B Wallaert

P Rollet annonce en séance qu'en Questions diverses, il compte informer les représentants des personnels sur les modalités pratiques des remontées sur les personnels en grève.(info sur ce que nous comptons faire, question essentielle (sic))

1. Désignation du secrétaire adjoint de séance

JM Nicolas, CGT

Déclaration liminaire FSU: S Dewez.

2. Suivi des avis formulés lors des séances antérieures

P Serniclay:

situation du CUEEP: reste à faire ce jour pour question de report.

Les autres points à l'ODJ du dernier CT sont bouclés..

S Dewez: lettre ouverte du personnel du CUEEP de la Rue Montyon adressée aux membres des CA du CUEEP, de Lille 1 avec copie aux membres de CT et CHSCT. En avez-vous connaissance, puis-je que je le distribue?

P Serniclay: Nous l'avons reçu mais je n'ai pas interprété la demande comme une demande de diffusion aux membres du Comité.

S Dewez: Ce texte est équilibré et serait utile au débat car il pose le contexte.

Le texte est distribué à la demande de représentants des personnels.

P Rollet: Effectivement, il contient des éléments importants. Je partage votre sentiment qu'il s'agit d'un texte équilibré.

3. Avis sur la fermeture du site du CUEEP de la rue Montyon à Tourcoing et réorganisation des activités impactées par la fermeture dans le cadre de l'évolution du CUEEP

N Postel : Diaporama "CUEEP: Vers un modèle de FTLV". Copie papier distribuée en séance. Pas de scoop car déjà présenté au CA du CUEEP, puis en AG des personnels du CUEEP. Cela sera présenté au CA plénier du CUEEP le 6 décembre. Nous sommes allés avec DGS et Directrice du CUEEP pour visiter les locaux hier. Ce n'est pas un dossier traité dans l'opacité. La fermeture rue Montyon s'inscrit dans un projet général, lié à réorganisation interne de la FC dans le cadre de la FTLV. Idée service unique FI+FC

Les points de fragilité du CUEEP : diapo 8, les locaux de la Rue Montyon sont classés dangereux (appartiennent au rectorat). Ils sont classés dangereux, ce qui aurait dû imposer une fermeture immédiate, ce que l'on n'a pas fait. Les coûts de la mise en conformité sur un bâtiment ne nous appartenant pas sont prohibitifs. Par ailleurs, les activités qui y sont localisées ne sont pas de niveau universitaire. Diapo 9 : abandon progressif des activités de niveau V et VI.

Cette année, l'on a délogé les personnels et usagers du second étage, le plus sensible. La fermeture totale en Sept 2014 impose en transition : déplacement des activités et négociation avec nos partenaires financiers pour se désengager des activités niveau V et VI. Un accompagnement fort sur la totalité de l'évolution de la politique : formation, réduction des personnels biats suite à la mutualisation CUEEP et SUDES. Les 12 personnels de la Rue Montyon : on proposera à tous une ou des solutions. 2 GT internes ont été constitués: politique FTLV et Accompagnement des personnels (déplacement de lieu essentiellement). Réunions les 6 et 7 Nov 2013.

P Rollet : Le devenir du CUEEP est une question traitée depuis plusieurs années dans les conseils de l'université avec depuis 2007, un accompagnement vers le retour à l'équilibre financier. Un travail réussi avec un retour à l'équilibre en 2012. Cela aussi conduit à penser le CUEEP davantage dans l'université. Cela impliquait un recentrage sur le corps de métier : FTLV, Laboratoire CIREL. Cela s'est traduit par une mobilité de certains personnels à l'intérieur de l'université. Jamais facile, mais a été fait correctement. On a fait des choix importants de relocalisation sur le campus (Départ de la Rue Angellier). On n'a pas changé de vision d'ensemble depuis 2007.

AC Caron: On a déjà dit en CT : quel est le bilan humain de la restructuration du CUEEP vis à vis des personnels. Le Groupe travail accompagnement personnels de Tourcoing comprend des administratifs, des responsables de service, mais pas de pédagogue, pose pb.

