

Le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) à Lille 1 Contribution du Snesup-FSU

Calendrier programmé par la Présidence de Lille 1:
Passage au CTP le 7 Mai 2010
Passage au CA le 21 Mai 2010

Citation du document de travail du Comité de Pilotage Préparation des services au passage aux RCE daté du 15 Janvier 2010 et à disposition sur l'intranet de Lille1:

« Bénéficiaire au plus vite des marges de manoeuvre nouvelles »

Préambule :

Le passage aux Responsabilités et Compétence Elargies (RCE) à l'Université de Lille 1, ne saurait être réduit à une simple question posée au Conseil d'Administration de l'Université. Cette opération ne peut être isolée de son contexte : la mise en place dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), et le remodelage du paysage universitaire français selon les préconisations de l'OCDE, dont la loi relative aux **Libertés et Responsabilités des Universités (LRU)** votée en août 2007 et ses décrets d'application, le plan campus, le grand emprunt sont les outils principaux.

Un contexte en évolution rapide qui ne laisse pas le temps à la réflexion et qui suscite toujours de fortes inquiétudes dans notre communauté universitaire à **l'image du dernier projet de Campus régional d'excellence...**

Dans ce contexte, la CPU (**Conférence des Présidents d'Université**) dès mai 2009 attirait déjà l'attention du Gouvernement en ces termes : «les RCE génèrent des surcharges de travail, des coûts additionnels et nécessitent des outils nouveaux et adaptés. Ne pas prendre en compte cette surcharge, négliger la mise au point des aspects pratiques, c'est risquer leur remise en cause par les acteurs de terrain...» (Réponse de la CPU à Bernard Belloc conseiller du président de la République à propos des difficultés d'application de la LRU).

Malgré des suppressions de postes en 2009 et un gel en 2010, l'Université de Lille 1 a dû assumer comme d'autres, sans aucune aide financière de la tutelle et mettant ses personnels à rude épreuve et sous très forte pression, d'importants chantiers, dont la création d'une direction des ressources humaines, et la réorganisation des services financiers et comptables.

Le passage aux RCE de manière anticipée doit être largement débattu dans notre communauté universitaire et inscrit dans un cadre défini collectivement. Le présent document, volontairement critique vise à sensibiliser les personnels dans les composantes, les membres des

différents conseils et du CTP sur les conséquences du passage aux RCE. Il entend clairement en dénoncer les effets néfastes sur les personnels et les missions de service public de l'université. Il revient sur les enjeux et les questions que suscitent toujours la loi LRU et son point nodal, les RCE.

Plan de l'exposé :

A) Le contexte général des RCE : la loi LRU	page 2
B) les RCE	
1) Budget global	page 4
2) Gestion des personnels	page 5
3) Recrutement de contractuels	page 6
4) Modulation des services	page 7
5) Régime indemnitaire	page 7
6) Dévolution du patrimoine immobilier	page 9
7) Fondations et financements privés	page 11
C) Qu'espérer du passage anticipé aux RCE ?	page 12

A) Le contexte général des RCE : la loi LRU

La mise en place de la loi **Libertés et Responsabilités des Universités** modifie en profondeur le fonctionnement et les missions des Universités. Elle modifie leur gouvernance et **prévoit principalement que, d'ici 2013, toutes les Universités accèdent «aux responsabilités et compétences élargies en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines»** et qu'elles puissent «bénéficier du transfert des biens mobiliers et immobiliers appartenant à l'Etat qui leur sont affectés ou sont mis à leur disposition». La loi LRU s'inscrit dans une série de mesures visant à recomposer le paysage universitaire national tels que le plan campus (campus d'excellence, campus prometteurs,...) et plus récemment le grand emprunt.

La loi et les différentes mesures qui l'accompagnent poursuivent **trois objectifs déclarés**: «rendre l'université **attractive**», «**sortir de la paralysie** de la gouvernance passée» et «rendre la recherche universitaire **visible à l'échelle internationale**», dans le but de «faire émerger 5 à 10 campus d'excellence pour améliorer les positions des établissements français dans les classements internationaux »...

