

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL  
DE LA FACULTE DE PHYSIQUE**

**17 octobre 2013**

---

Etaient présents : Mmes et MM. Bonneau, Bove, Briant, Charron, Cribier, Cladé, Croset, Fuchs, Gélébart, Hameau, Isac, Jeauffroy, Jusserand, Kierlik, Moulinet, Palpant, Petrini, Pineau des Forêts, Prévost, Rousse, Rousseau, Saitta, Tignon, Treps, Vast, Voliotis, Zouganelis.

M. Boissé, directeur de la faculté de physique

Mme Marchand, responsable administrative de la faculté de physique

Avaient remis procuration : Mmes et MM. Kado, Ninet,

Etaient excusés : Darnige, Dolfi, Frigerio, Michaut,

Etait invité : M. Bertrand Meyer

### **Ordre du jour**

- 1) Désignation d'un secrétaire de séance
- 2) Approbation du CR du conseil du 18 juin 2013
- 3) Demandes de postes EC et IATSS
- 4) Préparation de la rencontre avec le président, Jean Chambaz
- 5) Point d'information sur la refonte des primes
- 6) Communication de l'UFR
- 7) Informations diverses

#### **1) Secrétaire de Séance : Jérôme Tignon**

Bertrand Meyer, Président directoire de la Recherche, est invité. En conséquence, l'ordre du jour est modifié pour commencer par la question des demandes de postes.

#### **3) Demandes de postes EC et IATSS 2013 et discussion avec B. Meyer**

*Discussion générale sur les postes.*

Présentation est faite de la liste actualisée des demandes de postes, y compris les postes BIATSS pour assurer les remplacements qui ont été insérés dans le classement discuté lors d'un conseil précédent. La parole est ensuite donnée à Bertrand Meyer afin qu'il nous donne des informations sur les arbitrages qui seront rendus, les critères utilisés, en particulier concernant les postes aux interfaces.

B. Meyer : l'an passé 75 départs ont eu lieu à l'UPMC et compte tenu de divers paramètres (GVT), 63 EC ont été recrutés. Une dizaine de postes ont été utilisés pour la politique UPMC ou pour développer les interfaces. Il explique le calcul de la dotation mutualisée, qui tient compte à la fois de la masse salariale des personnels de l'UFR et de celle libérée par les départs.

La discussion s'engage ensuite sur le mode de calcul de la dotation mutualisée et sur la communication entre la Présidence et les UFR concernant les règles du calcul.

*Discussion concernant le poste demandé par l'Institut Langevin*

B. Meyer indique que ce laboratoire compte un seul EC UPMC et qu'il s'agit d'un laboratoire principalement rattaché à l'ESPCI. Un poste a été ouvert pour accueillir au LKB un MCF ESPCI de ce laboratoire, récipiendaire d'un contrat ERC (qui, sinon, aurait été recruté par Paris V). Dans le contexte actuel des IDEX, ce poste ne pouvait pas être ouvert par l'UPMC à l'Institut Langevin.

Concernant la dotation aux laboratoires, B. Meyer explique que l'an dernier, la réduction a été de 18% et que l'objectif cette année est de ne pas diminuer les budgets. En outre, la présidence réfléchit au mode de calcul du soutien de base aux laboratoires. Il est question de mieux tenir compte du nombre d'EC non-publiants, du report des affiliations sur les publications et du nombre d'émérites.

#### **4) Rencontre avec Jean Chambaz**

Introduction par Patrick Boissé. La rencontre aura lieu dans l'Amphi 25, le 8 novembre de 14h à 16h; tous les membres de l'UFR sont invités.

Edouard Kierlik a proposé d'organiser cette rencontre en préparant des questions sur des points soulevés par les membres du CF; cette démarche est approuvée et validée par le conseil. Une douzaine de personnes ont réagi et soumis des propositions. La discussion s'engage sur les modalités de la rencontre avec Jean Chambaz ainsi que sur les questions soulevées. Les questions seront relues et approuvées en bureau avant d'être envoyées à J. Chambaz.

## **5) Information sur le projet de refonte des primes**

P. Boissé et M. Saitta font le point sur la situation. Plusieurs UFR se sont déclarées opposées au projet qui a été diffusé par la présidence. Une discussion de fond s'engage sur la nouvelle réforme ainsi que sur le système des primes en général. La Prime d'Investissement en Licence (PIL) pose clairement problème. L'évolution des primes BIATSS ne fait pas l'unanimité. Eric Charron fait une déclaration concernant le système des primes en général (voir annexe). Suite à la discussion, le CF vote à l'unanimité une motion s'opposant à la mise en place de la réforme proposée (voir annexe). La motion sera envoyée à la Présidence de l'UPMC.

