

COMPTE RENDU DU CONSEIL EXCEPTIONNEL D'UFR DE LA FACULTE DES LETTRES, LANGUES ET SCIENCES HUMAINES REUNI LE 5 octobre OCTOBRE 2023.

Le Conseil est présidé par Lucie Gournay, Directrice de l'UFR.

Parmi les **membres élus**, étaient présents ou représentés par une procuration :

Collège A : Myriam Baron, Emmanuel Fureix, Lucie Gournay, Guillaume Marche, Daniel Meyer, Jacques Paviot, Frédérique Sitri, Graciela Villanueva.

Collège B : Sergio Delgado, Sophie Blanchard, Alexandre Borrell, Karine Chambefort, Karine Lapeyre, Virginie N'Dah-Sekou, Emilie Née, Antoine Servel.

BIATSS : Nicolas Bilet, Roberta Conte-Ronach, Imane Mimouni.

Personnalités Extérieures : Clotilde Trichet, Tomas Hidalgo Olivares

Usagers (Etudiants) : Yvan Boucey, Doryan Vedrene Dezothez, Aicem El Matoussi.

Parmi les **membres invités** étaient présents : Sonia Birocheau, Véra Delorme, Aline Garnier, Warren Pezé, Mireille Touzery, Florent Guenard.

Parmi les **membres de droit** étaient présents : Elisabeth Vialle, Damien Zanone, Clément Duyck, Laure Gallouet, Karine Bellance.

Lucie Gournay ouvre le Conseil à 14h40. Elle remercie les nombreux membres du Conseil qui ont pu se rendre disponible et indique que la situation actuelle nécessitait la tenue d'un Conseil exceptionnel qui concernera : Le Conseil concerne la campagne d'emploi enseignant et enseignants chercheurs.

1. Campagne d'emploi

Elle souhaite en ouverture faire un historique des événements survenus depuis le dernier Conseil du 14 septembre. Rappel de la dernière réunion :

Un CODIR s'était tenu la veille du Conseil du 14 septembre pour parler du courrier du VPCA qui annonçait une campagne d'emploi gelée entre 80 et 100%. Les directeurs de composantes ont demandé des solutions, ce qui semblait envisageable par la présidence. Pour autant, l'ensemble des économies ont été annoncées sur la masse salariale sortante (retraite, mutation), alors que l'UFR LLSH portait une campagne d'emploi exceptionnelle importante. Le CODIR avait demandé un partage de données afin de trouver des solutions communes.

Suite à un message L'arbitrage du président VPCA, il a été demandé initialement une première enveloppe de gel de 600K€ sur la campagne d'emploi aux LLSH. Par la promesse de recettes futures et d'économie sur les heures supplémentaires, Lucie Gournay a donné permis à l'UFR de réduire le gel à un gel de 500K€, sans que cela soit formalisé concrètement.

Le jeudi précédent le Conseil s'est tenu le dialogue de gestion avec uniquement Simon Gilbert pour une durée de 20 minutes, où le VPCA a répété plusieurs fois que la Présidence travaillait à un simulateur pour permettre de mieux visualiser la répartition des efforts avec des indicateurs. Il a également indiqué que les efforts seraient progressifs et partagés, et que le gel serait de l'ordre de 40 à 45%, soit un peu moins de 600 000 €.

Le lundi à 00h46, Lucie Gournay a reçu un mail indiquant l'arbitrage final avec un poste de Maître de Conférence, et deux postes de Professeurs des Universités un MC et deux PR, cela ne correspondait pas au vote du conseil sur la campagne d'emploi et proposant un rdv pour en parler. Durant cette réunion, où étaient présents le Pprésident, le VPCA, et le directeur de cabinet pour la Présidence, l. Le ton est monté entre le Pprésident et Lucie Gournay. Après de nombreux échanges l'UFR a pu obtenir

Nous sommes ressortis de la réunion avec deux postes de MCF et deux PR. Il faut noter que toutes les composantes qui ont proposé des plans d'économie, comme par exemple l'INSPE qui voulait offrir une économie d'un million d'euros en fonctionnement, ont eu une réponse défavorable.

Un nouveau CODIR s'est passé et a été extrêmement houleux : plusieurs directeurs de composantes sont partis, dont les directeurs de SESS-STAPS dont on a changé la campagne d'emploi sur la terminologie des postes, les directeurs de l'INSPE et de LLSH. A cette occasion, le Président a menacé les composantes de passer le gel de la campagne de 66% à 80% de la masse salariale.

Plusieurs directeurs de composantes sont sortis passablement agacés de cet entretien avec le président.

Lucie Gournay a écrit à la suite de cette réunion à Simon Gilbert concernant les chiffres erronés, . Ce mail a permis de débloquer on gagne finalement un peu plus de masse salariale, sans que cela permette en l'état de gagner un poste complet.

