

**Réponse du Conseil de l'UFR de Physique au Questionnaire sur les orientations de l'Université
concernant les ressources humaines**

23 mai 2013

(texte approuvé par 9 voix pour, 2 contre, 4 abstentions)

Le conseil de l'UFR de physique a longuement débattu de l'opportunité ou non de répondre au questionnaire sur les orientations de l'Université en matière de ressources humaines. En effet il considère que, si les enjeux de politique universitaire sous-jacents sont essentiels et méritent un débat public, le questionnaire lui-même se borne à évoquer certains problèmes de manière superficielle, et évite d'en aborder d'autres au moins aussi importants, qui concernent la stratégie de l'établissement à la fois dans un passé récent et pour les années à venir. En particulier, les items proposés se focalisent sur les questions de salaires et de primes, de nombre d'emploi et de conditions de travail, tandis que les difficultés budgétaires liés au passage au RCE, au choix des PPP pour la construction des nouveaux bâtiments, aux coûts de la montée en puissance du PRES et bientôt de la communauté d'universités, sont passées sous silence. Si la vraie question est : comment effectuer des choix budgétaires dans un cadre qui nous est présenté comme contraint, alors la moindre des choses est de mettre l'ensemble des données sur la table, et d'avoir un débat éclairé : quels sont les différents postes budgétaires, quels sont les efforts faits ces dernières années, où et comment peut-on faire des économies supplémentaires ? Le peut-on seulement ? Comme ce questionnaire ne s'inscrit pas dans cette démarche globale de réflexion et de communication sur les choix de pilotage en matière d'enseignement, de recherche, et du devenir de l'établissement, toute réponse aux questions ci-dessous non seulement paraît vide de sens car exclue de son véritable contexte, mais aboutit à opposer les intérêts des différentes catégories de personnels entre elles au lieu de les mobiliser autour d'objectifs communs. En outre, comme pour un référendum, le caractère réducteur du QCM ne favorise pas la véritable expression démocratique : on ne peut pas répondre par oui ou par non à une question par nature complexe, surtout en l'absence d'éléments de contexte pour éclairer la réflexion.

1. La prime d'excellence scientifique (PES) devrait-elle :

a) être supprimée purement et simplement?

b) être réduite à 3511 € par an, pour tous les enseignants chercheurs (sauf exceptions prévues par décret)?

c) être maintenue au montant actuel?

Pourquoi se limiter ici à la PES ? La question de l'existence et/ou de la répartition des primes dans l'établissement (8 M€ en 2012), et au niveau national, doit être posée publiquement, pour toutes les catégories de personnels.

2. Quelle doit être selon vous la direction générale à suivre en matière de gestion des ressources humaines?

a) Le maintien du nombre d'emplois à tout prix.

b) La requalification des emplois existants avant toute chose.

c) Un équilibre entre les deux.

Il faut assurer aux composantes les moyens nécessaires pour remplir correctement leurs missions de service public, c'est-à-dire pas d'emploi en moins, et pour tous les personnels un grade et un salaire correspondant au travail réellement effectué. Au-delà de ce rappel d'une position de principe, comment répondre à cette question sans avoir des éléments supplémentaires pour étayer une position juste ? Où les efforts les plus rudes ont-ils été demandés récemment, où persistent les injustices les plus criantes ?

3. A l'intérieur de votre composante, on peut classer les personnels en trois catégories : les enseignants ou enseignants chercheurs, les personnels BIATSS travaillant directement au niveau de la composante, les personnels BIATSS dans les laboratoires. Chaque campagne d'emploi est l'occasion de se poser la question de la nécessité de soutenir plus spécifiquement l'une de ces trois catégories en redéployant. Pensez-vous que globalement dans votre composante il faut en effet corriger le schéma d'emploi dans les quatre années qui viennent ?

a) Pour privilégier le nombre d'enseignants ou d'enseignants-chercheurs.

b) Pour privilégier le nombre de personnels BIATSS dans les laboratoires.

c) Pour privilégier le nombre de personnels BIATSS travaillant directement au niveau de la composante.

d) Non, le schéma d'emploi actuel n'est pas tellement déséquilibré.

Le schéma actuel est globalement déséquilibré, car le nombre d'emploi permanents (BIATTS ET EC) dans les composantes a déjà fortement diminué ces dernières années. Résultat : les enseignants enseignent davantage et assurent de plus en plus de tâches administratives et techniques qui étaient confiées il n'y a pas si longtemps aux personnels BIATTS. Aussi, s'il est avéré que le plafond autorisé de la masse salariale n'est pas atteint dans notre établissement, il y a là une réserve d'emplois qu'il faut absolument utiliser pour pallier ces manques.

4. Les directeurs d'UFR rapportent devant la commission des postes que les charges d'enseignements sont à leur avis trop élevées. Pensez-vous qu'il faudrait :

a) Remplacer des enseignants chercheurs par des professeurs agrégés ou certifiés?

b) Remplacer des enseignants chercheurs par des enseignants vacataires ou contractuels.?

c) Construire des maquettes de formation conformes à notre potentiel réel?

Derrière la vision strictement comptable se cache une question beaucoup plus fondamentale, qui est celle de l'articulation de nos missions d'enseignement et de recherche : si, comme beaucoup le défendent, l'enseignement supérieur doit rester fortement couplé à la recherche, alors il doit être assuré par des enseignants-chercheurs. En revanche si l'on considère que les premières années à l'université s'inscrivent dans le prolongement des études secondaires, il est envisageable de recruter des professeurs agrégés pour compléter les équipes pédagogiques en licence.

5. Tout enseignant-chercheur devrait-il enseigner pour une partie de son service en licence ?

a) oui

b) non

Oui, pour la cohésion du corps enseignant il est souhaitable que tout enseignant-chercheur assure une partie de son service en licence, et aussi une partie en master.

6. La dernière question est une invitation à une réflexion libre sur le thème suivant : comment approcher l'équilibre entre la qualité et la diversité de notre offre globale de service public (formation-recherche) par une politique d'emploi adaptée?