M Carette: Au fur et à mesure de l'année, des réunions du conseil restreint (qui n'existe pas dans les statuts du CUEEP). Le qualitatif a été fait à l'oral... Les personnels du CUEEP ont été associés.

T Balenghien: Heureux d'entendre cela, mais la question est posée sur la présentation au CT du bilan en question car CT concerné par conditions de travail.

P Rollet: On peut faire un bilan qualitatif. On fait énormément en accompagnement. On peut et doit travailler à ta demande mais l'on ne peut pas tout faire. Sur les conseils restreints du CUEEP: On a voulu à la fois piloter de notre côté DGS, JP Cassar et de l'autre M Carette... L'absence des membres extérieurs pour faciliter l'interaction avec les représentants des personnels. J'ai précisé au CUEEP que l'on ne s'en sortirait durablement que si un projet émergeait du CUEEP. Ce n'est pas qu'une question budgétaire. On était parti trop sur ce versant. A la base, CUEEP projet universitaire.

FSU -S Dewez: vous avez rappelé que ce qui hantait le CUEEP à un moment donné était l'ampleur du déficit. A ce moment là, on n'a pas supprimé les conventions avec la région, on a supprimé arithmétiquement un certain nb d'ETP de collaborateur, et nous devons garder le même chiffre d'affaires avec 20% de moins de personnels. Maintenant que c'est réussi, on veut réorganiser. Reconnais cohérence du projet proposé. Question sur viabilité financière de ce projet, avec abandon des conventions niveaux V et VI? Quelle proportion du chiffre d'affaires du CUEEP dans ces conventions? Difficile d'avoir chiffres, mais je dirais au moins 15% pour conventions région, et 3 à 4% pour IESEG?
20% n'est pas négligeable : 1 M euros.

Si dans 3 ans, on dit déficit, il faut licencier, je dis que l'inévitable de demain est l'évitable d'aujourd'hui.

Un projet cohérent mais pas validé par les instances du CUEEP. Il a été présenté en Conseil restreint sans vote, en AG sans standing ovation des personnels! Et pourtant, on met déjà en place de 2 Groupes de Travail avant la réunion du CA du CUEEP et de celui de Lille 1!
Ne pourrait-on pas pour une fois, prendre les décisions avant de débiter les travaux. Nous avons intérêt à dialoguer. Je demande que l'on reporte le démarrage des réunions des Groupes de Travail. Des personnels du CUEEP qui ont des idées sur des projets CUEEP, il y en a, pourquoi ne pas les faire travailler?

C Bornais: On parle d'un lien fort E-Recherche. Or les niveaux infra-Bac étaient appuyés par de la recherche sur l'illettrisme. Dès lors que l'on abandonne ces activités, que deviendra ce champs de recherche. Appuie demande de bilan : si on n'a pas eu temps de faire ce dossier, sur quoi s'appuie-t-on pour dire que première restructuration réussie? uniquement sur aspect comptable? Et pour personnels: qualitatif se mesure comment en l'absence de documents : pas de suicide?

P Rollet: Il y a des choses qui doivent être dites. Je n'ai pas de désaccord sur le fond mais sur le processus. Un travail réalisé au départ par M Cassette et M Carette. Pour des aspect de procédure comptable, nous n'avions pas évalué l'ampleur du déficit structurel. Il a fallu procéder à une réduction du nombre d'emplois mais avec des préoccupations sociales. On s'est beaucoup appuyés sur les départs en retraite. Le Statut du CUEEP lui confère une grande

autonomie. Je dois constater que pendant plusieurs années, rien n'a émergé sur le projet. Il y a responsabilité collective direction et personnels du CUEEP sur ce qui n'a pas été fait. On ne met pas sous tutelle mais un accompagnement fort avec la direction de M Carette. Le mandat d'administrateur provisoire qui s'éternise est la démonstration que l'on accompagne fortement et sur le long terme. Nous donnons les grands traits, vous pouvez bâtir à l'intérieur. Mais vous pouvez aussi présenter autre projet. Je n'ai pas vu pour l'instant de contre-projet émanant des personnels du CUEEP. Pour les personnels, je suis assez fier de ce qu'on a fait: on n'a pas licencié, on n'a pas fait un truc à la Tapie! Le résultat est l'équilibre financier dont on n'est pas sûr de la pérennité tant que l'on n'aura pas un bon projet. On aurait pu dire que vous êtes un institut autonome et l'on n'accompagne pas.

