

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL
DE LA FACULTE DE PHYSIQUE
7 février 2013**

Etaient présents : Mmes et MM. Bassereau, Bassler, Ben Haïm, Bonneau, Bove, Chamorro, Charron, Crété, Croset, Dufour, Fragola, Frigerio, Issautier, Laurat, Lemarchand, Menguy, Perzynski, Petrini, Raimond, Rezeau, Royer, Stehlé,

P. Boissé, Directeur de la faculté

F. Marchand, responsable administrative

Avaient remis procuration : MM. Gigan et Sator

Etaient excusés : M. Teixeira

Invitée : Madame Sophie Cluet, directrice de la DGRTT.

Ordre du jour :

- Désignation d'un secrétaire de séance
 - Approbation du CR du conseil d'UFR du 6 septembre 2012
 - Bilan et vote du Tableau de Service des enseignants-chercheurs
 - Résultats de l'arbitrage 2012 des postes BIATSS et EC
 - Bilan de l'évolution des effectifs BIATSS et EC
 - Bilan du fonctionnement et des actions des 4 dernières années,
 - * recherche, périmètre de la faculté,
 - * enseignement, pédagogie,
 - * vie de la faculté, communication
 - Questions diverses
-

1) A. Fragola est secrétaire de séance.

2) Approbation du CR du conseil d'UFR du 06/09/12

Le PV est adopté à l'unanimité moins 2 abstentions.

3) Bilan et vote du Tableau de Service (TdeS) des enseignants-chercheurs 2012-13

N. Menguy présente le bilan (voir document ci-joint)

Effectifs : la baisse du nombre de moniteurs est significative. Le nombre d'ATER (9) est constant. Nous avons 141 MCF dont 6 en disponibilité.

50222 h sont dispensées en UFR 925, dont 27000 en L et 10000 en M, 4000 hors UFR, 52 hors UPMC. Par ailleurs, on a 5000 h d'APIC UPMC (APIC = activités pédagogiques et d'intérêt collectif) et 2500 h d'APIC UFR.

Les enseignants font leur service, astronomes compris. Un seul cas pose vraiment problème; la DRH et la VPMR ont été alertées afin que des mesures coercitives soient prises.

Quatre enseignements ont été difficiles à boucler à cause des soucis d'effectifs : LM100, LP112, LV235, des UEs du CNED. N. Menguy remercie les enseignants qui ont très largement dépassé leur service pour résoudre le problème; ces heures seront rattrapées l'an prochain (ce qui réduira le potentiel 2013-2014 d'autant).

Ces problèmes ont plusieurs sources : une lente décroissance du nombre de postes, un nombre important de CRCT ou délégations CNRS auxquels s'ajoutent des détachements et des décharges liées aux contrats ANR et ERC. En moyenne, cela équivaut à 14 postes/an.

En physique, les délégations et CRCT sont traditionnellement en nombre élevé et soutiennent efficacement un fort investissement dans la recherche. En revanche, elles ne sont pas bien réparties sur l'ensemble de la communauté: depuis 6 ans, 82 EC ont bénéficié de délégations, dont 21 ont bénéficié de 80 demi-services (soit 47 %). Le propos n'est pas tant de dire qu'il faut limiter les délégations mais plutôt de mieux les répartir, en tenant compte des besoins du TdS. C. Stehlé précise que la commission "CRCT" de l'UPMC a limité les renouvellements cette année. P. Boissé propose d'empêcher la demande simultanée de CRCT et de délégations CNRS, car il n'y a pas de coordination entre les deux commissions. J.-M. Frigerio précise que la vingtaine de délégations obtenues en physique représente plus de la moitié de l'ensemble des délégations de l'UPMC. Il faudrait demander à la présidence une compensation, sous forme de missions d'enseignement par exemple. Dans les cas où les EC exercent une mission pour le CNRS, ceux-ci devraient plutôt être détachés au CNRS (cela ne concerne que quelques personnes). M. Chamorro ajoute que si le TdS a été difficile à boucler cette année c'est aussi parce que nous avons 5 postes en moins (14 départs compensés par seulement 9 ATER, qui de plus font 40h de moins chacun).

