

Adresse à l'équipe de direction de l'Université de Lille, à ses instances élues, et à la Rectrice d'académie.

Par les doyen(ne)s de faculté et les directeur(trice)s de composante rejetant le plan d'ajustement économique et financier de l'Université de Lille, décliné dans son contrat d'objectifs et de moyens 2019.

Jean-Gabriel Contamin - Doyen de la faculté des sciences juridiques, politiques et sociales

LAURENT CORDONNIER - Doyen de la faculté des sciences économique et sociales

JULIE DEVILLE - Directrice de l'UFR développement social, Éducation, Culture, Communication, Information, Documentation

JÉRÔME FONCEL - Directeur de l'UFR mathématiques, informatique, management, économie.

OLIVIER LAS VERGNAS - Directeur du département sciences de l'éducation et de la formation des adultes

CHRISTOPHE VUYLSTEKER - Doyen de la faculté des sciences et technologies

Le plan d'ajustement économique et financier adopté par l'Université sous la contrainte de notre tutelle, et sa première traduction concrète à travers les propositions d'arbitrage de l'équipe de direction dans le cadre du dialogue de gestion 2019, nous semblent inacceptables, tant sur le plan politique que sur le plan économique et opérationnel.

Un plan d'ajustement inacceptable sur le plan politique global

Sur le plan politique global, l'acceptation de ce plan reviendrait à avaliser la dynamique perverse dans laquelle l'Etat place les Universités, devenues soi-disant autonomes, en les sous dotant de manière chronique (en ne compensant pas, en particulier, le GVT). Une fois l'équilibre financier des établissements maintenu en dessous de la ligne de flottaison, l'Etat pointe du doigt, comme dans le cas de l'Université de Lille, l'excès de la masse

salariale dans le budget global – ce qui arrive fatalement lorsqu’il faut rogner d’année en année les budgets de fonctionnement et d’investissement, pour prendre en charge la dérive de la masse salariale – afin de réclamer un ajustement de 2 points de cette masse. Cet ajustement, que l’on voudrait librement consenti, par une Université soucieuse de préserver son autonomie, s’effectue en réalité avec un fusil sous la tempe : la menace de mise sous tutelle, en pratique déjà effective. Ce rapport pervers est une honte pour nos tutelles autant qu’une humiliation pour notre établissement et ses personnels, déjà au bord de l’asphyxie. Se prêter à ce « jeu » de l’ajustement, serait en même temps faire oublier qu’à l’Université, comme dans toute la fonction publique, un plan d’ajustement draconien de la masse salariale a déjà eu lieu : le blocage du point d’indice des fonctionnaires depuis juillet 2010¹ a permis en effet à l’Etat d’économiser plus de 8% de masse salariale en 8 ans. Un ajustement entièrement supporté par les agents (enseignants et administratifs) du service public de l’Université.

Un plan d’ajustement inacceptable sur le plan politique interne

Sur le plan politique interne, il n’y a pas eu véritablement de dialogue de gestion. Les arbitrages ont été imposés. Les groupes de travail un instant annoncés pour co-élaborer le plan d’ajustement peinent à voir le jour. La programmation d’une année blanche concernant le recrutement des enseignants-chercheurs n’a pas été débattue. Rien ne dit qu’elle n’annonce pas une deuxième, voire une troisième, année à l’avenant. L’octroi de quelques postes d’enseignants contractuels pour panser dans l’urgence les hémorragies les plus vives dans les composantes « en tension » apparaît dans ce contexte comme une aumône, dont seul le charitable connaît à ce jour l’obole qui sera consentie aux nécessiteux. A quoi s’ajoutent les engagements non honorés par l’Université de Lille, pourtant actés et votés dans les contrats d’objectifs et de moyens des Universités précédant la fusion.