M Carette : On essaye de travailler à un projet., et je suis allée à Tourcoing, j'ai demandé des propositions et je n'ai rien reçu. S'inscrivant dans le projet quinquennal, je me suis appuyé sur un petit groupe de réflexion pour savoir comment réorienter le projet. En gros, Bac-2 à Bac +2. On n'abandonne pas toutes les activités niveau V. En niveau VI, on a une activité financée par la région qui est déficitaire et une autre financée par les entreprises peut subsister pour alimenter la recherche en illétrisme. Le Centre de Tourcoing était en déficit important. En gros 100 000 euros par an de déficit. L'abandon des conventions : 640 000 euros, sachant que l'on propose de glisser une partie des activités sur V D'Ascq et que l'on espère de nouvelles activités. L'abandon des activités permettrait de retrouver un équilibre. Je vous assure que tous les calculs ont été faits!

P Serniclay: Un point fort: l'on doit fermer la Rue Montyon! Le même avis nous a imposé à fermer la BU. Nous n'avons plus le droit de fonctionner en ERP!

P Rollet: Il y a cet élément et aussi une réflexion sur les activités du CUEEP et le lieu sur lequel elles se réalisent. Malgré les inquiétudes passées, le déplacement des activités de la Rue Angellier sur le campus se passe plutôt bien. On a essayé d'obtenir le prêt de locaux auprès de la mairie de Tourcoing. Aucune proposition plausible ne nous a été faite. Nous ne sommes pas dans la logique de la calculette.

JM Nicolas: L'abandon de la Rue Montyon entraîne un rapatriement sur la Rue des Ursulines mais état de ces locaux? Le rectorat refuse de mettre aux normes la Rue Montyon?

P Rollet: l'Etat met à disposition des locaux mais n'assure pas la mise en conformité. Les collectivités n'ont pas confirmé qu'elles étaient attachées au maintien du CUEEP sinon elles auraient trouvé des solutions.

JM Nicolas: les personnels payent des choix fait par les directions précédentes du CUEEP autonome : emballement sur les recrutements de contractuels...

Couper les niveaux VI ne va-t-il pas couper l'alimentation de l'infra-Bac (Bac-2)?

La participation du CUEEP au consortium des financiers? Pourquoi renoncer dès 2015 alors que des restructurations de l'ESR vont avoir lieu.

Comment faire vivre plus le CA du CUEEP? Servir mieux et plus le collectif?

T Balenghien: J'ai entendu que les personnels peuvent intervenir dans les groupes de travail. en tant qu'ancien du CUEEP et de Tourcoing : je refuse d'entendre la mort accompagnée du CUEEP mais la formation de la chrysalide. Qui de l'ESPE et de la CUE : recherche à l'ESPE. En tant que tourquennois: un vide social va se creuser! Il serait dangereux que des structures associatives se substitue sans garantie du bien fondé de leurs motivations. Je ne dis pas que c'est facile, mais il faut poser ce contexte.

Il y a des personnels au CUEEP mais aussi des vacataires. Il faut une politique de mobilité de ces personnels vers ces nouvelles structures. Comment voulez-vous que les personnels ne se sentent pas anxieux sans avoir d'informations sur le moyen terme?

S Dewez: Mr le Président, vous avez dit que l'université doit prendre la main, donc il faut que les Conseils CT et CA s'en emparent. L'accueil en AG a été froid. Ce qui a été présenté doit être soumis au CA du CUEEP. Cela s'instruit avec des documents mis à disposition. Ici la lettre de mission du GT n'est pas réfléchir sur un projet mais dans le cadre du projet présenté en AG.