N. Menguy propose de faire évoluer les règles du TdS, qui ont été éditées dans une période où le nombre d'heures disponibles était plus élevé. Les mesures suivantes peuvent être envisagées : refonte des APIC, éviter les déficits de 10-15h, limiter les reports. Par ailleurs, pour favoriser l'accès de tous à nos enseignements, il faudrait préciser officiellement qu'au bout de 5 ans de résidence, l'enseignant n'est plus prioritaire, en changeant le texte des règles d'attribution des enseignements. A l'unanimité, le conseil donne son accord pour modifier le texte comme suit:

« Les enseignements ont vocation à pouvoir être dispensés par l'ensemble des enseignants de la Faculté de Physique. À ce titre, un enseignement redevient disponible au bout d'une période de 5 ans. »

N. Menguy soulève le problème des EC investis dans les commissions CNRS et CNU : faut-il leur donner une décharge ? Il propose d'envisager un aménagement du temps de service sous réserve d'un accord préalable. Concernant la décharge pour passer la HDR, la question est soulevée de savoir s'il faut la conditionner à l'autorisation de la passer.

Des prévisions HETD pour la nouvelle maquette de physique en L1 ont été faites par S. Hameau : S1= 3470 h, S2 = 4490 h, ARE = 1600 h. Ces chiffres restent très incertains car les modalités de fonctionnement des enseignements ne sont pas encore arrêtées et nous ignorons quel sera le nombre d'étudiants. Il semble néanmoins que le nouveau L1 ne devrait pas entraîner une augmentation des heures à effectuer; cela devrait nous permettre de participer à la nouvelle UE d'insertion professionnelle.

Le conseil vote de la liste des heures effectuées par chacun.

4) Résultats de l'arbitrage 2012 des postes BIATSS et EC

2012 a vu la mise en place d'une nouvelle procédure : dialogue de gestion le 13/09/12, réflexion basée sur la masse salariale libérée, discussion globale avec les autres UFR pour les postes d'EC aux interfaces.

L'annonce des résultats fut très tardive (décembre 2012 pour les BIATSS et janvier 2013 pour les EC). P. Boissé les présente: en ce qui concerne les BIATSS, seules les demandes de remplacements sont obtenues (pas de création en 2013). Il faut bien noter que si un poste n'est pas remplacé l'année où il est libéré, il est perdu et apparaîtrait ensuite comme une création de poste. Comme nous rentrons dans une période où il y aura peu de départs BIATSS et EC, il y aura peu de recrutements, donc une très faible marge de manœuvre.

Les résultats EC sont présentés : l'argumentation proposée a été validée. Deux postes aux interfaces ont été obtenus et un poste PR pour stabiliser un MCF ayant obtenu un ERC.

Bilan global : 14 départs, 15 postes ouverts si on compte tout (y compris un échange de poste MdC P6-LPNHE / P11-FAST). A noter tout de même que plusieurs détachements n'ont pas été compensés.

E. Charron fait remarquer qu'il n'y a pas de poste permettant la promotion interne pour les BIATSS analogues aux postes 46-3 pour les EC. P. Boissé précise qu'il y a eu l'an dernier 2 postes demandés pour des promotions. C'est aux directeurs de laboratoire de faire ces demandes de postes, il faut donc les sensibiliser; cela sera fait lors de la prochaine réunion des directeurs. P. Boissé précise qu'à l'avenir, en gérant la masse salariale, cela laissera la possibilité, par exemple, de remplacer un poste AI par un poste T et ainsi de libérer de la masse salariale pour s'autoriser d'autres actions. L'enjeu sera en effet de dégager des marges avec les postes BIATSS et EC pour permettre des créations et des promotions.

L'évolution des effectifs BIATSS sur les années récentes est difficile car il faut parfois plus d'un an pour pourvoir un poste.

Sur la période 2009-2013 les ratios étudiants/personnels et étudiants/enseignants ne sont pas très favorables. De ce point de vue, il est essentiel de réussir le changement en L1 afin de rester attractifs et de maintenir nos effectifs, voire de les augmenter.

M. Chamarro présente un bilan pour les EC et donne la liste nominative des recrutements 2009-2012. Il y a eu 43 postes au total, soit environ 10 postes/an. Un gros effort a été mené pour la promotion interne avec 4 postes PR 46-3 ouverts et 14 postes PR 46-1. L'âge moyen de recrutement est de 42 ans pour les PR et 31 ans pour les MCF.

Pour l'année 2012 - 2013, il apparaît un déficit de 5 postes. Ce bilan est difficile à faire pour les années précédentes car certains départs correspondent à des EC qui n'enseignaient pas à 100% et qui ne sont pas toujours comptabilisés par la présidence.

