

Manque de moyens à P13

(ces slides font l'impasse sur les problèmes de management, et se concentrent sur le manque de moyens)

Des problèmes très concrets

- 14 ordinateurs et 30 chaises pour 40 étudiant·es (salle de TP à Galilée)
- Des cours/TD redeviennent des cours magistraux en amphitheâtre au semestre 1 (maths)
- mutualisation de cours (alors que les publics ne sont pas vraiment les mêmes)
- suppression de colles orales et parfois de soutien (maths)

Des problèmes très concrets

- Les congés, même ceux qui sont prévisibles (longues maladies ou maternités), ne sont pas remplacés, le travail est reporté sur les BIATSS restant·es, voire sur les enseignant·es lorsqu'il n'y a plus du tout de secrétariat.
- Surveillance seul·e d'une salle d'examens de 300 étudiant·es (psycho).

Des problèmes très concrets

« Je donne moi-même ce semestre des TD pour 4 groupes rassemblés dans une salle (environ 100 étudiants), et des TP à deux salles à la fois (50 étudiants en tout). Ces conditions ne sont pas admissibles. Sans moyens supplémentaires, la seule possibilité est de laisser les étudiants travailler en autonomie (sans professeur). Ce sera le cas dans mon cours l'année prochaine si cette situation se reproduit. »

[Extrait du cahier de doléances, automne 2016]

Des problèmes très concrets

« Les amphis et les salles de TD sont surchargés. Certains TP d'informatiques se font à 3 ou 4 personnes par machine et pas assez de chaises. Nous manquons cruellement de personnel enseignant, nous manquons de salles. »

[Extrait du cahier de doléances, automne 2016]

Des problèmes très concrets

« Mon passage dans cette université de banlieue m'a fait découvrir des conditions de travail moins réjouissantes. Un personnel administratif surchargé, dont les dossiers s'empilent ou qui se trouve sollicité de toutes parts. Un service des ressources humaines dont les contrats (au moins pour certaines positions) apparaissent particulièrement courts. Battre en brèche la titularisation, c'est précariser des personnes, mais aussi mettre à l'épreuve la qualité du travail, en l'occurrence le suivi des dossiers. J'évoquerai de mon côté le retard des fiches de paie sur plusieurs mois, un enseignement qui a commencé avant la signature de mon contrat... »

[Extrait du cahier de doléances, automne 2016]

Des problèmes très concrets

« Travailler dans un bureau où il ne pleut pas: refaire les terrasses une fois pour toutes et arrêter les réparations de fortune qui ne tiennent pas »

[Extrait du cahier de doléances, automne 2016]

Des problèmes très concrets

« Nos heures de référentiel, CM et TD réellement faites sont constamment revues à la baisse grâce à des règles tirées du chapeau de l'administration. »

[Extrait du cahier de doléances, automne 2016]

Quelques témoignages d'étudiant·es (quelques post-it)

- « Pas de chauffage »
- « Pas de cours d'anglais en S4, remplacés par des cours en ligne »
- « On passe le début du TD à chercher des tables »
- « Amphis surchargés, on ne peut même pas s'asseoir »
- « Gros problèmes de locaux, des toilettes (pas de papier, ni savon) »
- « Grosse cage de néon qui est tombée dans l'amphi, il manque une partie du tableau, pas d'écran de projection dans les salles de TDs »
- « Les ordinateurs ne marchent pas »

Conséquences au niveau de la sécurité

- Salles surchargées (40 étudiant·es et une seule porte)
- Pas de médecin de prévention ("le salaire que peut proposer l'université est trop bas par rapport aux attendus de la profession")
- Pas de mise aux normes (labos de chimie, ...): manque de sorbonnes (hottes), certaines ne sont pas remplacées.
- Travaux non effectués (même sur des sites dangereux), alors que l'argent est ponctionné sur les composantes par l'université pour les faire. Un exemple concret : la verrière qui menace de s'écrouler sur les personnel·es et les étudiant·es à l'IUTV (Villetaneuse), 130kEUR versé par l'IUTV à P13 en janvier 2017, travaux non faits et impossibilité de rendre l'argent.
- Les discussions récurrentes sur les demandes de travaux pour savoir qui paie (université ou composante) retardent les travaux en question.