P Rollet: pas eu sentiment de froid dans la réaction des personnels présents à l'AG. Il ne s'agit pas d'imposer projet mais d'impulser projet collectif. Le dire au personnel du CUEEP. Ce projet vient de discussions autour du projet d'établissement, et avec certains personnels du CUEEP, pas fait dans secret de mon bureau. Autre solution possible = laisser le CUEEP faire comme il veut maintenant qu'il est revenu à l'équilibre, à condition qu'il ne compte pas par la suite sur l'université pour accompagner. Ne pas tout attendre de l'équipe de direction.

S Dewez : un malentendu : j'ai dit qu'il faut que cela passe en CT et en CA. Le CA du CUEEP aurait dû se tenir avant la mise en place des GT. J'en ai fait la demande et ne l'a pas obtenu. Qui vous dit que vous seriez minoritaire au sein du CA plénier du CUEEP?

M Carette: ces GT ont été demandés par le conseil restreint et l'AG. Un GT doit travailler et ne prend pas les décisions. Il faut des lieux pour travailler en petits comités car en AG, on n'avance jamais! Rép à JM Nicolas: on est en groupements solidaires avec des acteurs hors territoires : second degré avec AFPA et GRETA, s'y joignent des associations de formation permanentes (qui sont aussi en difficulté). Il y a toujours priorité au service public. On n'abandonne pas toutes les conventions de niveau V. Sur V D'Ascq, on est seul contrairement au versant Nord-Est. On va l'insérer dans la FTLV. 2015 : mise en place du service public régional de la formation professionnelle (Loi décentralisation acte III), on passe de l'obligation de moyens à celui des résultats. on sera payer en fonction des objectifs. Il y aurait des appels sur le marché globaux comprenant action et évaluation. On n'y répondra pas sur Tourcoing faute de locaux.

N Postel: Les locaux de la Rue Ursulines sont de qualité comparable à ceux du campus. Le calendrier, il y a urgence à fermer R Montyon. Que ne nous aurions pas entendu en AG si nous avions fermé avant de faire des GT! On est sur quelque chose de lisible. Sur l'accompagnement des personnels : on a commencé en AG puis en GT prévu. La question du report de la mise en oeuvre des GT n'est pas pertinente.

S Dewez: Tu prends un angle qui est la fermeture obligatoire de la Rue Montyon. Effectivement, il est trop tard de débattre sur le déplacement en CT ce jour. Le CA décide tout de même de certaines choses, tout ne lui est pas imposé.

P Rollet: On passe du cas particulier de la fermeture R Montyon au général, la vision prospective que vous avez demandé de présenter en CT. Rappel : nous avons privilégié une implication forte dans un institut article 33 pour articuler la politique de l'université et le projet du CUEEP. Je prend vos interventions pour demander que l'université prenne tout en main, ce qui n'est pas notre choix. ... se répète...

S Dewez: reproche la mise en place d'un GT qui s'inscrit dans un cadre non adopté en CA du CUEEP.

C Bornais: la diapo 11 sur ce qui est prévu pour les personnels. Quid des contractuels ? Qu'est-il prévu? On a une discussion assez vive ici, elle pourrait être moins échauffée si les représentants des personnels avaient accès à des documents de travail. Le diaporama présenté ici n'est pas exactement celui présenté en AG. Le titre du point à l'ODJ est : *"Avis sur la fermeture du site du CUEEP de la rue Montyon à Tourcoing et réorganisation des activités impactées par la fermeture dans le cadre de l'évolution du CUEEP"* On ne peut pas se prononcer car nous n'avons pas les éléments sur la viabilité du projet.