Un plan d’ajustement insoutenable sur les plans économique, stratégique et opérationnel

Sur les plans économiques, stratégiques et opérationnels, les arbitrages qui ont été rendus par la direction de l’Université sacrifient les missions essentielles de l’Université (l’enseignement et la recherche) tout en engageant l’Université sur la voie de l’institutionnalisation d’une précarité pérenne, très mal rémunérée. Un choix qui envoie parallèlement, *urbi et*

1 A part les deux « revalorisations » de 0,6% intervenues en juillet 2016 et février 2017

orbi, un signal très négatif quant au niveau de qualification requis pour enseigner à l'Université.

La conséquence la plus tangible de ce plan d'ajustement, à très brève échéance, sera l'incapacité pratique des composantes à assurer l'offre de formation en cours. Les pertes d'effectifs en personnels enseignant sur deux années (2017-19), ajoutées aux déficits en postes accumulés par le passé, ont en effet atteint leur point de rupture.

Les composantes seront contraintes d'ajuster les fins aux moyens

De dialogue de gestion il ne fut point question. De contrat d'objectifs et de moyens encore moins. Car il aurait fallu annoncer, pour rester dans ce cadre, quels devraient être les objectifs sacrifiés, à due concurrence de la réduction des moyens programmée.

L'effort pour ajuster à la baisse les objectifs de nos missions de service public, (en rapport avec l'amputation des moyens) repose dorénavant entièrement sur les composantes.

Pour y faire face, les doyens signataires de cette adresse à l'équipe de direction et aux instances élues de l'Université proposeront à leurs conseils de faculté de prendre les mesures qui s'imposent, parmi les suivantes, au regard de la pertinence et de l'efficacité qu'elles présentent dans le contexte particulier de leur composante :

1. Réduire les capacités d'accueil en licence à due proportion des postes d'E & EC perdus en 2017-18 et 2018-19. En cas de passage en force de l'Université ou du Rectorat concernant ces capacités d'accueil, réduire le nombre de groupes de TD ouverts en L1, et L2 et L3, et tirer au sort les étudiants qui seront autorisés à suivre les TD, en sorte de ramener les effectifs à 25 étudiants, seuil qui garantit la qualité de cette formule pédagogique aux usagers de notre service public.
2. Refuser de recruter de nouveaux collègues sur des postes d'enseignants contractuels (autres que PAST et ATER).
3. Refuser de mettre en œuvre les nouveaux cursus et les dispositifs de remédiation que les facultés ont mis tant de peine à concevoir, avec la coopération frôlant l'abnégation de leurs porteurs de projet, lesquels dispositifs seraient pourtant si nécessaires à la réussite en licence. Ceci, à moins qu'il soit attribué très rapidement à l'Université de Lille l'équivalent en postes (au prorata de ses effectifs étudiants) de la dotation publique (12 Millions d'euros) reçue par l'ICL.
4. Refuser de désigner les directeurs d'étude (au sens de l'arrêté licence) censés mettre en œuvre les contrats de réussite individuelle en licence.

5. Face aux risques psycho-sociaux qui seront générés par la situation de plus en plus intenable en termes d'heures complémentaires (nécessaires pour composer le déficit en postes) les doyens pourraient être amenés à proposer à leur conseil, suivant leurs problématiques spécifiques, d'émettre des avis défavorables aux demandes d'autorisation de dépassement de plafond. Outre la prévention des risques psycho-sociaux, il en va de la préservation du temps des enseignant-chercheurs accordé à la recherche.

Une première étape dans la gradation des désajustements au plan d'ajustement ?

Pour l'heure, les doyens signataires de cette adresse n'excluent pas une montée en grade rapide et significative dans les mesures d'ajustement prises au sein des composantes, si la direction de l'Université n'obtenait pas de ses tutelles, dans les délais les plus brefs (dès janvier 2019), un renversement complet de sa politique de dotation et de soutien à notre Université. Cette éventualité sera mise en délibération à l'issue du vote du conseil d'administration du 22 novembre.