Un manque de moyens chronique

D'après les critères du ministère (sympa), en 2013, il manquait déjà 300 postes d'enseignant·es/chercheur·euses sur Paris 13.

D'après ces mêmes critères, il manque actuellement 20 millions d'euros par an :

- 8 M€ de dotation globale de fonctionnement
- 12 M€ de masse salariale

Une situation qui ne cesse d'empirer

Galilée :



EVOLUTION DES DOTATIONS UNIVERSITE / EFFECTIFS ETUDIANTS

	Potentiel net enseignement + Enveloppe HC + PRP + Référentiel	Budget Dotation Globale Enseignement	Budget Dotation Globale Recherche	CSPBAT Galilée	LVTS Galilée	Dotation hors labos Galilée / SMBH	Effectifs étudiants
2012		710 400 €	1 063 500 €	34 500 €	65 000 €	964 000 €	1 804
2013	50 999	660 700 €	1 063 500 €	34 500 €	65 000 €	964 000 €	1 801
2014	50 247	585 700 €	1 008 500 €	60 500 €	81 000 €	867 000 €	1 921
2015	50 247	535 700 €	1 008 500 €	60 500 €	81 000 €	867 000 €	2 023
2016	51 251	535 700 €	1 044 700 €	83 000 €	80 000 €	880 900 €	2 418
2017	52 323	482 130 €				847 520 €	2 651

(effectifs : 1776 étudiants en mai 2012)

(estimation sur effectifs 1773 étudiants en février 2013)

Une situation qui ne cesse d'empirer

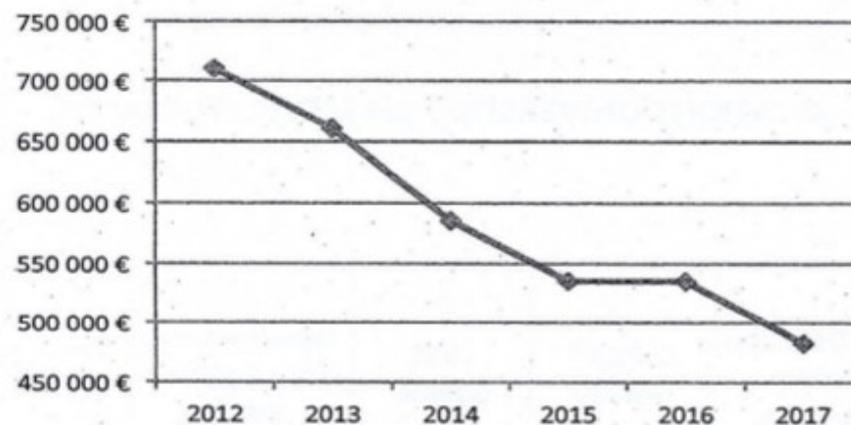
Galilée :

Moyens en heures d'enseignement +2,59 %

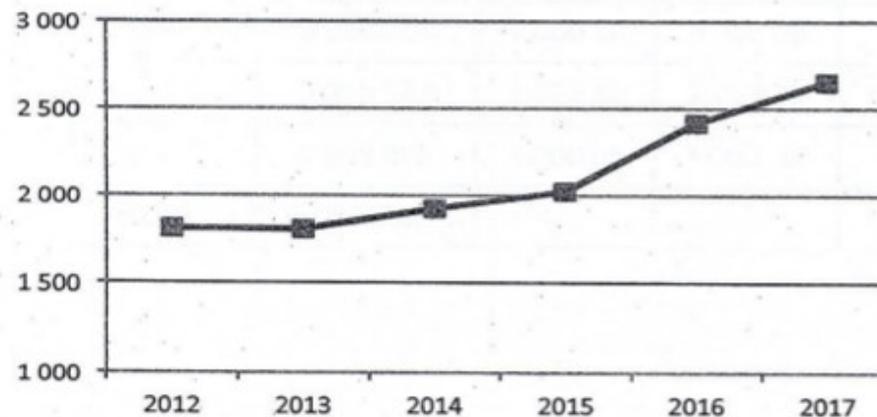
Dotation budgétaire enseignement - 32,13%