P Serniclay: vous aviez souhaité lors de la dernière réunion du CT que l'on n'examine la question de la fermeture avec une présentation du contexte. C'est ce qui a été fait ce jour. Nous avons une situation logistique avec une injonction de fermeture. Nous devons donc dialoguer avec les personnels. Plus tôt l'on peut les rassurer, mieux cela vaut. Répondre à une situation de fait dans la perspective d'accompagner les personnels pérennes titulaires et contractuels. Réunir au plus tôt ce GT d'accompagnement est de l'intérêt des personnels comme de l'université. Sur le projet, il reste à débattre dans les conseils mais au moins, vous avez la mise en perspective. Pas facile de retrouver une date de réunion de GT...

S Dewez: Vous nous présentez comme inéluctable ce qui était connu depuis longtemps. Il ne faudrait pas que cela se répète : rendre inéluctable par des décisions prises au moment où ce n'est pas inéluctable.

P Rollet: Si nous n'avons pas un projet pour le CUEEP, cela rendra inéluctable ...

T Balenghien : le GT d'accompagnement est impliqué dans l'avis demandé, mais l'autre peut être décalé?

M Carette : le projet donne les axes d'accompagnement des personnels.

P Rollet: "donne un avis favorable à la fermeture de la Rue Montyon et prend acte de la mise en place de 2 GT : ingénierie, organisation, aspects pédagogiques et de l'autre de l'accompagnement des personnels"

B Wallaert: souhaite d'intégrer des formateurs dans le GT d'accompagnement.

S Dewez : le sentiment des représentants des personnels au CA restreint du CUEEP est qu'il n'ont pas de pouvoir décisionnel.

T Balenghien : je veux bien donner un avis sur un point inéluctable, c'est de l'enregistrement. Mais de l'autre côté, les GT n'entérinent pas. Il nous manque encore des informations et c'est normal. Il faut sortir de la dialectique : exiger des choses mais laisser travailler un GT. Modifier l'intitulé et le contenu du GT si nécessaire.

P Rollet: Je ne peux pas modifier les GT car ils sont à l'initiative du Conseil restreint du CUEEP. Propose de séparer l'avis.

T Balenghien avec S Dewez proposent de séparer le GT d'accompagnement.

P Rollet: Dans ce cas, je ne propose pas l'avis sur les GT car c'est du ressort du CA restreint du CUEEP. Vous considérez que c'est le seul fait de la décision de la direction de Lille 1, mais c'est le Conseil restreint élu du CUEEP qui décide.

JM Nicolas : la question nous est soumise. J'ai entendu la nécessité de documents pour s'exprimer sur le fond de la restructuration du CUEEP. Sur les GT, ce n'est pas de notre compétence.

Avis :

Fermeture de la Rue Montyon?

Abstention à l'unanimité (explication de vote: on demande un avis sur l'inéluctable!).

4. Avis sur la réduction des mandats des instances de représentation du personnel au sein du CT et du CHSCT de Lille 1 selon la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social.

P Serniclay: la convergence des mandats CT et CHSCT. Circulaire du 8 Juillet 2013. Perspectives décembre 2014. Cela imposerait d'abrèger le mandat des représentants des personnels. L'élection professionnelle va définir les attributions de sièges au CHSCT.

JM Nicolas: nous avons porté la demande de coupler les élections professionnelles avec celles des CPE.

P Serniclay: en 2011, c'était le cas avec CCPANT, et conseil du SCAS. Pour la CPE, cela ne pose pas de problème.

MC Parent: CPE: fin de mandat fin 2014. Il y aura auparavant des renouvellements partiels suite à des départs.

C Verbeke: pas de conseil de la documentation réuni depuis 2 ans.

Avis du CT: Unanimité pour la réduction des mandats et l'organisation conjointe des scrutins.

