

CR du CEVU 20 mai 2011

Jean-Christophe Routier

Ordre du jour :

- approbation CR CEVU du 15 avril 2011
- référentiel des services 2011-2012
- charte qualité des formations
- accords internationaux
 - délocalisation de la licence éco-gestion à Hanoï
 - délocalisation du master MOPI à Bangui
 - double diplôme de la licence éco-gestion à Timisoara

Approbation CR CEVU du 15 avril 2011

CR approuvé 17 pour et 1 abstention et 1 ne prend pas part au vote

Référentiel des services 2011-2012

Jean-Philippe Cassar (JPC) Définition des tâches reconnues avant la rentrée.

Principes :

- cadrage global pour les différentes tâches reconnues
- dotation globale à chaque "entité"
- répartition individuelle à la charge de l'entité dans le respect du cadrage et de la dotation

Modification dans responsabilités pédagogiques "RP1" et "RP2" pour permettre une meilleure identification des demandes (éviter effet fourre-tout).

On passe à une granularité de 6h et non plus 12h pour resp P et de 24h à 12h pour resp R, mais éviter que cela devienne un outil de dispersion des moyens.

Cadrage financier : globalement même enveloppe budgétaire que 2010-2011. Il y avait 3 types de responsabilité, la partie R représentait 13%.

La proposition est que dans une enveloppe constante, la part R augmente de 30%, ce qui revient à baisser de 5% la part des responsabilités Pédagogique (P) et Administration (A).

Salah Maouche (SM) Comment répartir la baisse de 5% sur parts P et A ?

Ne pas donner d'heures correspondant aux décharges aux composantes dont le potentiel est en sur-effectif.

Il faut rester dans un cadrage global pour qu'il y ait une certaine harmonisation entre les composantes. Ne pas avoir d'écart pour une même responsabilité entre 2 composantes.

Bernard Houzet (BH) Je n'ai pas compris la question :-) : parle de CTP, BIATOS,...

Anne-Frédérique Paule (AFP) pourquoi augmenter la part R de 30 % ?

Laurence Marsalle (LM) Avoir en regard le poids des composantes en étudiants en vis-à-vis des poids des responsabilités, ainsi que le poids en personnel.

Dans les répartitions P, R, A sur combien de personnes se reportent-elles ? (cf Annexe 4)

Règle de cumul (annexe 5) : ne pas cumuler resp A avec autres resp ?

Martine Sion (MS) la prise en compte de support tech et admin pour attribution reconnaissance ne risque-t-elle pas d'empêcher la création de poste BIATOS

Philippe Rollet (PR) augmentation de la part R : il y avait un décalage car un certain nombre de responsabilités n'avaient pas été prises en compte.

Il y a des missions de plus en plus lourdes à porter. Par les BIATOS et les EC/C. Nécessiter de faire ce qu'il faut pour accompagner les missions, de manière équilibrée. Les marges de manœuvre sont limitées. C'est notamment difficile pour pourvoir des nouvelles missions, nécessitent un redéploiement car on est dans un contexte d'emploi-constant. Il ne faut pas que les efforts faits vers les uns (primes aux EC) pénalisent la création de BIATOS, c'est une réflexion à mener. Dans les universités belges, il y a des services d'accompagnement pédagogique en soutien des enseignants

pour le montage de maquette ou l'organisation des diplômes. Mais cela nécessiterait chez nous la création de nouvelles missions.

Les resp A relèvent de l'université. Eviter les cumuls de resp.

JPC Le bilan donné est un bilan brut qui n'est pas un élément de décision. Les éléments chiffrés demandés pourront/devront en effet être pris en compte, ils existent, il faudra les afficher avec d'autres (nb formations par exemple).

Jean Cosléou (JC) Sur la modification des tableaux de responsabilité "P". Exemple "P4" (prise en compte grds effectifs) : peut amener à bcp d'heures au regard d'autres resp lourdes.

Stages ? par niveau ? diplôme ? ufr ?

La responsabilité des mentions n'est pas prise en compte.

Jeannine Schaffier (JS) Problème des structures non dotées de conseil alors que le conseil doit valider les décisions.

BH La CTP a-t-elle émis un avis ?

