Mais il est urgent dans l'intervalle de récupérer la salariale manquante au risque de ne plus pouvoir remplir nos missions de formation et de recherche. L'UM2 n'est bien sûr pas la seule université concernée ; une vingtaine d'établissements gèlent un nombre considérable de postes (20 sur 50 dans une d'Aix-Marseille par UFR exemple), donc réduisent l'emploi public; ils y sont encouragés par les recteurs.

Dans ce contexte, la construction en cours du budget 2013 est l'occasion de mettre en avant une politique qui préserve l'accomplissement de nos missions. La plupart des orientations avancées par la direction de l'UM2 vont dans ce sens : maintien des emplois et de l'investissement. Les conséquences ne sont pas négligeables sur certaines lignes de fonctionnement : pour la formation réduction du volume d'heures complémentaires dans chaque composante d'enseignement (sans parler du décalage de la rentrée des congés l'IUT de Montpellier), pour la recherche suppression de l'appel à projets du Conseil Scientifique, pour les réduction du volume de certaines personnels primes (Primes pour Charges Administratives -27% par exemple)... Le ministère nous impose de fait un choix entre le gel de postes, que nous refusons, et la réduction des rémunérations complémentaires au sein de l'Université.

des heures complémentaires (HC) a nettement augmenté ces Le nombre dernières années pour de multiples, et quelques fois bonnes, raisons: passage TP=TD, de l'encadrement pédagogique (réussite mais sans compensation, amélioration formations dites « autofinancées », élargissement des en Licence), nouvelles procédures de décharges pour recherche... Cette dérive des HC est d'autant plus sensible que le nombre de postes n'a pas mais que, singularité parmi suivi, les universités scientifiques, nombre d'étudiants a augmenté à l'UM2, preuve le régionaux et de son attractivité. Une mesure a été déjà des besoins initiée à l'UM2 pour limiter la demande en restreignant les HC à un demi-service par intervenant, mais les effets de cette disposition, inégalement respectée, restent faibles. On peut craindre qu'au-delà de la résorption de quelques excès, la la qualité de nos formations. Réduire l'offre de réduction globale n'affecte formation exercice délicat pour une grande université régionale de public ayant pour missions d'offrir à la fois une large palette de service diplômes nationaux, dans un souci de continuité territoriale, et d'autre part des

cursus spécialisés sur ses domaines de compétences spécifiques.

La diminution de budget géré par le Conseil Scientifique impose de manière équivalente des choix difficiles. On ne peut aller loin que de plus supprimer l'appel à projets du Conseil lequel devra bien retrouver à Scientifique, terme les moyens d'une scientifique offensive. Le choix a été fait de politique d'allocations de thèses allouées par l'UM2 à la rentrée maintenir le nombre prochaine. Le débat a donc porté sur la réduction, voire la suspension, de la Prime d'Excellence Scientifique (PES)³.

Les dispositifs de primes individuelles, dont le principe de substitution à une partie du salaire est rejeté par la quasi-totalité des organisations syndicales, montrent dans les circonstances toute leur nocivité. Les primes constituent de fait une variable d'ajustement dans un contexte où le déficit provient d'une dotation insuffisante de masse salariale. Sans la restitution rapide établissements concernés, les ajustements ne peuvent et transparente de la masse salariale réelle aux attributions des rémunérations complémentaires, à moins de que toucher durablement les remettre en cause soit les missions, soit les salaires. Dans contexte, le souci de la direction de l'UM2 de préserver les petits revenus est d'autant се plus légitime que les primes permettent pour les plus bas salaires d'atteindre tout juste SMIC (!!).

En conséquence, négocier dans le cadre de la LRU une dotation globale à des établissements mis en concurrence ne peut conduire des alternatives douloureuses, conflictuelles et finalement qu'à suicidaires, dans lesquelles la volonté de satisfaire à nos missions de service public de formation risque d'être mise en opposition avec l'attractivité de l'UM2 en terme de recherche. Au final, si la compression du budget de fonctionnement incompatible avec l'accomplissement de nos obligations, faudra-t-il alors présenter un budget en déficit... au risque de voir le Recteur imposer des gels de postes ? Enfin, la dernière annonce du Ministère d'attribution d'un plafond de 18 supplémentaires à l'UM2 pour une moyenne de 57 k€ par emploi, si elle peut être saluée positivement sur le principe, notamment pour commencer à résorber la précarité, ne vient pas clarifier la situation financière de l'établissement. En effet cette dotation ne couvre pas le déficit mentionné plus haut et est soumise obligations supplémentaires à négocier à des notamment en terme de réussite en Licence. On pourrait ainsi aboutir à la situation ubuesque que des postes prévus dans campagne d'emplois ordinaire, âprement et démocratiquement arbitrée, soient gelés par le Recteur et que de nouveaux postes négociés à la va-vite, « dans le cadre des 18 », soient créés

section FSU-Snesup Campus-UM2

http://www.snesup-ir.fr/			
1 Cf Communiqué du 4 octobre dernier	r		
2 Cf Courrier du secrétaire général	du SNESup-FSU à la Ministre		
3 Cf Mail de B. Godelle (VPCS)			
4 Un courrier récent de la DGESIP	aux membres du CNESER annonce une réparation de seulement 80% de	la masse salariale, les 20% restant devant servir à alimenter un	« fond contractuel »