5. Avis sur les dispositions de la campagne d'emplois 2014-2015

N Postel: Rappel du Calendrier de la négociation avec les composantes. Les COMs ont été soumis aux Conseils de composantes. Passage en CAC cette a-midi et CA le 7 Novembre. Lit les résultats des votes (n'ai pas pris de notes). Seul en Math, il y a eu un vote contre. Dans le cadre de la lettre de cardage,... manque 650 000 euros. Une situation qui nous impose, non de geler les postes mais de planifier les recrutements sur deux années. Les postes second degré feront l'objet de la seconde vague de recrutement comme en 2013. Ils seront bien pourvus en septembre 2014. Voir note de synthèse. Les 5 Réhaussements de MCF en PR ont été isolés. Il y aura donc 36 Comités de sélections. En second degré: un poste qui sera demandé dans le cadre des 1000 postes Fioraso mais dont nous nous sommes engagés à pouvoir quoiqu'il arrive et une transformation MCF en second degré IUT. Postes Fioraso, nous n'avons aucune information sur le nombre qui pourrait nous être alloué mais l'on annonce que cela sera dans le cadre d'un contrat de site. On peut justifier les créations de 2013 et rendre des comptes. On envisage 13 demandes.

C Vuylstekker: pose la question sur le support des emplois biatss récapitulatif: uniquement sur masse salariale état?

Rép: oui

C Vuylstekker: sur les demandes fioraso intégrées dans les COM, si nous n'obtenons pas les créations, l'établissement s'engage à ?

Rép : uniquement le poste cité et il est impossible que nous n'obtenions aucun poste.

C Bornais: permanence des emplois de fonctionnaires occupés par les contractuels? Leur nombre est de la même ampleur de ceux destinés au dispositif Sauvadet.

Pour les PRAG et PRCE, attention au second mouvement faire courir le risque d'un avis défavorable du recteur sur les disciplines sous tension. L'année dernière, il y a bien eu 4 postes au premier mouvement.

N Postel: il vaut mieux courir ce risque que de ne pas pourvoir.

T Balenghien: sur les 25 supports occupés par les contractuels, demande des précisions.

JM Nicolas: Nous nous félicitons que l'alternative de l'externalisation a disparu du texte 2014. L'obligation de recourir à de l'emploi contractuel. Nous demandons un bilan sur l'utilisation des emplois contractuels en 2013. Sur le réhaussement MCF en PR, des promotions OK mais on parle d'opérations structurantes. Déploie que seuls les critères de recherche soient pris en compte. Sur les 9 emplois reportés à la publication, la direction avait évoqué l'option d'y renoncer si l'état abonde. Quel est le calendrier?

P Rollet: Ce que l'on a dit en CA: nous sommes en anticipation, ne souhaitons pas prendre de risque. Si jamais le ministère compensait le GVT, cela nous fera des marges de manoeuvre que nous exploiterons. Il y a des contraintes sur les postes EC en terme de publications. On avisera. Le courrier du MESR: La ministre précise que si tout le monde convient que le GVT doit être assumé par les universités, à court terme, l'on peut envisager... Une ouverture.

N Postel: le report de publication porte sur des emplois EC dont les contraintes de calendrier sont les plus fortes. Sur les réhaussements, cela n'a pas été argumenté autrement que sur la recherche par les composantes. Au moment du profil et du recrutement, on associera les missions.

P Serniclay: Décision de maintien du potentiel, on recrute des contractuels sur postes vacants, donc on aura plus de contractuels. des postes potentiellement vacants.

MC Parents: en cat A 4 AENES, et en cat B 8 AENES, à pourvoir par mvt AENES, donc nécessité recrut contr. En ITRF, recrutement au fil de l'eau, et nécessité de très bon niveau des candidats, donc on recrute

P Serniclay:

P Rollet: on le dit nous-mêmes, le dispositif Sauvadet bon pour les individus ne l'est pas collectivement, car on recrée un vivier de contractuels mais dans un dispositif plus contraint.

C Bornais : Sur le bilan de la campagne 2013 promis l'année dernière en CT (cf PV). Nous demandons le bilan de la campagne précédente. L'année dernière, il y avait eu aussi des reports avec des engagements de maintien de potentiel via des supports ATERs. Ces composantes voient-elles cette année, le retour de leurs postes? On ne peut pas croiser les documents. On réitère notre demande de bilan pour analyser la structuration d'emplois dans le temps et l'évolution de la masse salariale. Les contractuels, pas seulement 25 générés sur le remplacement des agents titularisés par Sauvadet, mais aussi 13,5 ETP supplémentaires sur ressources propres. La FSU s'associe à la demande de la CGT d'un bilan.