Bilan des HDR : 42 MCF ont leur HDR, soit 30% de l'effectif. La pyramide des âges indique que le nombre de MCF autour de 40 ans et possédant la HDR va augmenter. Il faut donc inciter fortement les MCF à candidater à la hors-classe. Par ailleurs, une démarche est envisagée par le directoire pour encourager les jeunes chercheurs dynamiques à candidater à un financement ERC (ERC junior = 12 ans après la thèse); en cas de succès, un poste PR est ouvert au titre de la politique UPMC.

5) Bilan du fonctionnement et des actions des 4 dernières années

*** recherche, périmètre de la faculté**

- évolution pour plusieurs laboratoires : PMMH, LJP, LERMA/LPMAA, laboratoire SVI de Saint-Gobain,

- le SBT est pleinement opérationnel. Son financement par l'UPMC est passé de 180 à 60 k€ ! Les laboratoires paient maintenant en fonction de leur consommation,
- une réunion a été organisée chaque année avec les directeurs de laboratoire pour discuter, entre autres, des actions communes et des demandes de postes,
- fonctionnement du CS (conseil scientifique) pour le classement des demandes de postes EC. B. Croset explique que l'an passé, le CS restreint a été très étroitement associé afin de mieux préparer la réunion du CS élargi. Le bilan est très positif même s'il eût été très utile de connaître le nombre total de postes (plus élevé que prévu) que nous pouvions espérer obtenir (de ce fait, les discussions ont été insuffisantes pour les postes situés en fin de liste).
- classement des demandes de postes BIATSS : la procédure et les critères ont fortement évolué d'année en année. Finalement, malgré la demande de P. Boissé, il n'y a pas eu de poste inter-UFR cette année,
- gestion des locaux : il faut évoluer vers une attribution "dynamique" des locaux (certains labos se développent, d'autres voient leurs effectifs décroître); c'est l'intérêt même de notre communauté. Si nous ne faisons pas correctement cette gestion, cela peut nous fragiliser par rapport à des demandes.

*** enseignement, pédagogie**

- la faculté a joué un rôle de coordination pour la préparation des maquettes,
- la faculté suscite ou soutient des initiatives : groupes d'innovation pédagogique, séminaires d'enseignement, actions vers les lycées,
- la faculté encourage une évolution vers plus de travail en commun et de mutualisation,
- la préparation des maquettes a représenté un très gros travail collectif. Les nouvelles UE de L1 (ainsi que celles de M1) seront mises en place dès la rentrée 2013 car arriveront des étudiants ayant suivi les nouveaux programmes au lycée,
- appels d'offre à venir :
 - coordinateur de la physique en L1, en particulier pour les TP et la cohérence des enseignements
 - pour les nouvelles UE de L1 : l'UE ARE (2nd semestre) reste encore mal définie; un groupe travaille sur le sujet au niveau UPMC,
 - discussion autour des méthodes de travail dans les UE de L1 : l'appel d'offre va préciser qu'il y aura des documents communs pour les cours et TD. Il faudra préciser que cela permet une mise en cohérence entre les groupes mais qu'il reste bien sûr aux enseignants la liberté pédagogique, le choix des exemples, etc... Ceux qui participeront à l'écriture du polycopié et autres seront naturellement prioritaires pour enseigner.

Le conseil d'UFR soutient cette proposition d'appel d'offres émise par le conseil des enseignements.

- il faudra entreprendre une rénovation des TP,
- actions dans les lycées : doivent-elles être soutenues par le TdS ? cette question devra être discutée au sein du futur conseil.
- concours nano-satellites (CNES) : l'UFR d'ingénierie nous a sollicité pour participer à ce projet. Celui-ci n'apparaît pas prioritaire par rapport aux efforts à fournir pour préparer la rentrée 2013.

*** vie de la faculté, communication**

- la rénovation du site web de la faculté est à poursuivre : un lien pour les relations avec les lycées va être ajouté prochainement,
- café de la faculté : il a été suggéré de le délocaliser occasionnellement dans un labo afin d'améliorer la communication au sein de l'UFR,
- le colloquium ouvert aux étudiants de master connaît un succès croissant,
- communication vers les lycées : il faudra prévoir en plus du site web la réalisation de brochures adaptées, en relation avec le service de la communication UPMC.