On n'est pas à emploi constant dans le BIATOS, on est en diminution avec de plus en plus de précaires, qui sont "virés" après 2 ans de CDD.

PR il y a une politique d'établissement, le dossier du référentiel est traité en cohérence avec celui des personnels BIATOS. Il y a une politique des emplois à Lille 1. Les instances collégiales sont consultées. De plus ce sujet n'est pas à l'ordre du jour.

Blandine Mortain (BM) A propos de resp "P4", cela correspond à la prime de "grands amphis" ? c'est pour l'enseignement en présentiel ? le resp d'UE ? le resp de mention ?

SM pour les stages, ne pas multiplier les resp pour un diplôme mais on peut reconnaître la gestion de stages sur plusieurs formations.

Oui il faudra mettre en place un conseil au SUP notamment.

Denis Petitprez (DP) Combien de personnes touchées par des reconnaissances + quid de la différence entre reconnaissance des tâches et promotion ?

PR volonté dans les promotions locales de favoriser l'investissement local

SM environ 600 personnes (si j'ai bien entendu) sont concernées.

JS quid de la responsabilité S4 (activité pédagogique sans TICE) ?

JPC cela correspond à des appels à projet

JS comment se fait le calcul de la reconnaissance ?

JPC on se base sur le nombre d'heures concernées ("préparées").

SM qqes modifs : "chef de dépt" élargi à "resp pédagogique de composante", ajouter "resp de mention" et "grands effectifs (P4)" ne concernent pas que les grands effectifs

PR ces modifications seront portées à la connaissance du CA

SM rappel : le présentiel doit être assuré en priorité sur la prise en compte du référentiel (si pris comme "décharge").

SM Heures complémentaires : pas de raison de distinguer FI et FC/FA.

Soumis au vote avec modifications indiquées : 18 pour - 1 contre

Charte qualité des formations

Information.

SM 1 premier niveau en 10 points, 1 second niveau de développement de ces 10 points, puis un 3ème niveau vient "expliquer/justifier" les éléments du niveau 2.

JC mélange entre constats et objectifs ?

SM la charte correspond à des objectifs, certains peuvent être atteints, d'autres encore à atteindre. La charte représente ce que les formations doivent respecter.

Olivier de la Villarmois (OdV) principe intéressant. Ne faudrait-il pas envisager des indicateurs pour attester du respect ?

SM le but n'est pas la certification.

PR pb du choix des indicateurs et de leur suivi.

OdV on peut se donner des objectifs/indicateurs comme, par exemple, le taux de réponse à des enquêtes OFIP, etc. Sinon on peut rester sur des constats vagues.

DP besoin d'indicateurs en effet pour vérifier l'évolution et l'adéquation

Michel Fournier (MF) on partait de rien, il a été décidé de proposer un cadrage avec des objectifs à atteindre et à faire adopter par tous

LM Dans un même thème il y a des éléments de niveaux très différents : des faits des objectifs.

SM Les points cités ici sont développés/explicités "à côté en plus".

PR Peut-être faut-il faire attention à des formulations de court terme et d'autres qui correspondent à des objectifs plus large.

Sans nécessairement reprendre tout le travail il faut peut être faire apparaître des objectifs fondamentaux et d'autres éléments.

Nathalie Devesa (ND) Il manque le chapeau qui explique le rôle de cette charte. L'objectif n'est pas de faire de la charte un outil de pilotage.

PR il y a eu un travail important, quelques ajustements sur la forme/rédaction de certains éléments sont à prévoir

Accords internationaux

présentés par François-Olivier Seys

Délocalisation de la licence éco-gestion à Hanoï

Délocalisation du master MOPI à Bangui

Double diplôme de la licence éco-gestion à Timisoara Vote pour les 3 diplomes : 18 Pour - 0 contre

Question diverse

JC Pb sur les contrats doctoraux avec avenant enseignement, à UFR Phys il n'y aurait plus qu'1 seul poste car UFR excédentaire (contre 3 actuellement).

Dangereux pour les futurs docteurs par rapport à leur future qualification.

C'est bien le cas ?

SM Ce qui est envisagé c'est de diminuer le nombre d'ATER et d'augmenter le nombre d'avenants enseignement aux CD.