N Postel: réponse sur le bilan : un poste EPU et un poste Chimie publiés cette année. Sur la correspondance poste à poste est une information inutilisable et consisterait à penser que les postes appartiennent aux composantes. Les besoins sont-ils restés les mêmes?

CGT: concours sauvadet

MCP 5 inscrits, 5 réussites, pb = manque d'inscription. DGS a initié réus d'info pour inciter à + candidater cette année.

C Bornais en réponse à N Postel sur le fléchage des postes, il ne s'agit pas de cela mais de suivre l'évolution. Nous avons vu des indicateurs l'année dernière dont nous aurions pu nous emparer pour les améliorer, vue du terrain. Les composantes par leur expression considèrent si l'on a répondu ou non à leur demande! Les besoins existent mais la direction EPU précise que nous avons une négociation qu'il faut valider.

P Rollet: il y a aussi un rôle de priorisation de sbesoins par composantes.

C Bornais: demande indicateurs à nouveau, et discussion dessus en CT, ceux de l'an dernier étaient assez frustes et devaient être affinés. Pas dire que les expressions des composantes montrent qu'on a répondu à leur besoin, ce qui est dit pour faire voter dans les composantes, c'est qu'on ne peut pas faire mieux, et qu'il faut voter. Pas de récapitulatif de ce qui est demandé, et attribué finalement. Une méthode qui masque les besoins. On s'inscrit dans la logique : nous n'avons pas les moyens mais on fait avec... On dit que non compensation GVT pose problèmes, mais on ne montre pas les problèmes que cela pose.

B Wallaert: les personnels dans une composante rattachés aux services centraux? Cela existe? Réhaussement emplois, fct support transversale annoncés ds bilan: quelle concrétisation de cette ligne ds la campagne emploi BIATSS

N Postel: sur le premier point, identifier une possibilité d'assurer le service de manière intermédiaire entre pourvoir en composante et pourvoir en services centraux. La proximité n'est pas forcément qu'une composante. Ex entre Géographie et Sc Terre sur l'informatique. Leur intervention est locale. Sur le second, c'est en cours...

P Serniclay: des ex concrets sur logistique Sc Terre et Biologie, La personne rend des comptes aux ateliers centraux, pour cohérence, pas seulement travaux d'initiative locale. But du jeu n'est pas de piquer des emplois.

C Vuylsteker: sur la confusion promotion et réhaussement, le recrutement PR reste un concours même si le projet de décret EC tend à généraliser des voies parallèles pour services rendus. On souhaiterait disposer d'informations sur l'utilisation des supports vacants EC à l'image des Biatss : ATER, avenant au contrat doctoral, Vacances...

Sur l'avis demandé, comment savoir si cette campagne maintient le potentiel en terme d'enseignement et de recherche ? Sinon, quelles activités ne réaliserons-nous pas?

Sur le GVT source des problèmes de masse salariale, rappelons que la masse salariale état n'est pas utilisée seulement par les recrutements. Les solutions face à une masse salariale insuffisante ne sont pas forcément de faire porter les contraintes que sur le recrutement de fonctionnaires. Autres solutions existent: dans masse salariale il y a aussi les primes,

PR: bcp infos données sur les emplois, si nouvelles marges manœuvre se dégagent, on ouvrira autres postes.

Avis sur la politique d'emplois.

Pour:

4 UNSA et Sgen-CFDT

3 Défavorable

3 Abstention

6. Avis sur la mise en place d'un correspondant informatique et libertés en application de la loi 78-17 du 6 Janvier 1978 "Informatique et libertés"

P Serniclay: La loi Informatique et Libertés prévoit la possibilité de créer une fonction de Correspondant Informatique et Liberté (CIL). L'avis du CT porte sur la création de cette fonction. Voir document préparatoire.