A 18h rendu de la décision sur notre campagne d'emploi.

Au final, après plusieurs échanges, l'UFR LLSH a pu augmenter encore de 10 000€ afin de gagner un cinquième poste.

La présidence demande la validation de la campagne d'emploi pour 18 heures, avec l'envoi du résultat final à la DRH pour une publication sur la plateforme Galaxyie dans la foulée.

La crise va pourrait durée durer 3 à -4 ans, selon un scénario commun des universités pour, afin de retrouver une situation économique viable. Le gel de poste sera sec (sans recrutement d'ATER ou de CDD), mais il sera possible de faire appel à des vacataires.

Nous pourrions avoir des vacataires

Des économies devront être faites, avec des (marges moins douloureuses que la fermeture de groupes TD, ...) en collaboration avec les directions de départements et, de manière progressive.

Lucie Gournay a rappelé lors de ces échanges que nous l'UFR n'avait pas les capacités de mettre les enseignants devant les étudiants. La Présidence s'est engagée à retourner voir le rectorat pour baisser les capacités d'accueil., mais L'UFR reste sceptique sur cette possibilité. Lucie n'y croit pas car le rectorat n'a aucun intérêt à baisser les capacités. Elle rappelle que les négociations de l'an dernier n'ont permis d'aboutir qu'à une baisse de 30 places en sur le L1 LEA Espagnol (LEA Créteil) espagnol.

Lucie Gournay est également inquiète pour la campagne d'emploi BIATSS, surtout que la Présidence ne cesse de répéter qu'il y a trop d'administratifs en composante.



Karine Chambefort pense que nous rentrons dans un bras de fer : il faut sortir les caulettes et apporter une demande comptable avec une diminution du nombre de places offertes.

Sergio Delgado s'interroge sur les annonces du président et indique qu'il faut que la présidence rende des comptes de ses interventions au Ministère et au Rectorat.

Elisabeth Vialle précise que l'UFR LLSH est très impactée, car notre la richesse de la masse salariales de l'UFR n'est pas mise en ratio avec notre la richesse du volume d'étudiants. Lucie Gournay complète en indiquant que la Présidence ne regarde pas non plus le volume d'heures complémentaires par étudiant, qui est un indicateur.

Nicolas Bilet se fait confirmer l'équilibre statistique de l'UFR : les LLSH pèsent entre 10 et 11% des étudiants de l'université, 10 à 11% des enseignants, et 10 à 11% du budget. L'équipe de direction le confirme et insiste sur le fait que le taux d'encadrement est plus bas qu'ailleurs, et que l'UFR contribue pour 25% des économies. Lucie Gournay rappelle également qu'il y a un historique du taux d'encadrement disciplinaire : les sciences dures (FST) ont par exemple plus de 200 EC, mais moins d'étudiants que nous. Elle regrette la non-prise en compte de la complexité, et le refus de se comparer aux autres universités, champ disciplinaire par champ disciplinaire.

Karine Chambefort s'étonne que la contribution-dotation soit calculée sur le nombre d'étudiants, mais que les budgets UFR ne soient pas corrélés en fonction. Lucie Gournay confirme les propos d'un

membre du Conseil : de la même manière que les universités n'ont pas de regard sur ce qui est donné d'une université à l'autre, nous ne savons pas ce qui est donné à l'UPEC d'une composante à une autre.

Lucie Gournay ne nie pas la difficulté de l'UPEC, c'est la gestion de la crise qui l'interroge.

Un membre du Conseil pointe le fait que l'on n'identifie pas les sources du déficit. Lucie Gournay indique que

la Commission des moyens ont à identifier les sources les sources du déficit :

- l'Augmentations des salaires compensés qu'a à 50% seulement par l'Etat
- Les projets immobiliers de l'université
- les postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, pérennisés malgré un financement partiel à 80% restent à trouver 20%(plan IUT...)
- la volonté de renforcer le budget de la recherche (augmentation des primes des directeurs de labo)

Il est à noter que 23 universités ont un déficit à plus de 10M€, 67 sont en déficit.

Lucie Gournay précise pense qu'il faut identifier le financement avant la mise en œuvre des changements.



Hypothèses

En partant de la proposition de la Présidence, soit un gel des deux tiers des 1,4M€ de masse salariale demandée, on retrouve une proposition de la présidence de 476K€2 PR 2MC ou équivalent 476K de masse salariale, la campagne était de 1M4.