Le passage aux **Responsabilités et Compétences Élargies (RCE)** est au **centre de la loi LRU** et vise à renforcer sa logique, principalement en donnant aux Universités la pleine gestion de tous leurs personnels dans le cadre d'un **budget global**. «Pleine gestion», cela veut dire: le recrutement, la rémunération, le régime indemnitaire (les primes), les promotions, l'évolution de la carrière ; «tous les personnels», cela veut dire tous les enseignants-chercheurs, les enseignants, les personnels BIATOSS ; titulaires ou non-titulaires (pour les chercheurs CNRS et les ITA, le processus est encore en cours dans le cadre de la refonte des organismes de recherche).

La loi LRU et ses décrets d'application changent en profondeur les métiers de l'Université. Elle assigne aux enseignants-chercheurs en sus de leurs missions d'enseignement et de recherche traditionnelles de nouvelles missions comme par exemple l'orientation des étudiants et la contribution à leur insertion professionnelle, la participation à la construction de l'Espace

européen de l'enseignement supérieur et de la Recherche... Elle institue la modulation des services des enseignants-chercheurs à l'initiative du Président de l'Université pour la « pleine réalisation des engagements de formation prévus dans le cadre du contrat pluriannuel entre l'établissement et l'Etat ».

Ainsi, l'essentiel des actes de gestion de la carrière des enseignants-chercheurs et des BIATOSS sont 'déconcentrés' de l'État vers les chefs d'établissements. De nationale, la gestion du recrutement, des carrières et de l'avancement des enseignants-chercheurs et des BIATOSS devient locale et est toute entière confiée aux présidents. Il en est de même du régime indemnitaire à savoir les primes dont l'attribution est basée sur la performance déclinée en terme 'd'excellence' et de 'résultats' (Prime d'Excellence Scientifique pour les EC, Prime de Fonction et de Résultats pour les BIATOSS ,...). Pour les collègues BIATOSS, notamment administratifs, la loi LRU fixe de nouvelles missions induites justement par les RCE en terme de nouvelle gestion financière (audit interne, pilotage financier,...) et de gestion des ressources humaines (pilotage et gestion prévisionnelle de la masse salariale et des emplois, des Effectifs et des Compétences...).

Que nous chantent les promoteurs de la LRU ?

Les promoteurs de la loi LRU et partisans du passage anticipé aux RCE notamment la plupart des Présidents d'Université y voient les outils qui vont permettre aux Universités françaises de s'affranchir de la tutelle de l'Etat et de se développer en maîtrisant enfin leur destin grâce aux marges de manoeuvre budgétaires que dégagerait une meilleure maîtrise de la gestion des emplois et de la masse salariale. Ainsi, les Universités accédant aux RCE passeront : d'une logique de postes ouverts, en loi de finances, par le ministère à une logique de plafond d'emploi à l'intérieur duquel l'établissement pourra décider:

- des transformations d'emplois,
- des transformations d'emplois en primes
- des transformations de masse salariale en crédits de fonctionnement ou d'investissement.

A travers ces possibilités, associées à de nouveaux outils de management, basés sur la **culture de la performance**, les promoteurs du passage anticipé aux RCE espèrent dégager, à coût constant pour l'Etat, de nouvelles marges de manoeuvre financières et optimiser les « ressources humaines »...

La CPU, principal soutien de la loi LRU et du passage anticipé aux RCE, précisait en mai 2009 à ce propos dans le courrier de réponse à Bernard Belloc : «L'apport principal du passage aux RCE est qualitatif et non quantitatif. Si les RCE sont souvent présentées comme permettant une gestion plus rationnelle, génératrice éventuellement d'économies d'échelles, elles doivent surtout permettre de mieux répondre aux missions assignées par le Code de l'Education (!). **Elles accroissent la réactivité, stimulent la créativité, mais ne permettent pas à elles seules de pallier le déficit des ressources**».

Sur ce point particulier des ressources et pour pallier au désengagement financier annoncé de l'Etat, **les établissements sont encouragés à lever des moyens financiers supplémentaires en ayant recours à des financements privés** par exemple via des Fondations universitaires et/ou partenariales ou en valorisant leurs 'produits' par la création de SAIC (Service d'activités Industrielles et Commerciales) et de SATT (Société d'Accélération du Transfert de Technologie).

