

Questionnaire à l'attention des conseils de toutes les composantes

Exposé des motifs de ce questionnaire

La politique de ressources humaines de l'université fait l'objet d'orientations décidées par le Conseil d'Administration, après avis du Comité Technique. Cette politique nécessite des arbitrages, l'adoption de priorités, dans un cadre budgétaire contraint. Faut-il privilégier le maintien du nombre d'emplois dans l'établissement ou alors préférer la requalification des emplois¹ ? Faut-il recruter davantage de personnels BIATSS ou davantage d'enseignants chercheurs² ? Voilà le type de questions que sont amenés à se poser la commission des postes et le Conseil d'Administration. En 2013, la première priorité que la direction de l'établissement va proposer aux voix du CT et du CA consiste à réduire au minimum et en deux ans les emplois à durée déterminée sur des fonctions pérennes. La seconde priorité concerne la résorption des décalages grades fonction. Pour mettre en œuvre cette politique efficacement, des moyens sont nécessaires : ce qui pose par exemple la question des primes, dans un contexte d'une dotation de l'Etat en forte baisse pour Paris Diderot.

Le Conseil d'Administration de l'université a débattu sur la question des primes d'excellence scientifique. Les administrateurs ont exprimé la nécessité de remettre à plat les modalités de ces primes. Certains administrateurs ont contesté l'existence même de ces primes, d'autres ont proposé de ramener la prime des rangs A au même niveau que celle des rangs B, à une valeur annuelle de l'ordre de 3511€. Dans le contexte budgétaire actuel extrêmement tendu, une telle mesure permettrait d'économiser de l'ordre de 470k€³ et permettrait par exemple d'entreprendre une politique de résorption des décalages grade-fonction plus rapide. D'autres administrateurs pensent qu'il ne faut pas toucher à ce dispositif. En tout état de cause, le Conseil d'Administration a estimé qu'il avait besoin de recueillir l'avis des composantes avant de prendre une décision. C'est ainsi que les conseils de chaque composante (conseil d'UFR ou conseil de gestion) sont invités à s'exprimer sur ce sujet dans le présent questionnaire. Les résultats seront publics, la réponse des conseils est attendue avant le 30 mai. Pour chaque item du questionnaire, le détail des voix du conseil de composante est attendu.

J'ai considéré par la suite qu'il était intéressant d'étendre le champ des questions, de profiter de l'ouverture de cette consultation pour recueillir les avis des composantes sur d'autres interrogations.

¹ La requalification des emplois englobe des formes d'actions variées et complémentaires telles que la pérennisation des emplois à durée déterminée, la résorption des décalages grade-fonction ou la politique indemnitaire.

² Un récent dossier du journal l'ORS à l'automne 2012 établissait que le ratio BIATSS/enseignants oscille entre 0,5 et 1 dans les universités françaises, alors qu'il est beaucoup plus élevé dans le reste de l'Europe (3,5 à Genève, 5,4 à Heidelberg, 8 à Oxford).

³ A l'heure actuelle, l'enveloppe totale de la PES pour Paris Diderot s'élève à 1,5M€. Les enseignants chercheurs de rang B touchent une prime annuelle de 3511€, ceux de rang A touchent une prime de 5071€ pour les PR2, 6631€ pour les PR1 ou les PRCE. La prime pour les enseignants chercheurs de l'IUF est plus élevée mais elle est fixée par décret et ne peut être modifiée par le Conseil d'Administration.

Ainsi la première question porte sur la prime d'excellence scientifique et suit la demande du Conseil d'Administration. Les trois suivantes portent sur le schéma d'emploi en général. Ce sont des questions que se posent le Conseil d'Administration et tout particulièrement la commission des postes. Il leur sera très utile de connaître les opinions des composantes sur ces sujets.

La question 4 mérite des renseignements quantitatifs. Le coût moyen chargé d'un maître de conférence est de 76 k€, celui d'un professeur de 113 k€, ce qui ramène le coût d'une heure de cours délivrée par un enseignant chercheur à un peu plus de 450€ environ si l'on ne prend pas en compte que la moitié de son temps est consacrée à la recherche – la moitié sinon. Le coût moyen chargé d'un professeur agrégé s'élève à 72 k€, ce qui ramène le coût d'une heure de cours à 190€ environ⁴. Le coût chargé d'une heure de cours en vacances oscille entre 40 et 60€ selon les statuts, mais le coût consolidé d'une heure de vacances est en réalité un peu plus élevé en raison des coûts de procédures de recrutement et de gestion. En réalité, la question 4 pose le problème de la place de la recherche dans notre université. Paris Diderot est une université de recherche, elle accueille une très grande quantité de personnels des organismes de recherche (plus de 1500), l'activité de ses laboratoires est au cœur de ses missions. Nos formations sont construites sur ce potentiel de recherche pluridisciplinaire unique à Paris. Comment réguler l'équilibre entre la puissance de notre activité de recherche et la richesse de notre offre de formation et sa qualité ?

Enfin, bien conscients que le questionnaire à choix multiple a de quoi frustrer les universitaires habituellement plus à leur aise dans l'expression libre, j'invite les conseils à une dernière question ouverte portant sur la définition d'une politique d'emploi permettant d'approcher l'équilibre souhaité entre la qualité et la diversité de notre offre de formation et de notre recherche.

La doléance maintes fois entendue « il faut demander davantage de moyens au Ministère » ne répondra à aucune de ces questions. Nous demandons toujours, naturellement, davantage de moyens au Ministère. Mais quels que soient les moyens mis à notre disposition par notre tutelle, nous aurons toujours à nous poser ces questions importantes : Quel schéma d'emploi ? Faut-il davantage de personnels BIATSS et moins d'enseignants chercheurs ou l'inverse ? Telles sont les questions que se posent les administrateurs, et dont nous invitons ici les composantes à en partager les ressorts. Faut-il des formations plus riches mais avec davantage de vacataires ou des formations plus modestes mais conformes à notre potentiel d'emploi d'enseignants chercheurs ? Tous les enseignants chercheurs doivent-ils enseigner en licence ou non ?

Les réponses différeront sans doute d'une composante à l'autre. Nos différences font partie des informations les plus intéressantes qui résulteront de cette démarche. Elles nous aideront à mieux nous comprendre dans toute notre diversité.

La démocratie universitaire est une démocratie représentative. En principe, seules les instances que sont les Conseils d'Administration et ses deux commissions d'élues – la commission des postes et la commission des moyens – sont comptables de la politique d'emploi et de la politique budgétaire de l'établissement. Je suis par ailleurs conscient que la réponse des conseils des composantes à ces questions n'est pas aisée. La présente démarche qui teste une démocratie davantage participative a donc un caractère expérimental. Le succès – ou non – de cette démarche sera d'ailleurs l'une des toutes premières informations recueillies ici. Elle nourrira notre réflexion sur le concept de subsidiarité. Cette méthode, si elle s'avère concluante, pourra être renouvelée.



Vincent Berger.

⁴ Les coûts donnés ici s'entendent non environnés et ne prennent pas en compte les participations aux tâches administratives qui peuvent se révéler différentes selon les cas.

Questionnaire

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 ?

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.

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 reposer 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.

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 ?

5. Tout enseignant-chercheur devrait-il enseigner pour une partie de son service en licence ?
 - a) oui
 - b) non

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 ?