

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL  
DE LA FACULTE DE PHYSIQUE  
18 juin 2013**

---

Etaient présents : Mmes et MM. Bonneau, Briant, Charron, Cribier, Cladé, Croset, Darnige, Dolfi, Frigerio, Fuchs, Gélébart, Hameau, Jeauffroy, Jusserand, Kado, Kierlik, Moulinet, Ninet, Palpant, Prévost, Rousse, Rousseau, Saintavit, Saitta, Tignon, Treps, Vast, Zouganelis.

M. Boissé, directeur de la faculté de physique

Mme Marchand, responsable administrative de la faculté de physique

Avaient remis procuration : Mmes et MM. Bove, Michaut, Pineau des Forêts, Voliotis.

Etait excusé : M. Spira

Etaient invités : MM. Buisson (VP moyens-ressources) et Emmanuel (VP délégué)

**Ordre du jour :**

- 1) Désignation d'un secrétaire de séance
- 2) Approbation du PV du conseil de la Faculté du 28 mai 2013
- 3) Classement des demandes de postes
- 4) Participation des chercheurs CNRS à l'enseignement
- 5) Questions diverses

---

**1) SECRETAIRE DE SEANCE : Iannis Zouganelis**

**2) APPROBATION DU PV DU CONSEIL DU 28 MAI**

Le PV du conseil de la Faculté du 28 mai 2013 auquel sont ajoutées les corrections proposées par B. Jusserand est approuvé à l'unanimité

**3) CLASSEMENT DES DEMANDES DE POSTES**

Patrick Boissé évoque la discussion récente qu'il a eue avec la présidence de l'UPMC et les directeurs des autres UFR à propos du mode de calcul de la contribution des UFR à la dotation mutualisée. Jusqu'à l'année dernière, 20% des postes libérés étaient récupérés par l'UPMC pour sa politique et l'UFR tablait sur 80% des départs pour établir sa demande de postes. Cette année, il est prévu que la contribution à la dotation mutualisée soit calculée en fonction de la masse salariale globale de l'UFR, indépendamment des départs. Suivant le nouveau mode de calcul, elle représente pour l'UFR l'équivalent de 6 postes de maîtres de conférence alors que nous avons cette année 8 à 9 départs (dont des PR). Le GVT (glissement vieillesse technicité) doit également être prélevé sur la masse salariale libérée par les départs (il s'élève à 180 k€ pour l'UFR).

Afin de présenter le principe de ce mode de calcul et répondre aux questions, Laurent Buisson (VP Moyens-Ressources) et Laurent Emmanuel (VP délégué) sont présents et interviennent au début du conseil.

Ils présentent tout d'abord le calendrier pour l'année 2014. Une lettre de cadrage a été votée par le CA le 18 février (au lieu d'avril pour l'année dernière) et l'application SIREA pour le recensement des départs a été mise en place en avril 2013. La présidence a poursuivi les dialogues de gestion (1<sup>e</sup> vague) avec les UFR jusqu'au 24 avril. Par la suite, deux réunions sont prévues avec l'UFR : une générale (déjà effectuée), l'autre en juillet concernant les moyens (ressources humaines EC et BIATSS, titularisation des contractuels, stabilisation en CDI, ouverture de concours internes). La présidence travaille en termes de masse salariale, et non pas en termes de nombre de postes.

Deux scénarios sont envisagés: l'un réaliste où le ministère donnerait une dotation équivalente à celle de 2013, et l'autre pessimiste dans le cas où l'enseignement supérieur serait moins bien doté que l'an dernier. La dotation pour 2014 ne sera sans doute connue qu'en décembre 2013.

À la mi-juillet, un nouveau dialogue aura lieu avec l'UFR. En octobre, il faudra faire des arbitrages avant le vote du budget en décembre.

Laurent Buisson apporte ensuite des précisions quant au nouveau mode de calcul :

- La présidence travaille sur la masse salariale globale de l'UPMC, à savoir l'ensemble des coûts salariaux (salaires, primes et charges patronales qui financent la pension civile des fonctionnaires et qui sont en forte augmentation). Pour l'UPMC, cela représente 7 millions d'euros de plus par rapport à l'année dernière pour couvrir l'augmentation des charges pour la pension civile.

- Les départs sont pris en compte en faisant le calcul sur une année pleine.

