

Lettre ouverte du 25 novembre 2016,

en réponse à celle du président de l'UVSQ, datée du 14 novembre 2016.

Objet : la situation financière de l'Université

Bonne initiative que celle du président de l'UVSQ d'informer l'ensemble des personnels de la situation financière de l'université ! Malheureusement les éléments d'information qui nous sont donnés sont loin d'être « transparents » et suffisants pour avoir une connaissance objective et précise de la situation actuelle.

Reprenons les points abordés par le président :

1. *« notre université est aujourd'hui saine sur le plan financier ».*

Avant le Conseil d'Administration du 6/12 il n'est pas possible de vérifier cette affirmation ; toutefois on peut s'interroger sur le fait que des dépenses structurelles sont reportées d'année en année (maintenance de certains bâtiments, parc informatique obsolète), ce qui porte préjudice aux conditions de travail et de sécurité des personnels et des étudiants. Sans parler de la diminution de l'offre de formation. Le budget serait-il vraiment à l'équilibre si l'on tenait compte de ces dépenses indispensables ?

2. *les composantes de l'université font des demandes budgétaires excessives selon le président et en décalage avec les recettes.*

Rappelons que les composantes et les services se « serrent la ceinture » depuis plusieurs années, et que conscientes de la situation financière fragile de l'université, elles limitent drastiquement leurs demandes. Les demandes qui remontent correspondent donc aux besoins qui s'accumulent et sont incompressibles pour un bon fonctionnement du service public.

3. *Une campagne d'emploi 2017 de 44 postes*

En ce qui concerne la politique de recrutement, il est reconnu explicitement que celle-ci n'existe pas pour le moment, et que le résultat présenté est simplement l'expression de la contrainte budgétaire forte que subit notre université. Une « réelle stratégie », et donc une politique de recrutement serait ainsi élaborée pour les « années à venir » ...

Or, les données rapportées sur les recrutements (passés et à venir) sont suffisamment incomplètes pour entretenir un flou général, au détriment de la transparence, à nouveau.

L'argument selon lequel les 85 postes de la campagne d'emplois 2016 ont grevé le budget de 2017 procède de la désinformation. Sur ces 85 postes, seuls 43 sont des recrutements à l'externe, les autres postes étant pourvus en interne, sur concours Sauvadet, BOE (Bénéficiaire Obligation Emploi).

Pour la campagne 2017, les chiffres des recrutements sont présentés sans tenir compte des sorties (départ à la retraite, mutation, licenciement, démission...). Pourtant, c'est bien le nombre de personnes effectivement présentes qui importe pour la réalisation de nos missions. Ce nombre découle de la différence entre les recrutements et les départs. Présenter seulement les recrutements ne donne aucune information sur l'évolution de l'effectif des personnels de l'UVSQ.

D'après le bilan social, tous personnels confondus, les entrées et les départs des précédentes années se répartissent de la façon suivante :

2013 : 53 départs et 31 entrées

2014 : 65 départs et 20 entrées

2015 : 53 départs et 26 entrées

Soit chaque année entre la moitié et les deux tiers de postes non remplacés.

En 2016, aucune information n'a été communiquée sur les départs.

Néanmoins, compte tenu du volume des départs des 3 dernières années et des départs prévisionnels en retraite (en hausse dans les années présentes et à venir), on peut estimer le nombre de départs en 2016 à environ une soixantaine de personnes, sans que l'on puisse distinguer les enseignants et enseignants-chercheurs des BIATSS.

Les entrées prévues en 2017 sont au nombre de 12 enseignants et enseignants-chercheurs et 7 BIATSS, soit au total 19 postes. Les lois Sauvadet au nombre de 25, sont ajoutées aux nouveaux recrutements pour arriver à un total de 44 recrutements. Or, la loi Sauvadet qui consiste à transformer le statut d'un personnel déjà présent, et non à recruter une nouvelle personne, est une obligation légale de la fonction publique et ne crée aucun nouveau poste. Nous ne pouvons donc pas les considérer comme des entrées.

Au bout du compte, la campagne d'emploi 2017 est au niveau de celle de 2014, année de la crise financière. Donc aucun progrès par rapport à l'année la plus difficile qu'a traversé l'université, voire une régression pour l'emploi administratif, puisqu'en 2014, 9 BIATSS avaient été recrutés.

4. Un silence assourdissant sur les primes

Le courrier du président n'apporte aucune réponse ou information sur la politique d'augmentation importante des plafonds des primes attribuables à quelques postes de direction très ciblés, alors qu'il y a gel ou absence de réévaluation des primes pour la grande majorité des personnels. Alors que le message principal de la lettre du président porte sur une situation financière difficile, comment interpréter l'augmentation (jusqu'à un facteur trois) du plafond de certaines primes (déjà parmi les plus élevées), et alors même que les primes des plus petits salaires n'ont pas évolué depuis une dizaine d'années ?

5. Une université sans étudiants

Dans le courrier du président, pas une fois, les étudiants ne sont mentionnés. Et pourtant la politique de recrutement et plus généralement la politique financière ont un impact direct sur leurs conditions d'études. Depuis la crise, le volume horaire des maquettes a drastiquement diminué et depuis 2007-

2008 le taux d'encadrement n'a cessé de se dégrader. L'effectif d'enseignants permanents pour 1000 étudiants est passé de 41 en 2007-08 à 33 en 2015-16. La campagne d'emploi 2017 ne va qu'aggraver cette situation, d'autant que l'effectif des enseignants contractuels a diminué de 28% au cours des 4 dernières années.

Au nom du principe de transparence dont se prévaut le président dans son courrier, nous attendons :

- Des propositions sur la politique de recrutement et la politique budgétaire sur la durée de la mandature et pas uniquement des arbitrages conjoncturels sans vision prospective ;
- Une mise à plat et une réévaluation de l'ensemble des primes à l'échelle de l'université (Biatss, Présidence, Enseignants-Chercheurs...);
- Un discours d'honnêteté qui reflète la véritable situation financière de l'université ;
- Une mobilisation de la présidence pour que notre ministère de tutelle prenne conscience de la situation et permette à l'UVSQ d'assurer ses missions pour un service public de qualité.

Enfin, nous attendons de nouvelles propositions pour la campagne d'emploi 2017, celles annoncées étant inacceptables.

« Pour une éthique universitaire »

liste intersyndicale FERC-SUP CGT/SNESUP