Ensuite, nomination par le président pour exercer au 1er Janvier 2013.

T Balenghien : La responsabilité directe sous le président alors que la localisation du bureau est au CRI. Pas d'indépendance du correspondant I et L garantie.

P Serniclay: le CIL ne relèvera ni du CRI, ni du DSI. Sa responsabilité ne peut être contestée qu'au niveau de la CNIL.

P Rollet: Je ne comprend pas.

T Balenghien: Ingérence du VP TICE sur le travail des personnels, dont moi. On situe le CIL dans le lieu sur lequel cela peut à nouveau se répéter.

P Serniclay: le CIL ne sera pas dépendant du juridique et du service.

T Balenghien: Je souhaite que l'indépendance soit clairement stipulé dans le document.

P Rollet: mon expérience avec un CIL relevant de la Communauté d'Universités et d'Etablissements. Je n'ai pas un mot à dire sur son travail.

C Bornais: Je crois comprendre que la personne est déjà pressentie et la localisation aussi, est-ce cela qui pose problème?

JM Nicolas: Le CIL semble fort utile. Est-ce une nécessité ou une obligation? C'est plus qu'un support technique.

P Serniclay: ce qui est obligatoire, c'est la déclaration des traitements nominatifs. Sur les traitements simples, on est sur une procédure simplifiée. Créer en local un CIL permet de tenir un registre en local. Pour les logiciels de traitement, via l'AMUE, il y a une déclaration auprès de la CNIL.

JM Nicolas: Techniquement, on devra déclarer auprès du CIL si l'on veut mettre en place un fichier, c'est cela?

P Serniclay: Cela ne veut pas dire que toute liste de création Sympa imposera une déclaration.

JM Nicolas: Je rappelle que la CGT a été directement condamnée par la CNIL pour des évènements dont nous n'étions pas responsables. Il aurait été fortement utile d'avoir connaissance de la procédure pour alerter avant la condamnation. C'est sorti dans la presse en Avril 2012. La Ferc-CGT a été condamnée pour ne pas avoir répondu à la CNIL pour une utilisation abusive de liste de diffusion sur Lille 1.

B Wallaert: Communiquer cette culture nécessitera des moyens. Le temps alloué au personnel pressenti? J'ai su que cette personne aurait d'autres fonctions importantes. La CNIL identifie : Le CIL avec les moyens de son action, le CIL avec handicap, le CIL d'affichage pour simplifier les déclarations. Nous considérons que notre établissement nécessite un CIL de type 1.

P Rollet: On tendra vers le 1.

T Balenghien: Avant la création du CIL, nous avons fait des déclarations à la CNIL.

P Serniclay: Il n'y a pas automaticité de moyens à chacune des fonctions. Cela entrera dans le budget des services centraux. Une démarche pédagogique ne nécessitant pas de moyens importants. On ne va pas faire systématiquement une déclaration.

B Wallaert: en dehors des déclarations, il faut informer les personnels. Une politique portée par la direction est nécessaire. C'est bien de créer ce poste, il faut aussi l'accompagner.

P Rollet: la charge de travail du CIL sera adaptée. La question des moyens, cela revient aux moyens de l'administration générale. C'est un choix politique de mettre en place cette fonction qui n'avait pas encore été pris.

Avis: adopté à l'unanimité.

7. Questions diverses

PR: pour le moment, pas organisé Remontée d'infos sur personnels grévistes. 3 implications: ma responsabilité (on me reproche que les grévistes soient payés), info faussée puisque réponse que pas de grévistes, inéquité entre ceux qui sont sur place, ceux qui font grève, et ceux qui ne sont pas sur place mais ne font pas grève. Réflexion a été menée

P Serniclay: la difficulté de conjuguer une démarche équitable entre statuts et respecter leurs spécificités. Deux possibilités: via une application du CRI déclaration individuelle, l'autre rôle des responsables des services de remplir l'application et validation par mail de la personne : on ne retire pas un 1/30 ième de salaire.