- Le GVT (progression des carrières, indépendamment de la progression de l'indice) est pris en compte l'année suivante. Cela représente 2 millions pour l'UPMC (et 180k€ pour l'UFR de Physique).

- Une dotation mutualisée est constituée, basée sur la masse salariale globale afin de mettre en œuvre la politique de recherche, de formation et d'insertion professionnelle. Le fait de travailler sur la masse salariale permet de faire évoluer si besoin la proportion des différentes catégories de personnels (EC et BIATSS).

Laurent Buisson précise qu'il y a des UFR où les proportions des maîtres de conférences et professeurs sont très différentes. La présidence pense qu'il est souhaitable d'évoluer vers plus de professeurs et moins de maîtres de conférences, ce qui n'est pas possible si l'on raisonne en termes de remplacement poste par poste et non pas de masse salariale. L'université incitera ainsi certaines UFR à recruter plus de professeurs que de maîtres de conférences.

Un autre exemple de l'utilisation de la dotation mutualisée a été donné : 50 collègues ont été titularisés l'année dernière (indépendamment de la loi Sauvadet), ce qui a été assumé par l'université, sans toucher aux dotations des UFR.

L'année dernière, le prélèvement tenait compte séparément des départs des BIATSS et EC et deux classements indépendants ont été faits. Or, dans certaines disciplines (mathématiques et informatique), il y a un fort taux de mobilité. Une UFR avec beaucoup de départs était pénalisée par le mode de calcul précédent. Pour cette raison, cette année il y aura un prélèvement sur la masse salariale totale (EC+BIATSS, hors ATER).

L'année dernière la possibilité donnée aux UFR de convertir des postes EC en BIATSS ou vice-versa n'a pas été utilisée. Certaines UFR (par exemple celle de mathématiques) ont rendu des postes d'ATER contre des postes de maîtres de conférences (parce qu'ils pouvaient payer les ATER sur des bourses ERC).

Pour bien anticiper l'évolution à moyen terme de la masse salariale, il faut modéliser l'impact en année pleine au bout de 5 ou 10 ans (modélisation de l'évolution des BIATSS et des EC qui pourront être promus; la comparaison sur la première année entre, par exemple, un IR et MCF n'étant pas suffisante).

La présidence réfléchit aussi à un dispositif qui permettrait de confier à chaque UFR une enveloppe pour couvrir les besoins urgents, sans avoir besoin d'arbitrage chaque fois qu'un départ intervient. Cela pourrait se faire à partir de l'année prochaine.

Une discussion suit entre les membres du conseil et les deux invités.

Jérôme Tignon demande comment le nouveau mode de calcul s'articule par rapport à la politique affichée de recruter plus de professeurs (ce qui fera croître plus rapidement la masse salariale).

Laurent Buisson admet qu'il y a en effet une contradiction et que c'est à l'UFR et à l'Université d'anticiper ce genre de problèmes (par exemple dans le cas où une UFR ne pourrait effectuer aucun recrutement une année donnée). Il faut être attentif à ne pas faire uniquement des recrutements qui, dans 10 ans, auront un poids prohibitif en terme de masse salariale.

Marco Saitta et Patrick Boissé demandent des précisions à propos des collègues qui font leur recherche dans une UFR et enseignent dans une autre.

Laurent Buisson indique que la politique de l'établissement est d'ouvrir des postes aux interfaces pour ce qui concerne la recherche. Une réflexion doit être menée sur des postes à cheval sur 2 UFRs afin que certaines UFR ne voient pas leur potentiel d'enseignement diminuer.

Marco Saitta et Jean-Marc Frigerio demandent des précisions à propos des postes aux interfaces, par exemple entre la physique et la chimie. Seront-ils toujours comptés à 50 % pour chaque UFR ? Qu'en est-il par la suite en cas de départ ? Laurent Buisson répond que jusqu'à maintenant, ces postes ne coûtaient rien aux UFR au moment du recrutement car ils étaient financés sur la dotation mutualisée. La manière dont ils seront comptabilisés à l'avenir dans les UFR concernées (imputation du GVT, départ) n'est pas définie pour l'instant.