## **6) Communication UFR**

P. Boissé fait une introduction. M. Saitta prend ensuite la parole pour exposer les différentes initiatives prises rapidement : création d'un groupe « Communication » au sein de la Faculté , ouverture d'une page Facebook, ...

## **2) Approbation du PV du prochain conseil**

Le procès verbal du précédent Conseil de la Faculté est adopté à l'unanimité.

## **7) Informations et questions diverses**

-Un point est fait sur la rentrée et la mise en place de la nouvelle plaquette du L1. Concernant l'évolution des effectifs étudiants, Valia Voliotis a rassemblé des chiffres qu'elle commente. Au premier semestre, les parcours MIPI et PCGI accueillent environ 1250 étudiants. En S2, environ 1000 étudiants sont prévus.

Concernant la Licence, 250 sont attendus en S1 au niveau L2 et environ 150 au niveau L3.

Concernant le Master, 234 étudiants sont recensés en M1 dont 157 propres à l'UPMC.

- Au Master Enseignement (Master MEF), le remplacement de L. Pricoupenko par S. Moulinet est prévu. Ce remplacement est déjà effectif dans la pratique.

- Formation des nouveaux enseignants : Valia Voliotis a participé à une réunion concernant un projet lancé par la VP formation. Le projet consiste à proposer une formation aux enseignants-chercheurs nouvellement recrutés afin de leur donner les bases nécessaires à l'enseignement.

## **Annexe 1: intervention d'Eric Charron**

### **Déclaration CGT sur les primes au Conseil d'UFR de physique du 17/10/13.**

Les élus CGT au conseil d'UFR de physique souhaitent dénoncer l'injustice de la nouvelle politique des primes que la présidence veut mettre en place prochainement à l'université. Nous trouvons scandaleux de distribuer l'argent destiné à tous les salariés à seulement une partie des collègues.

Avant tout, nous tenons à faire part de notre indignation concernant la Dotation Individuelle d'Accueil. Cette prime de 3000€ par an sur deux ans, destinée aux seuls enseignants chercheurs doit aider à leur installation. Les autres fonctionnaires bénéficient actuellement d'une prime d'installation d'environ 2000€ donnée uniquement la première année et est soumise à conditions de ressource. Cette mesure, si elle devait s'appliquer en l'état, créerait une division supplémentaire entre les différentes catégories de personnels. Nous demandons son extension à l'ensemble des personnels.

Pour ce qui est de la politique des primes, nous tenons à rappeler que notre pouvoir d'achat n'a cessé de se dégrader suite au pillage systématique de nos salaires, au gel de la valeur du point d'indice, à l'augmentation des cotisations et à l'absence de carrière. Depuis 2000, un adjoint technique ou un magasinier perd 212€/mois, un technicien, un assistant des bibliothèques ou un secrétaire administratif 262€/mois tandis qu'un Ingénieur de recherche ou un attaché administratif perd 335€/mois.

C'est cet argent volé chaque année aux salariés et le gel des postes qui va permettre à notre direction une distribution arbitraire et clientéliste des primes. Rappelons que cet argent soutiré à tous sur le salaire n'est redistribué qu'à une partie du personnel sous forme de primes qui ne compteront pas pour la retraite.

Les primes détruisent le collectif de travail. Pour les obtenir on nous demande de devenir meilleur que son collègue, d'entrer en concurrence avec lui et non plus de former une équipe. En effet « il n'y en aura pas pour tous ». Une partie de la hiérarchie, non formée et non préparée à gérer du personnel utilise ce moyen pour faire des pressions insupportables sur leurs collègues. Ceux qui n'ont pas ces primes sentent leur travail dévalorisé et leurs compétences déniées. Ces politiques augmentent les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail.

Au niveau national, la CGT est pour une revalorisation des salaires par l'augmentation de la valeur du point d'indice, par la réactualisation des grilles qui permettent à tous les fonctionnaires quelques soit leurs qualifications de démarrer avec un salaire décent (1700€).

Les promesses de la présidence concernant les primes ont tout du miroir aux alouettes, l'avenir budgétaire des universités, comme des autres services publics est très menacé. La présidence a-t-elle les moyens financiers de ses ambitions ?