B) Les Responsabilités et Compétences Elargies, parlons en!

1) Budget global

Le chapitre financier de la loi LRU est central. Le ministère communique peu sur ce chapitre mais c'est autour de lui que peuvent se comprendre les vrais enjeux de la loi.

Le texte de loi

Art.18/L712-8 : « Les universités peuvent (...) demander à bénéficier des responsabilités et des compétences élargies en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines... »

Art.49 : « Le chapitre Ier du titre III de la présente loi s'applique de plein droit à toutes les universités au plus tard dans un délai de cinq ans à compter de sa publication. »

Art.50/L 711-9 : « Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel autres que les universités peuvent (...) demander à bénéficier des responsabilités et des compétences élargies en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines... »

Art.18/L712-9 : « Le contrat pluriannuel d'établissement (...) prévoit, pour chacune des années du contrat (...), le montant global de la dotation de l'Etat en distinguant les montants affectés à la masse salariale, les autres crédits de fonctionnement et les crédits d'investissement. Les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat pluriannuel d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels. (...) L'établissement assure l'information régulière du ministre chargé de l'enseignement supérieur et se dote d'instruments d'audit interne et de pilotage financier et patrimonial selon des modalités précisées par décret. Les comptes de l'université font l'objet d'une certification annuelle par un commissaire aux comptes. »

Enjeux et questions :

En intégrant la masse salariale au budget, dans le cadre du contrat pluriannuel d'établissement, le budget global **opère d'abord au niveau symbolique : les fonctionnaires d'Etat ne le sont plus tout à fait parce que payés par leurs universités de rattachement. Surtout**, la loi précisant bien que le **nombre des emplois est limité par un plafond** (L.712-9), il permet la « fongibilité asymétrique » chère à la LOLF (Loi organique relative aux lois de finances) : de la masse salariale pourra être convertie en budget de fonctionnement ou d'investissement alors que l'inverse sera impossible.

L'objectif de réduction du nombre de fonctionnaires au cœur de la RGPP, pourrait donc être réalisé «en douceur», au nom de la contrainte budgétaire, par les établissements eux-mêmes.

Dans le même esprit, le «**repyramidage**» est encouragé depuis plusieurs années : transformation de postes d'une certaine catégorie en une autre, d'un corps à un autre. Les besoins des universités en matière de personnels BIATOSS étant criants et devant s'accroître en raison des nouvelles tâches et missions que la loi leur assigne, le ministère recommande déjà aux présidents de transformer des postes d'enseignants ou enseignants-chercheurs en postes administratifs de haut niveau (cf. circulaire emplois 2008 du 07/09/2007), le ministère se déclarant même prêt à assumer l'éventuel surcoût la première année seulement...

Lille 1 a réalisé du repyramidage depuis deux ans en injectant des postes vacants BIATOSS (surtout de catégorie C) et d'Enseignants-Chercheurs. Ainsi par exemple, en 2009, Lille 1 a restitué (en plus des 8 suppressions de postes), 11 emplois BIATOSS de cat C, 1 cat B, 2 cat A et 3 MCF pour demander 1 cat C, 8 cat B et 7 cat A. En 2010, idem transformation de 9 cat C, 4 cat B, 4 MCF en 15 cat A et 2 cat B.

En pratique, dans le cadre de la volonté expresse du gouvernement de diminuer le nombre de postes (ou du moins, ne plus en créer) dans le secteur de l'enseignement supérieur (*rappelons que c'est grâce au mouvement de 2009 que les suppressions de postes initialement prévues ont été suspendues jusqu'en 2011!*), c'est donc à la fois une véritable réduction du nombre de postes d'enseignants-chercheurs et de l'offre de formation qui se profile et, pour les personnels, un alourdissement de la charge de travail administrative et/ou d'enseignement (article 19).