La masse salariale libérée par les détachements ou les disponibilités est déjà gagée pour couvrir les heures complémentaires. J-M Frigerio souligne que ces dernières sont financées globalement et que notre UFR consomme peu d'heures complémentaires (hormis celles effectuées par les intervenants extérieurs, dans les master pro par exemple), contrairement à d'autres UFR. Avec le système actuel, nous contribuons pour ces UFR. Laurent Buisson répond que les autres UFR pourraient trouver des exemples inverses, où ce sont eux qui payent pour nous.

Édouard Kierlik demande si les chiffres vont être rendus publics, ou du moins communiqués aux directeurs des UFR. Laurent Buisson répond positivement, en indiquant que c'était déjà le cas l'année dernière.

Patrick Boissé souligne qu'avec le fonctionnement envisagé pour cette année, pour 10 départs, nous devrions rendre 6 postes, ce qui est énorme par rapport à la situation antérieure où nous rendions 2 postes.

Laurent Buisson indique que globalement, la dotation mutualisée sera la même que l'année dernière. Si les départs ne permettent pas de couvrir la contribution à la dotation mutualisée, celle-ci sera adaptée.

Patrick Boissé remarque qu'avec ce nouveau mode de calcul, compte tenu de nos prévisions de départs, nous n'allons plus pouvoir recruter dans les années à venir.

Laurent Buisson répond que de toute façon, s'il n'y a pas de départs dans une UFR, il est difficile de justifier des recrutements, sauf dans le cadre de la politique de l'établissement.

Françoise Marchand demande des détails concernant les revalorisations de postes BIATSS. Laurent Buisson indique que l'université essaiera de prendre en charge les concours internes BIATSS avec la dotation mutualisée.

Patrick Boissé demande si l'objectif du nouveau mode de calcul est d'effectuer un redéploiement des postes au niveau de l'UPMC et quelles sont les UFR bénéficiaires.

Laurent Buisson répond que le volume de postes restant le même, il s'agit effectivement d'un redéploiement entre les différentes UFR. Il ne s'agit pas de soutenir plus spécialement telle ou telle UFR mais de faire en sorte que la méthode actuelle soit plus juste, en particulier pour les UFR dans lesquelles il y a beaucoup de mouvements (maths par exemple où les MCF sont systématiquement promus dans un autre établissement).

Nathalie Vast demande ce qui est prévu pour faire face à la désaffectation des étudiants vis à vis de la physique, et si cette désaffectation est déjà prise en compte dans le redéploiement.

Laurent Buisson répond que l'UPMC étant une université scientifique, ce problème est plus ou moins commun à toutes les UFR. Les besoins de recrutement n'ont pas encore été chiffrés et dépendront de l'évolution des effectifs. Par exemple en ingénierie, il y a déjà beaucoup d'heures complémentaires, donc des besoins plus importants. Il y a des UFR qui ont déjà un déficit de 15 à 20 postes.

Marco Saitta précise que la Licence et le Master de Physique ont été très bien évalués par l'AERES, et demande si cette évaluation aura un impact positif au moment des arbitrages.

Laurent Buisson indique que pour la VP formation, c'est un élément d'appréciation parmi d'autres. Les VP Formation, VP Recherche et VP Insertion Professionnelle prennent les décisions ensemble et tiennent compte aussi des besoins d'enseignants en fonction de l'évolution du nombre d'étudiants dans les formations (en physique, il n'y a pas d'augmentation actuellement).

Marco Saitta, rappelle que selon ce qui nous a été indiqué lors d'une réunion avec les Vice-Présidents, le nombre d'emplois déployés par le ministère n'est pas directement lié au nombre d'étudiants, ce qui paraît en contradiction avec d'autres indications précédentes. Laurent Buisson précise que, en revanche, le ministère prend en compte la réussite des étudiants.

Édouard Kierlik rappelle que l'UPMC renonce à un quelconque pilotage au niveau du L1 et que les étudiants sont libres de choisir n'importe quelle licence.

Laurent Buisson ajoute qu'il faut interclasser les postes de BIATSS avec les demandes de postes EC, pour montrer le soutien de l'UFR, tout comme pour les postes aux interfaces.

En raison du retard de certaines informations données par la présidence, la date pour rendre le classement est repoussée au 28 juin.