Pour ce qui est de la politique indemnitaire locale, la CGT demande une répartition équitable et sans modulation pour tous. Cette répartition doit être basée sur un pourcentage de l'échelon moyen, calculée comme pour la prime statutaire des ingénieurs de recherche (PPRS), 20% de l'échelon moyen. Cette solution tout en respectant les qualifications de chacun avantagera particulièrement les agents de catégorie B et C. La présidence, malgré nos demandes réitérées n'a jamais fait de simulation à partir de nos propositions.

Actuellement, 35% seulement de l'ensemble des collègues ont droit à une prime liée aux fonctions (PER) ; et pour 70% de ces collègues, le montant de cette prime plafonne à 65€/mois. Dans la proposition de la PEFR (Prime d'exercice de fonctions et de responsabilités), remplaçant la PER, le nombre de bénéficiaires et le montant de la dotation sont identiques, les mêmes inégalités se reproduiront.

Cette prime remet en cause la reconnaissance des qualifications en créant un système de carrière maison parallèle basé sur des niveaux de compétence cibles identifiés par un groupuscule local et elle vise à terme à supprimer pour l'ensemble des salariés les véritables promotions que sont les changements de grade et de corps.

Pour ce qui est de la PII (Prime lié à l'Investissement Individuel) remplaçant la PIF, le principe de la modulation est maintenu et amplifié : elle sera modulable de 0 à 6, ce qui va donner un pouvoir exorbitant à la hiérarchie. Nous avons déjà des cas de plusieurs services, labos ou UFR, où le collectif de travail est détruit par les politiques de gestion des PIF, distribuées selon des critères obscurs et injustes. Cela a aussi considérablement augmenté les problèmes de souffrances au travail.

Concernant les enseignants chercheurs, au vu des informations fournies par la présidence, il est difficile de faire une projection sur le pourcentage de collègues qui bénéficieront ou seront exclus du système de primes. Ce qui est certain, c'est que le phénomène d'autocensure lié au contexte d'obtention de ces primes perdurera et exclura une partie des collègues. On peut par ailleurs sur le fond se demander ce que signifie être un enseignant chercheur produisant, et se questionner quant au sens réel du terme innovation pédagogique.

Les critères d'attribution et/ou de modulations des primes étant souvent opaques et arbitraires ils conduisent inévitablement à des injustices. Ceci a des conséquences délétères sur les rapports professionnels à l'université. Cette politique qui permettra toujours à quelques individus de cumuler jusqu'à 12000 euros de primes par an est d'autant plus scandaleuse que parallèlement la diminution des budgets de notre université conduit à une dégradation de nos conditions de travail, à des suppressions de postes, et à une précarité grandissante pour beaucoup de salariés.

Alors que tout l'enjeu pour l'administration semble être "comment choisir les lauréats" tout en donnant l'illusion d'être égalitaire, nous nous inquiétons pour les EC et les BIATSS qui ne toucheront pas de primes et qui continueront à voir leur pouvoir d'achat se dégrader. L'exclusion du système de primes d'une partie des personnels est un manque de reconnaissance du travail que chacun fournit dans un contexte de diminution des crédits et une sorte d'injure envers ces collègues de la part de la direction qui laisse supposer qu'ils ne font simplement pas (ou pas correctement) leur travail !

Nous pensons que la seule politique juste est celle qui consiste à distribuer équitablement l'argent destiné à tous les collègues.

## **Annexe 2 : Motion adoptée par le conseil à propos du projet de primes UPMC**



**UNIVERSITE PIERRE ET MARIE CURIE  
FACULTE DE PHYSIQUE (UFR 925)**

### **MOTION DU CONSEIL DE LA FACULTE DE PHYSIQUE POUR LA PRESIDENCE DE L'UPMC 17 octobre 2013**

---

Monsieur le Président,

Le Conseil de la Faculté de Physique de l'UPMC exprime sa plus vive inquiétude quant au projet de refonte du système des primes. Nous considérons qu'en l'état actuel et en l'absence de profondes modifications sur certains points, son application immédiate serait particulièrement néfaste, conduisant à des effets pervers facilement prévisibles. En l'état, et en l'absence de réelle consultation, nous ne pouvons que nous opposer fermement à l'application de cette réforme. Nous demandons son report à l'an prochain ainsi que le maintien du système actuel pour l'année scolaire courante. Nous demandons que les composantes soient rapidement associées aux réflexions sur la réforme. Nous demandons également à participer à l'évaluation du système actuel.

Avec nos salutations distinguées,

Le Conseil de la Faculté de Physique