Effectifs étudiants +47 %

Dotation Budget Enseignement



Effectifs étudiants



Une situation qui ne cesse d'empirer

IUT de Bobigny :

- 4 postes gelés cette rentrée (1 mcf, 1 prag, 2 past)
- Inégalités :
 - 6300 € / étudiant·e à l'IUT de Bobigny
 - 7500 € / étudiant·e environ sur P13
 - 10300 € / étudiant·e d'université en moyenne
 - 15100 € / étudiant·e en CPGE
- [autres données à récupérer]

Une situation qui ne cesse d'empirer

Anglais :

- 3258h pour 4 prag et 22 vacataires
- l'anglais s'apprend en ligne en L1-S1 depuis cette rentrée
- cours annulés en début de semestres à cause du manque d'enseignant-es
- difficulté de recrutement des vacataires : situation géographique de P13, exigences administratives quant aux conditions de recrutement, délai de paiement des heures...
- [Voir plus de points sur le document dédié]

Une situation qui ne cesse d'empirer

Saint-Denis :

- [des données chiffrées ont été données lors d'une AG]

Une situation qui ne cesse d'empirer

Physique :

- 2016-2017 : 2075 heures de vacations et 1507 heures complémentaires, soit 37% du service total de l'effectif permanent
- 2017-2018 : besoin de 4100 heures complémentaires et vacations, soit 44% du service total de l'effectif permanent, soit plus de 21 postes.
- « perte » de 5 postes
- création de formations en réseau sans création de postes dédiés
- augmentation des effectifs en licence

[Motion du département de Physique, 12/09/2017]

Une situation qui ne cesse d'empirer

Informatique :

- «Pour pouvoir gérer tout cela, le département continue à mener (à partir au moins de 2008-2009) une politique entièrement axée sur les économies, en cherchant à limiter le nombre d'heures de cours en présentiel ou à augmenter le nombre d'étudiants en TD/TP, à réduire les activités de support aux étudiants, comme le suivi personnalisé des étudiants de la licence. »
- [Motion du département Info, 05/07/2017]

Ça ne s'arrêtera pas tout seul

Démographiquement, il est prévu une hausse du nombre d'étudiant·es de 14.1% entre 2015 et 2025.

Ce même ministère demande plus de coupes

- « Une masse salariale dont le poids reste trop important malgré la décrue par rapport aux recettes encaissables opérée depuis 2012. »
- « la maîtrise de cette charge nécessitera un pilotage très précis des emplois. »
- « Dans ce contexte, la diminution des emplois d'enseignants-chercheurs titulaires ne suffit pas à juguler l'augmentation des personnels contractuels. »

[Rapport IGAENR 25/04/2017]

La hiérarchie relaie

- « Je ne lâche rien » (J.P. Astruc, lors de l'invasion du CA du 12 mai 2017).
- Extension des horaires de la bibliothèque « sur la base du volontariat » (J.P. Astruc, AG de juin 2017).
- Gels de postes : 2,5 Millions d'euros de masse salariale sont disponibles et non utilisés.

La hiérarchie relaie

MESSAGE DU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE PARIS 13

A L'ATTENTION DU PERSONNEL

Chères/chers Collègues,

Malgré les difficultés financières que rencontre l'université Paris 13, il n'y a aucune inquiétude sur le versement des salaires des agents le mois prochain ainsi que les suivants. L'université fait de ses engagements envers les personnels une priorité absolue.

Les équipes de la Présidence et moi-même travaillons avec acharnement et bon sens à retrouver un équilibre budgétaire. Des mesures d'économie sont en cours d'étude, mais en aucun cas, celles-ci ne concernent les rémunérations du personnel de l'université quel qu'il soit.