À la fin de la discussion, Patrick Boissé réaffirme que le nouveau mode de calcul est très défavorable pour l'UFR de Physique. Ce mode de calcul change d'une année sur l'autre, ce qui empêche de faire des prévisions à long terme. Il note également qu'il y a des corrections à faire concernant les départs comptabilisés. L. Buisson répond que la présidence essaie de prendre en compte tous les paramètres et besoins des UFR. Il est d'accord sur le fait qu'il est très souhaitable de stabiliser le mode de calcul; par ailleurs, les corrections concernant les départs sont toujours possibles avant juillet.

Patrick Boissé présente ensuite le contexte 2013. La masse salariale libérée par les départs est de 950k€ dont il faut déduire 180k€ (prise en compte du GVT) et 430k€ (contribution à la dotation mutualisée).

L'UFR utilise actuellement 8 postes d'ATER (masse salariale totale de 312k€). Patrick Boissé remarque qu'en 2013, il y a eu moins de candidats que d'habitude et que cela est aussi vrai dans d'autres universités. Cette évolution pourrait permettre de passer de 8 à 6 postes d'ATER

en libérant 78k€ pour la seule année de cette diminution. J.-M. Frigerio rappelle que les ATER étaient financés jusqu'à maintenant par les départs des enseignants-chercheurs, entre l'année du départ et celle du remplacement et que leur nombre n'était de ce fait pas constant.

L'UFR avait l'an dernier 120 CME (Contrats Missions-Enseignement, ex monitorats; la masse salariale totale représente 660k€), répartis sur les 3 années. Pour l'an prochain, il est proposé de demander 40 CME. Patrick Boissé pense qu'une diminution du nombre de moniteurs ne serait pas une bonne idée car de nombreux physiciens s'accordent sur l'importance de la formation à l'enseignement pour les doctorants. Il n'est pas non plus évident de les augmenter, d'une part parce qu'il faut avoir le potentiel pour bien les encadrer et d'autre part parce que nous avons moins d'heures d'enseignement disponibles à effectuer cette année, notamment à cause de la disparition de l'UE LP104 (UE de L1 pour les étudiants en biologie).

Tristan Briant demande s'il serait possible d'envisager des demi-missions (32h/an au lieu de 64), afin d'en proposer à plus de doctorants tout en allégeant leur travail en dernière année. Nicolas Treps propose de réduire la durée des monitorats à deux années.

L'UFR a eu l'année dernière 2400 heures complémentaires (masse salariale totale: 113k€). Une diminution de ces heures complémentaires à 2000 semble possible et permettrait de libérer 19k€.

Patrick Boissé propose au Conseil de diminuer le nombre de postes d'ATER de 8 à 6 et le nombre d'heures complémentaires de 2400 à 2000. Cette proposition est.

Afin de calculer l'impact budgétaire des recrutements demandés, Patrick Boissé présente le coût moyen par poste en k€ : PR: 93, MC: 64, IR: 63, IE: 54, AI: 47, T: 41, ADT: 40 et le coût des concours internes : ADT → T: 12, T → AI: 7, AI → IE: 7, IE → IR: 19.

Patrick Boissé donne ensuite une estimation de la masse salariale disponible pour les recrutements : elle serait égale à 437k€ d'après le scénario réaliste ou 196k€ d'après le scénario pessimiste. Une limite possible pour le classement proposé pourrait être 678k€. Ces estimations restent approximatives à cause d'incertitudes sur 1) le nombre de départs qui seront pris en compte (EC à cheval sur 2 UFR, par exemple), 2) le résultat des concours tardifs, 3) le montant exact de la contribution à la dotation mutualisée, et 4) le montant de la dotation du ministère à l'UPMC.

Bernard Croset présente le classement effectué par le CS élargi ainsi que la méthodologie suivie (cf. compte rendu du CS élargi du 10 juin 2013 ci-joint). Pour la première fois, le CS a fait un interclassement avec les BIATSS demandés par les laboratoires tout comme avec les postes aux interfaces : ceux-ci ne coûtent rien en principe, mais ils y ont été inclus pour refléter le fait que le CS est convaincu de leur pertinence. Les postes aux interfaces non soutenus par les autres UFR n'ont pas été bien classés. Le vote par millièmes n'a pas été systématiquement utilisé. Un classement initial a été proposé et il n'y a pas eu de vote pour lorsqu'un consensus s'est dégagé. Il décrit brièvement tous les postes classés, tels qu'ils apparaissent dans le tableau suivant (extrait du compte rendu du CS élargi du 10 juin 2013) :