Quelles sont les options stratégiques pour appliquer ce gel à la campagne ? L'équipe de direction a pris en compte deux éléments :



2 Paramètres :

- Prendre en compte le classement comme il a été voté par le Conseil
- Optimiser l'enveloppe de masse salariale en maximisant l'enveloppe(476K euros)

Hypothèse 1 : en respectant à la lettre le vœu de la présidence, demander le renouvellement de 2 PR et 2 MCF, soit 4 postes équivalant TD à 768h ETD 4postes publiés

Hypothèse 2 : optimiser le nombre de poste, et demander le renouvellement de 1PR, 3 MCF, et 1 PRAGESAS (2° degré), soit 5 postes publiés équivalent à 1152h ETD (avec un dépassement de l'enveloppe de 9K€ , en plus accordé par la présidence.)

Hypothèse 3 : refuser les postes pérennes et croire à une publication des postes gelé l'an prochain : demi gel sur un an 0 postes publiés et 10 ATER, qui n'a pas notre faveur

Hypothèses en suivant :

- Hypothèse 1 : Le classement (2 MCF : anglais, et espagnol / 1 PR lettre et 1 PR en histoire. Le MCF Allemand sortie de LEA Créteil est sauté),
 - Optimale Hypothèse 2 : (2 MCF anglais, et langue romane, 1 PR Lettres, 1 MCF LEA Créteil allemand des affaires, on saute les postes suivants jusqu'au poste ESAS (PRAG 2nd degrés) pour le DELCIFE).
 - Hypothèse 3 : mettre les ATER dans l'ordre de publication
-
- Lucie Gournay indique qu'elle s'est basée sur les coûts indicatifs qui avait déjà été présentés au Conseil¹.

Des questions se posent sur l'accueil de tous les vacataires ATER pour l'hypothèses 3, et de l'impossibilité pour eux de faire des heures complémentaires : le Conseil s'accorde sur la mise à l'écart de cette solution la réflexion se tourne plus sur une pérennisation des postes.

Plusieurs prises de parole sont faites, Quelques quelques abstentions de votes sont évoquées.

L'équipe a beaucoup débattu et envisage d'adopter la seconde 'hypothèse 2, pour optimiser au maximum le budget ainsi qu'en accompagnant ce gel par des efforts pour les départements qui n'auront rien obtenu dans cette campagne.

Lucie Gournay indique qu'il reste deux autres campagnes à venir, : ATER et CDD. Elle est pessimiste, mais il reste des enveloppes à mobiliser.



Des membres du Conseil remettent en cause le classement voté précédemment, qui selon eux n'a pas la même valeur aujourd'hui puisqu'il n'a pas été voté avec un gel aussi important à l'esprit.

Une demande de mémoire est formulée pour les campagnes suivantes de garder en mémoire pour les postes qui ne seront pas créés.

¹ Coûts moyens annuel chargé : PR : 130K€, MCF : 90K€, ESAS 85K€, ATER 45K€

Certains membres du Conseil ou responsables de département mettent en avant leur département et les conséquences du gel de poste : difficulté à recruter des vacataires, défense des ressources propre...s...

Plusieurs leviers sont évoqués pour éviter un manque d'enseignants dans certaines groupesformations : . Tels que diminution des la capacités d'accueil soit diminuée, les TD à affiner, une entre aideentraide entre départements.

Une projection sur 3-4 ans doit être faite : certains petits départements risquent d'avoir dans les prochaines années un problème avec le gel de seulement un ou deux postes, d'autres département.s plus importants s'apprêtent à connaître des départs massifs. Cette projection doit être réalisée, et partagée en Conseil.

Warren Pezé rappelle que l'hypothèse N°2 favorise l'enseignement au détriment de l'hypothèse N°1 qui elle favorisait la recherche. Les deux hypothèses restent crédibles et il ne faut pas en écarter une d'emblée.

L'idée de modifier les types de poste (dépyramidage du poste du LIS de PR à MCF) est écartée.

Il est demandé un vote à bulletin secret.

Procédure du vote à bulletin secret

La majorité est attendu lors de ce vote.

Après lecture des procurations et examen des 24 votants votes, : la majorité est obtenu pour l'hypothèse 2 de réponse à la campagne d'emploi2, avec comme classement 2 MCF (anglais et langue romane), 1 PR Lettres, 1 MCF LEA Créteil allemand des affaires, 1 ESAS (2nd degrés) pour le DELCIFE est votée à l'unanimité moins deux abstentions..

2. Proposition d'une réponse politique à la situation

Lucie Gournay propose une motion de contestation, solidaire du conseil avec l'organisation d'une Assemblée Générale des LLSH.

Un appel à la grève est évoqué. La situation des ESAS qui font tenir l'université par les responsabilités administratives est également évoquée, notamment en LEA.

Le Conseil aborde également une contestation via un refus de classement sur Parcoursup.