Ce contexte difficile est compensé par votre travail et votre investissement de tous les jours, qui nous permettront de sortir le plus rapidement possible de cette situation. Et pour cela, je vous réaffirme toute ma confiance.

→ les personnel·les ont reçu une lettre du président

Fait à Villetaneuse, le vendredi 10 novembre 2017

La hiérarchie relaie

MESSAGE DU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE PARIS 13

A L'ATTENTION DU PERSONNEL

Chères/chers Collègues,

Malgré les difficultés financières que rencontre l'université Paris 13, il n'y a aucune inquiétude sur le versement des salaires des agents le mois prochain ainsi que les suivants. L'université fait de ses engagements envers les personnels une priorité absolue.

Les équipes de la Présidence et moi-même travaillons avec acharnement et bon sens à retrouver un équilibre budgétaire. Des mesures d'économie sont en cours d'étude, mais en aucun cas, celles-ci ne concernent les rémunérations du personnel de l'université quel qu'il soit.

Ce contexte difficile est compensé par votre travail et votre investissement de tous les jours, qui nous permettront de sortir le plus rapidement possible de cette situation. Et pour cela, je vous réaffirme toute ma confiance.

→ c'est de toutes façons impossible, le message est à lire dans le reste de la lettre

Fait à Villetaneuse, le vendredi 10 novembre 2017

La hiérarchie relaie

MESSAGE DU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE PARIS 13

A L'ATTENTION DU PERSONNEL

Chères/chers Collègues,

Malgré les difficultés financières que rencontre l'université Paris 13, il n'y a aucune inquiétude sur le versement des salaires des agents le mois prochain ainsi que les suivants. L'université fait de ses engagements envers les personnels une priorité absolue.

Les équipes de la Présidence et moi-même travaillons avec acharnement et bon sens à retrouver un équilibre budgétaire. Des mesures d'économie sont en cours d'étude, mais en aucun cas, celles-ci ne concernent les rémunérations du personnel de l'université quel qu'il soit.

Ce contexte difficile est compensé par votre travail et votre investissement de tous les jours, qui nous permettront de sortir le plus rapidement possible de cette situation. Et pour cela, je vous réaffirme toute ma confiance.

→ nous sommes censé·es camoufler leurs coupes en bossant plus

Fait à Villetaneuse, le vendredi 10 novembre 2017

La hiérarchie relaie

MESSAGE DU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE PARIS 13

A L'ATTENTION DU PERSONNEL

Chères/chers Collègues,

Malgré les difficultés financières que rencontre l'université Paris 13, il n'y a aucune inquiétude sur le versement des salaires des agents le mois prochain ainsi que les suivants. L'université fait de ses engagements envers les personnels une priorité absolue.

Les équipes de la Présidence et moi-même travaillons avec acharnement et bon sens à retrouver un équilibre budgétaire. Des mesures d'économie sont en cours d'étude, mais en aucun cas, celles-ci ne concernent les rémunérations du personnel de l'université quel qu'il soit.

Ce contexte difficile est compensé par votre travail et votre investissement de tous les jours, qui nous permettront de sortir le plus rapidement possible de cette situation. Et pour cela, je vous réaffirme toute ma confiance.

→ un élu a qui nous pourrions accorder (ou pas) notre confiance, ou un relais du ministère en position de manager ?

Fait à Villetaneuse, le vendredi 10 novembre 2017

La hiérarchie relaie

I/ Situation

Denis Pernot précise que l'année universitaire 2017-2018 sera particulièrement difficile, compte tenu de la situation financière générale de l'établissement et de celle de l'UFR, situation qu'expose Mme Giroud. Denis Pernot indique qu'il est à craindre dans ce contexte qu'aucun recrutement ne soit possible et qu'aucune marge de manœuvre ne pourra être dégagée sans un effort commun visant à réduire le dépassement de l'enveloppe horaire qui a été affectée à l'UFR.

