

27 novembre 2012

Ce dernier trimestre 2012 est marqué à l'UM2 par la réalisation du budget 2012 et l'élaboration du budget prévisionnel 2013. Le Conseil d'Administration doit voter prochainement une Décision Budgétaire Modificative consistant à demander au Recteur de puiser dans les réserves de l'UM2 pour boucler son budget 2012 et notamment payer les salaires. L'analyse des ressources et des dépenses révèle **un hiatus inconcevable : la dotation en masse salariale de l'État ne couvre pas le coût total des salaires des fonctionnaires**

. Cette situation ne peut que s'aggraver en 2013 car le contrat quadriennal court toujours avec la même masse salariale pour des charges allant en augmentation (techniquement via le Glissement Vieillesse-Technicité et le Compte d'Affectation Spécial Retraites). Cette situation, ubuesque si elle n'était aussi grave, est une conséquence de la loi Libertés et Responsabilités des Universités et, dans la foulée, du transfert des Responsabilités et Compétences Élargies aux Universités, que le SNESup-FSU avec d'autres a vivement combattu en 2010 jusqu'au Tribunal Administratif. Ce nouvel épisode démontre la nécessité du

**retour de la gestion de la masse salariale au niveau de l'État**, demande faite par le SNESup-FSU à l'occasion des Assises Régionales de l'ESR

<sup>1</sup>  
, reprise dans la contribution de l'UM2 à ces mêmes assises et par plusieurs Universités

<sup>2</sup>  
. Une telle disposition nécessite l'abrogation de la LRU et une nouvelle loi.

Mais il est **urgent** dans l'intervalle de **recupérer la masse salariale manquante** au risque de ne plus pouvoir remplir nos missions de formation et de recherche. L'UM2 n'est bien sûr pas la seule université concernée ; une vingtaine d'établissements gèrent un nombre considérable de postes (20 sur 50 dans une UFR d'Aix-Marseille par exemple), donc réduisent l'emploi public ; ils y sont encouragés par les recteurs.

Dans ce contexte, la construction en cours du budget 2013 est l'occasion de mettre en avant une politique qui préserve l'accomplissement de nos missions. La plupart des orientations avancées par la direction de l'UM2 vont dans ce sens : maintien des emplois et de l'investissement. Les conséquences ne sont pas négligeables sur certaines lignes de fonctionnement : pour la formation réduction du volume d'heures complémentaires dans chaque composante d'enseignement (sans parler du décalage de la rentrée des congés d'hiver à l'IUT de Montpellier), pour la recherche suppression de l'appel à projets du Conseil Scientifique, pour les personnels réduction du volume de certaines primes (Primes pour Charges Administratives -27% par exemple)... **Le ministère nous impose de fait un choix entre le gel de postes, que nous refusons, et la réduction des rémunérations complémentaires au sein de l'Université.**

Le nombre des heures complémentaires (HC) a nettement augmenté ces dernières années pour de multiples, et quelques fois bonnes, raisons : passage TP=TD, mais sans compensation, amélioration de l'encadrement pédagogique (réussite en Licence), nouvelles formations dites « autofinancées », élargissement des procédures de décharges pour recherche... Cette dérive des HC est d'autant plus sensible que le nombre de postes n'a pas suivi, mais que, singularité parmi les universités scientifiques, le nombre d'étudiants a augmenté à l'UM2, preuve des besoins régionaux et de son attractivité. Une mesure a été déjà initiée à l'UM2 pour limiter la demande en restreignant les HC à un demi-service par intervenant, mais les effets de cette disposition, inégalement respectée, restent faibles. On peut craindre qu'au-delà de la résorption de quelques excès, la réduction globale n'affecte la qualité de nos formations. Réduire l'offre de formation est un exercice délicat pour une grande université régionale de service public ayant pour missions d'offrir à la fois une large palette de diplômes nationaux, dans un souci de continuité territoriale, et d'autre part des cursus spécialisés sur ses domaines de compétences spécifiques.

La diminution de budget géré par le Conseil Scientifique impose de manière équivalente des choix difficiles. On ne peut aller plus loin que de supprimer l'appel à projets du Conseil Scientifique, lequel devra bien retrouver à terme les moyens d'une politique scientifique offensive. Le choix a été fait de maintenir le nombre d'allocations de thèses allouées par l'UM2 à la rentrée prochaine. Le débat a donc porté sur la réduction, voire la suspension, de la Prime d'Excellence Scientifique (PES)<sup>3</sup>.

Les dispositifs de primes individuelles, dont le principe de substitution à une partie du salaire est rejeté par la quasi-totalité des organisations syndicales, montrent dans les circonstances actuelles toute leur nocivité. Les primes constituent de fait une variable d'ajustement dans un contexte où le déficit provient d'une dotation insuffisante de masse salariale. Sans la restitution rapide et transparente de la masse salariale réelle aux établissements concernés, les ajustements ne peuvent que toucher durablement les attributions des rémunérations complémentaires, à moins de remettre en cause soit les missions, soit les salaires. Dans ce contexte, le souci de la direction de l'UM2 de préserver les petits revenus est d'autant plus légitime que les primes permettent pour les plus bas salaires d'atteindre tout juste le SMIC (!).

En conséquence, négocier dans le cadre de la LRU une dotation globale à des établissements mis en concurrence ne peut conduire qu'à des alternatives douloureuses, conflictuelles et finalement suicidaires, dans lesquelles la volonté de satisfaire à nos missions de service public de formation risque d'être mise en opposition avec l'attractivité de l'UM2 en terme de recherche. **Au final, si la compression du budget de fonctionnement s'avère incompatible avec l'accomplissement de nos obligations, faudra-t-il alors présenter un budget en déficit... au risque de voir le Recteur imposer des gels de postes?** Enfin, la dernière annonce du Ministère d'attribution d'un plafond de 18 emplois supplémentaires à l'UM2 pour une moyenne de 57 k€ par emploi, si elle peut être saluée positivement sur le principe, notamment pour commencer à résorber la précarité, ne vient pas clarifier la situation financière de l'établissement. En effet cette dotation ne couvre pas le déficit mentionné plus haut et est soumise à des obligations supplémentaires à négocier

notamment en terme de réussite en Licence. On pourrait ainsi aboutir à la situation utopique que des postes prévus dans la campagne d'emplois ordinaire, agrément et démocratiquement arbitrés, soient gélés par le Recteur et que de nouveaux postes négociés à la vie-vite - dans le cadre des 18 - soient créés.

La section FSJ-Snesup Campus-UM2

<http://www.snesup.fr>

1 Cf Communiqué du 4 octobre dernier

2 Cf Courrier du secrétaire général du SNEsup-FSU à la Ministre

3 Cf Mail de B. Guédele (VPCS)

4 Un courrier récent de la DDESIP aux membres du CNESEF annonce une répartition de seulement 80% de la masse salariale, les 20% restant devant servir à alimenter un - fond contractuel -...