Pour faire réagir le rectorat, est évoqué certains membres proposent la diminution des capacités d'accueil, la création l'ouverture de moins de groupes TD, et le avec un surplus d'étudiants serait mis d'office en dérogatoire, les cours qui ne pourraient pas être effectués faute d'enseignants ne seront pas assurés.

Nicolas Bilet rappelle que les BIATSS sont pour le moment épargnés vis-à-vis des campagnes d'emplois. Néanmoins, la hausse de 50% des effectifs étudiants lors des 4 dernières années n'a pas été

compensée en termes de nouveaux postes. Il alerte le Conseil sur le fait que certains pôles vont être prochainement dépeuplés, et qu'il y a un risque à venir sur la capacité de l'équipe administrative à tenir ses missions si les renouvellements ne suivent pas.

Frédérique Sitri indique qu'il y a également la possibilité de démissionner des fonctions administratives.

Nicolas Bilet rappelle que la démission des enseignants de leur missions administratives fait retomber ces missions sur les BIATSS. En SESS-STAPS, les enseignants ont démissionné, mais les emplois du temps ont été fait par les BIATSS, sans que ces derniers aient la moindre reconnaissance, ni prime, ni merci, ni tape dans le dos. Il maintient son alerte.

Frédérique Sitri indique que l'idée reste d'être solidaire.

Karine Chambefort et Virginie N'Dah-Sekou préfèrent refuser d'emblée les étudiants plutôt que de les placer en dérogatoire. L'impact d'étudiants sans formations est plus important que des étudiants en régime dérogatoire.

La mise en place de tracts semble plus impactant pour montrer les problématiques rencontrées et impliquer les étudiants.

Sergio Delgado voudrait que l'AG soit tenue avant le 13 octobre.

Le Conseil aborde ensuite l'idée de voter une motion. Un texte est proposé et amendé. Après débat, le Conseil arrête la proposition suivante :

La motion est lue comme ci-dessous :

« Pour la seconde année consécutive le conseil de gestion de LLSH constate que les arbitrage de la présidence de l'UPEC, font la composante la plus frappée par le gel de postes.

Le conseil exprime sa plus vive protestation contre se traitement de défaveur, qui s'ajoute à l'opacité caractéristique des arbitrages de la présidence de l'université et a l'absence de recherche de solution alternative au gel des postes. Le conseil regrette aussi l'absence de données partagées qui permettrait un véritable examen de la situation de l'UPEC et l'estimation des efforts à faire par chaque composante et par la direction centrale. Dès lors le conseil s'interroge sur des choix qui lui semble encore cette année affecter certaines composantes davantage que d'autres.

Les efforts collectifs sur la masse salariales des enseignants et enseignants chercheurs ne sont ni partagés ni progressifs comme cela avait été annoncé puisque les pourcentages de gel de masse salariale ne se font pas que sur la masse salariale sortante indépendamment de son rapport à la masse salariale globale de la composante.

Avec 14 postes d'enseignants et enseignants chercheurs la campagne LLSH 2024 est d'une importance exceptionnelle par sa quantité mais contrairement à ce qu'il y avait été promis ce caractère exceptionnel n'a pas été pris en compte.

L'UFR LLSH se voit contrainte de geler les deux tiers de sa campagne d'emploi. En conséquence l'UFR LLSH qui représente 10% de la masse salariale de l'UPEC et des effectifs étudiants se voit contrainte du fait de l'arbitrage et de l'arbitraire de la présidence de participer cette année à 25% des économies faites sur la masse salariale de l'UPEC.

Le conseil déplore qu'on ne permette pas à l'UFR LLSH de combiner des efforts sur les postes et des efforts sur son budget de fonctionnement comme cela sera demandé selon la présidence aux composantes non affectées par le gel des postes.

Les conditions de travail dans l'UFR LLSH sont totalement dégradées pour tous les personnels et les étudiants depuis l'année 2019, date à partir de laquelle une forte augmentation des effectifs s'est enclenchée de 3 000 étudiants en 2018 à 4 400 en 2022. Augmentation qui se confronte sur la même période à une diminution des locaux LLSH.

Les conséquences d'un tel gel seront ainsi délétères puisqu'elles obéreront la capacité de notre composante à assurer sa mission de service public mettant en danger la pérennité de certaines formations et dégradant encore les conditions de travail des personnels et d'apprentissage des étudiants

Le conseil considère enfin la présidence de l'UPEC comme responsable d'une situation qu'elle a contribué à établir en ne maîtrisant pas ses dépenses et à laquelle elle ne sait manifestement pas comment mettre fin en l'absence de toute vision stratégique de désendettement à moyen ou long terme qui puisse se concilier comme mission de service public ».

Vote de la motion

Le conseil considère unanimement la motion.

Prochains événements conseil

AG des personnels et des étudiants aura lieu le jeudi 12 octobre lors de la pause méridienne.

La séance est levée.