	Laboratoire	Interface	Corps	Section	Impact budgétaire	Coût cumulé
1			Pr 46.3	28/30	93	93
2	LJP		MCF	28	64	157
3	LERMA2		IR		63	220
4	LKB		MCF	30	64	284
5	IMPMC	UFR 918	Pr	35/28		
6	INSP		MCF	28	64	348
7	IAP		MCF	34	64	412

8	LESIA-LMD-LATMOS	UFR 918	Pr	34/37		
9	IMPMC	UFR 927	MCF	64/28		
10	LPNHE		Pr	29	93	505
11	IMPMC		MCF	28	64	569
12	LKB		ASI		47	616
13	LPNHE		C->Technicien		12	628
14	LPP	UFR 919	MCF	63/30		
15	IL		Pr	30	93	
16	IAP		ASI		47	
17	LESIA-LERMA-LULI-LPP		Pr	30/34	93	
18	LPTHE		Pr	29	93	
19	LPEM		MCF	28/30	64	
20	PMMH		Pr	28	93	

Une discussion a lieu entre les membres du conseil. Édouard Kierlik demande s'il est possible de financer un poste aux interfaces par l'UFR s'il n'est pas retenu par l'UPMC. Bernard Croset répond qu'il n'y avait pas de mandat de négociation détaillé donné par le CS et que, pour les postes de cette année, en cas de demande explicite de financement d'un poste aux interfaces par l'UFR, la réponse de l'UFR serait négative. Les postes aux interfaces bien classés ne seront pas forcément retenus car cela dépendra également du classement des autres UFR. Il rappelle que plusieurs postes aux interfaces n'ont pas été retenus dans la liste.

Le 15<sup>ème</sup> poste se trouve en dessous de la barre optimiste. D'après le CR du CS, si la barre descend, il faut que le poste 15 soit déplacé vers le bas. Le CS a donné mandat à Patrick Boissé de changer le classement de ce poste si nécessaire.

Une remarque est faite par les représentants BIATSS à propos du 13<sup>ème</sup> poste (s'agissant d'une promotion de personnel technique). Il se trouve vers la fin du classement, alors que la promotion de MCF→PR est classée première. Une discussion a lieu à ce sujet. Bernard Croset souligne que le 13<sup>ème</sup> poste n'était demandé que par un seul laboratoire, alors que le 1<sup>er</sup> poste était demandé par plusieurs laboratoires.

Patrick Boissé présente ensuite les demandes IATSS des départements d'enseignement :

- Remplacement de Rémi Bourdon (T plateforme L1) 41kE (s'agissant d'un remplacement le coût sera nul pour l'UFR)

- Concours interne AI en BAP J pour la Licence (L et M) 7kE

et les demandes de la commission IATSS et du bureau (déjà classées d'après l'ordre suivant) :

- 1) Concours interne T en BAP J (L et M) 12 kE
- 2) Concours interne T en BAP C (agents TPs) 12 kE

Des mobilités sont en suspens (à insérer dans la liste si elle sont confirmées) :

- C. Nemer, candidate par mobilité au poste de responsable administratif de la Faculté
- F. Margailan, candidat par mobilité interne IE INSP
- P. Bernard, concours AI collection d'expériences (admissible pour l'instant)
- P. Travers concours IE BAP C (collège de France) (admissible pour l'instant)

Patrick Boissé propose de classer le remplacement de Rémi Bourdon juste après le 1<sup>er</sup> poste du tableau ci-dessus ainsi que le concours interne AI en BAP J.

Le bureau a proposé que le Concours interne T en BAP J pour les départements de L et M (12 kE) soit interclassé entre le 5<sup>ème</sup> et le 6<sup>ème</sup> poste du tableau ci-dessus.

Édouard Kierlik indique que la Licence n'a demandé qu'un seul poste AI en BAP J.

La discussion à propos de la place du 13<sup>ème</sup> poste (LPNHE) se poursuit. Édouard Kierlik pense que les postes demandés par les différents services en 1<sup>ère</sup> priorité doivent être considérés de la même façon. Bernard Croset précise que la commission des personnels a demandé aux directeurs de laboratoires quels sont les besoins pour un concours T collectif.