De surcroît, la loi permettra la généralisation de la précarité à l'université. En autorisant, par ponction sur la seule «masse salariale», le Président à recruter des CDD et CDI à la place de fonctionnaires BIATOSS, enseignants et enseignants-chercheurs (L.712-9), **la loi ouvre la porte à l'existence concurrente de deux grandes catégories « légales » de personnels dans les établissements. La stratégie mise en œuvre lors de l'ouverture au privé de France Télécom, GDF ou La Poste a été la même.** Il ne restera qu'à proposer un pactole ou à faire miroiter des services allégés pour décider les fonctionnaires à devenir contractuels CDI, pour mieux pouvoir s'en séparer selon les variations de priorités de l'établissement...

Qu'elle assigne **un pourcentage «maximum» de masse salariale consacré à la rémunération des contractuels (L.712-9) n'offre à cet égard aucune garantie.** D'une part, ce pourcentage sera négocié dans le cadre du contrat pluriannuel et donc variable selon les établissements et dans le temps. D'autre part, le pourcentage de «masse» est assorti d'**un plafond d'emplois de fonctionnaires et de contractuels.** On peut craindre l'accélération de **l'externalisation de missions jugées peu « spécialisées »** déjà engagée sur Lille 1 du fait du déficit en emplois BIATOSS, la **transformation d'un certain nombre de supports à coût élevé** (par exemple, supports vacants PR) **en support moins coûteux** (ex MCF) pour dégager une masse financière utilisée pour **la création de primes d'intéressement ou par « fongibilité asymétrique » alimenter le budget de fonctionnement.**

Soulignons aussi que le budget global permet a priori d'englober la recherche (incluse dans la dotation globale) parmi les variables d'ajustement budgétaires. **Cela peut entraîner des choix d'investissement en matière de formation ou de recherche différents entre les disciplines et l'état de la concurrence interne dans le PRES.**

Enfin, la fin de l'article 712-9 montre clairement que le budget global des établissements sera surveillé de façon tatillonne et bureaucratique par le ministère. **'L'autonomie' risque d'être singulièrement autoritaire et orientée,** comme s'en est émue mollement la CPU au comité de suivi de la loi LRU...

2) La gestion des personnels

Le pilotage de la masse salariale et des emplois instaure des obligations nouvelles : maîtrise et suivi comme stipulé dans l'article 18 de la Loi LRU et décret financier 27 juin 2008 : «Les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'État sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer.» «L'établissement assure l'information régulière du ministre chargé de l'enseignement supérieur et se dote

d'instruments d'audit interne et de pilotage financier...». Ainsi toute décision sur les Ressources Humaines a un impact financier sur le suivi et le respect du plafond Masse Salariale et du plafond d'emplois global et d'État.

Actuellement, la **masse salariale** est gérée par l'État en fonction du nombre de personnels et de leur statut. L'année du passage aux RCE, elle sera calculée sur la base de la masse salariale existante. **En 2008, à Lille 1**, la masse salariale est de 136 millions d'euros pour les supports d'Etat et le nombre d'emplois équivalent temps plein (ETP) est de 2335 supports d'Etat (y compris allocataires, emplois gagés, BIATOSS sur subvention d'Etat) et 259 contractuels d'établissement (chiffres tirés du bilan social et cités par le comité de pilotage du passage aux RCE). **Ensuite, chaque année, ... incertitude**, car l'information change en permanence !

Entre 2009 et 2010, la prévision est que les charges de personnels sur budget établissement augmentent de 790 000 euros. Il s'agit de l'effet conjugué de l'augmentation de la cotisation patronale de pension civile pour les emplois gagés, du glissement vieillesse technicité des contractuels (évolution des carrières au fil des ans), de la mise en place de la nouvelle politique des emplois. **De nouvelles mesures gouvernementales peuvent survenir, et modifier substantiellement ces prévisions, comme on l'a vu dans le passé récent avec l'augmentation des charges sur les emplois gagés, ou les cotisations de retraite...**

Il était initialement prévu que la masse salariale dépende du système SYMPA (de calcul pour la répartition entre les universités des moyens alloués par l'Etat), basé non pas sur les besoins des établissements mais sur l'activité d'enseignement et de recherche ainsi que sur la «performance» telles que le ministère les définit par le biais «d'indicateurs» choisis par lui (le nombre d'étudiants présents aux examens et non pas le nombre d'inscrits ou le nombre d'heures à dispenser dans les formations, nombre de chercheurs et enseignants-chercheurs considérés comme « publiants » par l'AERES, classement des laboratoires par l'AERES, etc.).

