

Assises des Ressources Humaines de l'Université de Strasbourg : le décryptage du SNESUP-FSU

(Communiqué de presse du 1er octobre 2021)

Dans les prochains mois se dérouleront les « Assises RH de l'Université de Strasbourg », conformément à [la promesse de campagne](#) de l'actuel président, Michel Deneken. Selon la présentation faite par la présidence lors de [l'assemblée générale des personnels du 17/09/2021](#), il s'agit de « s'emparer des nouvelles possibilités offertes, notamment par la Loi de programmation de la recherche et la loi NOTRe », de « travailler dans les contraintes budgétaires » et « en aucun cas de venir discuter de décisions que l'équipe de direction aurait déjà prises ». Mais de quoi s'agit-il alors exactement ? Décryptage.

La présidence de l'Université de Strasbourg est ce qu'on appelle « une présidence stratégique ». Elle fixe des caps et prend des décisions en surplomb de l'établissement. Le cap stratégique est de faire de notre établissement une « Grande université de recherche (GUR) visible à l'international ». Pour ce faire, une décision en surplomb est de répartir notre budget entre les différentes grandes charges et missions de l'université.

Parmi les décisions stratégiques les plus importantes, nous trouvons la part du budget consacrée aux dépenses de personnels (souvent appelée « masse salariale »), qui est la première dépense de l'établissement. La décision stratégique prise par l'équipe présidentielle actuelle lors de son mandat précédent (2017-2021) a été de réduire de façon continue cette part afin de dégager des « marges de manœuvre » pour des dépenses « visibles à l'international ».



SNESUP-FSU Strasbourg, Camille Noûs - CPESR LO 2.0
Source : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-operateurs-indicateurs-financiers/information/>

Une des conséquences de cette décision stratégique est que notre université ne dépense déjà plus suffisamment pour assurer ses missions et reconnaître l'engagement professionnel de ses personnels. En d'autres termes, elle crée des injustices sur le terrain, par la surcharge de travail, faute de collègues en nombre suffisant, et par des rémunérations en deçà de nos besoins et mérites. Chacun peut le constater, en travaillant soir et week-end, ou en se privant de dépenses.

Poursuivre cette stratégie aura pour conséquence mécanique d'accroître ces injustices. Et c'est là qu'entrent en jeu les Assises RH de l'université et les « *nouvelles possibilités offertes* » par les lois de transformation de la fonction publique : il sera possible de limiter ces injustices pour certains collègues seulement, à condition de les augmenter pour d'autres. C'est à cela que conduit ce choix : « *travailler dans les contraintes budgétaires* ».

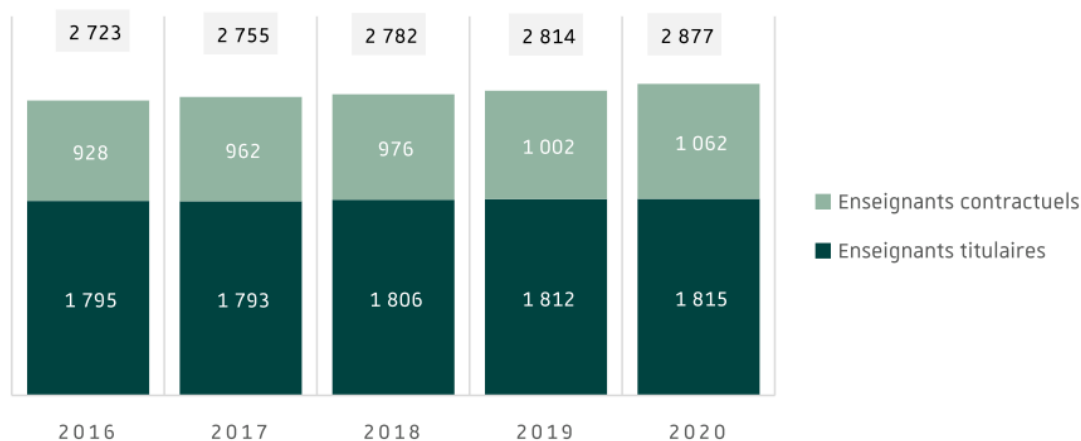
Faire organiser cette nouvelle répartition des injustices par les personnels eux-mêmes est doublement habile. D'abord, cela permet à la présidence de se déresponsabiliser de la partie la plus nocive des conséquences de ses décisions stratégiques : ce sont les personnels qui vont prendre cette responsabilité, à sa place. C'est un bouclier politique indispensable pour prendre des mesures impopulaires.

Ensuite, cela permet de réduire au maximum le risque politique : comme pour [CAP 2030](#), la concertation grandeur nature sur le terrain permet d'identifier les catégories de personnel mobilisées, physiquement présentes, et qui représentent donc un risque politique en cas de mauvais traitement ; elle permet aussi d'identifier les catégories de personnel démobilisées, physiquement absentes, et qui représentent donc des opportunités d'économies budgétaires.