Plusieurs membres du conseil demandent si l'on peut proposer un classement différent de celui du laboratoire et du CS. Patrick Boissé répond que les laboratoires n'étaient pas encore au courant du nouveau mode de calcul et du besoin de l'interclassement. Bernard Croset remarque que le coût du 13<sup>ème</sup> poste (12k€) n'est pas comparable à celui des autres postes du classement, ce qui permet une certaine flexibilité. Antoine Rousseau propose de remonter tous les IATSS dans le classement. Jérôme Tignon propose de laisser tous les postes IATSS ensemble, plutôt que d'en laisser 2 vers la barre et de les fragiliser explicitement. Marco Saitta propose de faire confiance à Patrick Boissé et Bernard Croset pour mener les négociations.

Nicolas Treps rappelle que le CS a classé 12<sup>ème</sup> l'ASI du LKB avant le 13<sup>ème</sup> poste du LPNHE. Il demande si le CS ne devrait plus classer les postes concernant les promotions à l'avenir.

Bernard Croset explique qu'à l'avenir l'interclassement des demandes des postes IATSS et EC devrait être bien affiché par les directeurs de laboratoires.

À la fin de la discussion, Patrick Boissé propose au Conseil de voter sur la liste suivante et de lui donner un mandat pour la discussion :

- 1) PR 46.3
- 2) T BAPC (l'UFR le financera)
- 3) T → AI BAPJ (l'UFR serait prête à le financer) 7kE
- 4) ADT → T LPNHE
- 5) MC LJP
- 6) IR LERMA2
- 7) MC LKB
- 8) PR IMPMC interfaces
- 9) ADT → T BAP J 12kE
- 10) MC INSP
- 11) MC IAP
- 12) PR LESIA interfaces
- 13) MC IMPMC interfaces
- 14) PR LPNHE

Cette proposition est adoptée à l'unanimité.

#### **4) PARTICIPATION DES CHERCHEURS CNRS À L'ENSEIGNEMENT**

Marco Saitta informe le conseil à propos de la possibilité pour les chercheurs CNRS de participer à l'enseignement. Un groupe de réflexion a été constitué à la suite de la proposition du LJP à ce sujet, effectuée à l'AG de décembre 2012. Ce groupe de réflexion est constitué des personnes suivantes :

- Stéphanie Bonneau (MC LJP)
- Jean-Noël Fuchs (CR)

- Michela Petrini (CopENS)
- Marco Saitta
- Jérôme Tignon (TdS)
- Valia Voliotis (CE)

Cette proposition serait basée sur les principes suivants : le volontariat, l'échange solidaire entre un EC et un chercheur du même laboratoire sur un volume horaire approximatif de 20 à 60 heures, l'enseignement serait fait au niveau L, sans rémunération pour le chercheur. Les binômes MC-CR, PR-DR, MC-DR sont envisageables mais des binômes PR-CR sont exclus.

Le groupe a élaboré un document type appelé "Accord de Binôme d'Enseignement et de Recherche" (ABER) qui doit être signé par les deux participants ainsi que par le directeur de l'UFR. Cette expérience pilote sera mise en place à titre expérimental à partir de l'année prochaine avec 3 ou 4 binômes du LJP. Par la suite, un bilan sera présenté. En parallèle, la réflexion continuera au sein de l'UFR sur les points suivants: 1) pertinence d'un sondage des EC et chercheurs, 2) évaluation des volumes horaires concernés, 3) caractère bénévole ou rémunéré de l'enseignement du chercheur participant et 4) articulation avec les besoins en enseignement.

Marco Saitta précise que suite à une discussion avec l'administration centrale de l'UPMC, la signature du CNRS ne serait pas nécessaire tant que cet accord n'inclut pas d'aspects financiers. Jean-Marc Frigerio demande de préciser que les enseignants-chercheurs concernés n'auront pas droit à un cumul d'activité lié à l'enseignement. Patrick Boissé précise qu'il ne faudrait pas interdire les cumuls annexes à l'enseignement comme, par exemple, la participation dans les différents jurys ou présidence des concours. Sophie Cribier demande une réflexion sur les aspects pédagogiques et propose d'être attentif à ce qu'ils soient bien pris en compte dans ces échanges.