Denis Pernot rappelle la gravité et l'urgence de la situation : un certain nombre de mesures doivent pouvoir être arrêtées et mises en place dès le second semestre.

Il indique que la prochaine réunion des directeurs de département aura lieu le 06 novembre et les invite à porter des propositions concrètes de mesures permettant de remédier à la situation qui leur a été présentée.

[Réunion des directeurs de département d'UFR LLSHS du 16/10/2017]

La hiérarchie relaie

II/ Leviers (sans hiérarchisation)

Denis Pernot indique qu'il faut jouer sur divers leviers en fonction de la situation propre à chaque formation de manière à rendre les réductions qui s'imposent le plus indolores possible pour les collègues et pour la qualité de leurs enseignements. Sont identifiés quelques-uns des leviers qui peuvent être activés (liste non exhaustive et proposée sans ordre préférentiel) :

- Réduire le nombre de groupes de TD,
- Réduire les heures référentielles,
- Favoriser des mutualisations,
- Revoir les affectations CM/TD de certains enseignements, également revoir les maquettes,
- Réduire le nombre d'heures total des formations (1.500 heures concernant les licences)
- La suppression des parcours / formations / UE / modules à très faible effectifs
- Renoncer à des enseignements dispensés dans d'autres composantes.

[Réunion des directeurs de département d'UFR LLSHS du 16/10/2017]

Breaking News !

(dernière commission des finances)

Cette année :

- Il y aura 0 postes,
- tout·e BIATSS qui part sera remplacé·e par un·e contractuel·le,
- tout·e enseignant·e/chercheur·euse qui part sera remplacé·e par un·e ATER,
- tout·e enseignant·e qui part sera remplacé·e par un·e contractuel·le.

→ institutionnalisation de la précarité

Un mécanisme classique

« Reste cette question: notre passion pour la recherche et pour l'enseignement ne joue-t-elle pas contre nous ? Plutôt que d'être accueillie comme prometteuse, cette passion semble prédisposer le Ministère à nous précariser. »

[Extrait du cahier de doléances, automne 2016]

Un mécanisme classique

Par sens des responsabilités, ce sont celles et ceux qui tiennent aux services publics qui redoublent d'efforts pour les faire fonctionner malgré les attaques incessantes.

C'est tout bénéf pour le pouvoir qui peut sacrifier une génération "surnuméraire", en nous laissant serrer les dents pour couvrir son austérité.

C'est une stratégie perdante à long terme.

Il faut renverser la logique et dénoncer les vrais responsables de la situation.

Quelle issue ?

Il n'y a pas de solution interne à Paris 13:

- Même sans les boulettes de la présidence (trou de 3 millions), il n'y a pas assez de moyens sur Paris 13.
- Une lutte entre composantes ne fait que déplacer le manque moyens.
- Ne nous attardons pas trop sur les larbins.

Il faut aller chercher le pognon là où il est.

Appendice : points en vrac sur le management pour une version ultérieure

- Management par le logiciel : hyperplanning, sépia, sifac, ...
- Fusion autoritaire
- perspectives de carrières restreintes (BIATSS ou EC) car pas de postes
- souffrance au travail: pressions, gestion de pénurie, tâches supplémentaires, manque de communication, de collégialité, de solidarité
- flicage : 2016 où la présidence était allé voir sur les serveurs mails quels étaient les destinataires (en copie cachée) d'un mail envoyé par un-e personnel-le.
- rôle prépondérant des services RH, même sur des décisions qui devraient être politiques (dialogue de gestion par exemple, pas seulement)
- circulaires illégales et abusives; un exemple concret : circulaire sur les vacataires, sur les prévisionnels et réalisés (conditions pour les primes),...
- redistribution erronée de la taxe d'apprentissage pour les composantes: l'IUTV se retrouve avec -90k€ par rapport aux prévisions et aux années précédentes ("changement de méthode de fléchage au niveau national, ce qui complique la tâche de réaffectation" paraît-il)