Le SNESUP-FSU de l'Université de Strasbourg reconnaît l'habileté de la présidence de l'Université de Strasbourg, mais il rappelle son opposition à cette politique de fracturation de notre communauté universitaire destinée à poursuivre une politique aboutissant à la dégradation de nos conditions de travail et de vie. Il rappelle pour finir que l'aboutissement des Assises RH est la mise en place d'un « Schéma directeurs des ressources humaines », qui est un outil déjà utilisé par les grandes entreprises privées ayant pour seul objectif de réduire la dépense salariale, malheureusement le plus souvent au détriment de la santé des salariés.

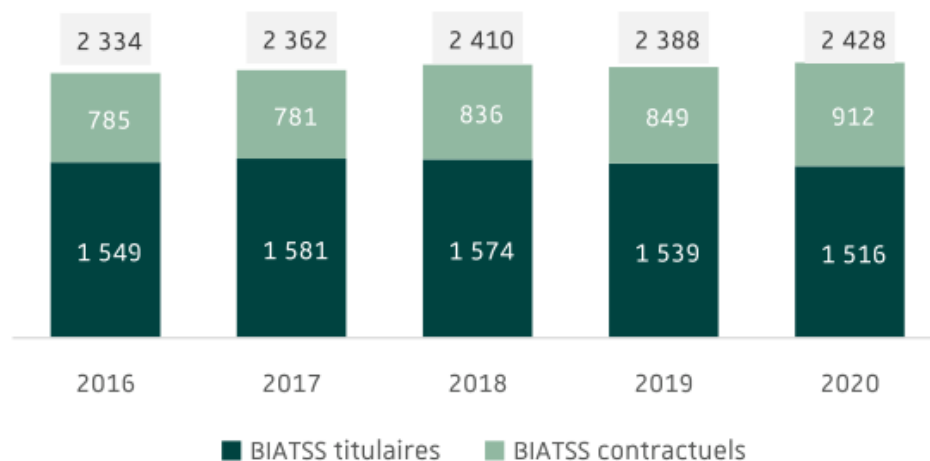
*Annexes au communiqué :
Extraits du bilan social de l'Université de Strasbourg (2020)*

1.1. Evolution des effectifs des personnels enseignants



Entre 2016 et 2020, les effectifs enseignants titulaires ont augmenté de 20 (+1%), ceux des contractuels de 134 (+14%).

1.2. Evolution des effectifs des personnels BIATSS



Entre 2016 et 2020, les effectifs BIATSS titulaires ont baissé de 33 (-2%), ceux des contractuels ont augmenté de 127 (+16%).

Prime article L954 -2 du Code de l'Education : Prime d'intéressement et PRIP

Prime article L954 -2 du Code de l'Education

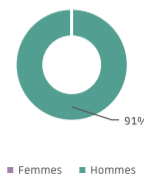
La circulaire ministérielle du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du Code de l'Education a permis le cadrage de l'indemnitaire à l'Université de Strasbourg.

Deux usages ont été opérés des dispositions de cette circulaire, à savoir :

- la prime d'intéressement scientifique, pour l'axe des contrats de recherche et l'axe de l'attractivité,
- ainsi que la Prime de Reconnaissance de l'Implication Pédagogique (PRIP).

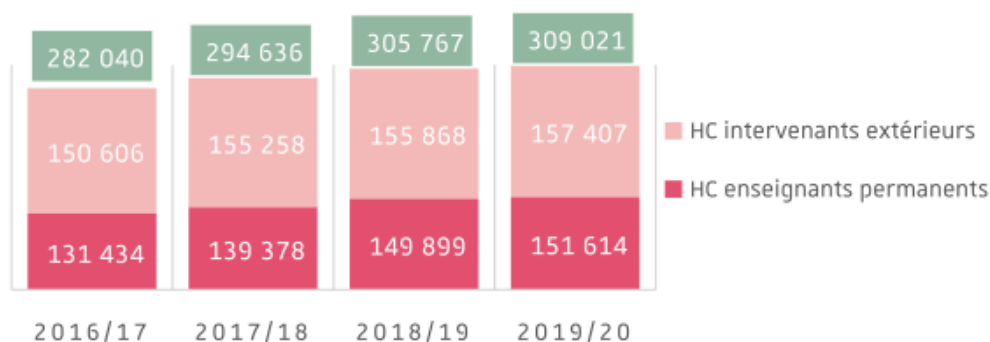
Prime d'intéressement	Effectif			Montants bruts versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	Effectif		Femmes	Hommes	
Professeurs des universités	1	8	9	29 338,10 €	232 029,31 €	261 367,41 €
MCF associés		2	2		16 236,86 €	16 236,86 €
Total général		10	11		248 266,17 €	277 604,27 €

Répartition des bénéficiaires de la prime d'intéressement par sexe



Une décision discrétionnaire de la présidence alloue 261 367 € de prime à 9 Professeurs (8 hommes et 1 femme) dont la liste est tenue secrète.

III. Evolution du nombre d'heures complémentaires (HC) par année universitaire



Entre 2016 et 2019, en trois ans à peine, les heures complémentaires d'enseignement (donc en sus des recrutements effectués) ont augmenté de presque 27 000 heures (~ +10%), soit l'équivalent de 140 services d'enseignant-chercheur titulaire. Les heures de vacation ont augmenté de ~7000h (35 services de titulaire). Les heures complémentaires des titulaires ont augmenté de ~20 000 (+15%, 105 services de titulaires).