3) Recrutement de contractuels

Un point important des RCE est qu'elles ouvrent plus largement encore que précédemment la possibilité de recruter des contractuels en CDD et/ou en CDI (BIATOSS de catégorie A, chercheurs, enseignants et enseignants-chercheurs):

Le texte de loi :

« Article L954-3 Sous réserve de l'application de l'article L. 712-9, le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;

2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1. »

Enjeux et questions :

Jusqu'à présent les établissements ne pouvaient recruter en CDI qu'avec des conditions assez restrictives (absence de corps de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions souhaitées, ou après six ans de CDD,...). Ils pouvaient recruter en CDD pour des emplois d'enseignants mais dans des conditions très restrictives également. Ainsi des contractuels étaient recrutés sur des postes vacants de second degré (décret 92-131), dans des établissements dérogatoires (universités technologiques)

ou des centres hors statuts (centres de langues ou FLE). La loi a été précédée de multiples mesures partielles introduisant des CDI ou assouplissant les conditions de recrutement en CDD : si de telles mesures ont pu répondre à une volonté positive, comme les mesures en faveur des handicapés, ou acceptables comme les transformations des CDD en CDI au delà de 6 ans, d'autres étaient très critiquables comme le statut particulier des SAIC (Service des Activités Industrielles et Commerciales). Il y a clairement une volonté de multiplier les contractuels dans tout le secteur public et le **décret 86-83 définissant les droits et devoirs des agents non titulaires de l'état a été fortement modifié en 2007 pour aboutir à un véritable statut bis**. Le budget global, dans lequel est maniée de façon indifférenciée une masse salariale, doté de plus du mécanisme de la fongibilité asymétrique, est **un redoutable outil pour faire baisser la part des fonctionnaires**. Il en résultera une dégradation accélérée des statuts des fonctionnaires et un renforcement de la précarité dans le supérieur, car en l'absence de visibilité sur leurs moyens futurs, les directions d'universités privilégieront vraisemblablement -en gestionnaires prudentes- les CDD, moins coûteux lorsqu'il faut licencier...

4) LA MODULATION DES SERVICES

Un point tout aussi important des RCE est celui de la modulation des services des personnels enseignants et enseignants-chercheurs :

Le texte de loi :

L'article L954-1 inséré par la loi :

Le conseil d'administration définit, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels.

Enjeux et questions :

La CPU réclamait la modulation depuis le colloque de Poitiers de 2003 intitulée 'Les personnels dans l'Université du XXIème siècle : missions, métiers, partage de responsabilités'; elle a été théorisée par les rapports Espéret, Belloc et Goulard. Il s'agit désormais d'une gestion locale et individualisée des services. Elle est basée sur un principe de vases communicants entre collègues, la décharge d'enseignement des uns (les « bons chercheurs ») étant compensée par la surcharge des autres, respectant ainsi les missions d'enseignement de l'établissement. **Faisant apparaître l'enseignement comme la punition envers les « mauvais chercheurs »**, elle aurait des conséquences graves sur le plan pédagogique.

Cette mesure introduit une inégalité au sein des universités, et aussi entre les universités, les plus prestigieuses pouvant puiser dans leur dotation en masse salariale pour décharger plus généreusement leurs chercheurs. Notons que dans le chantier jeunes chercheurs, V. Péresse subordonne l'allègement de service pour les nouveaux recrutés à l'utilisation de ce dispositif, faisant reposer le poids de cette mesure sur les établissements. **Notons que la rédaction de l'article englobe les enseignants du second degré, ôtant toute entrave à l'imposition de tâches administratives**.

5) REGIME INDEMNITAIRE : PRIMES

Le régime indemnitaire a été adapté à la nouvelle logique qui régit désormais l'enseignement supérieur et la recherche visant à récompenser la performance et à rémunérer par

des primes les résultats jugés les plus significatifs en relation avec la politique du ministère et celle de l'établissement.

Le texte de loi :

« Art. L. 954-2. - Le président est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration. La prime d'encadrement doctoral et de recherche (remplacée par la Prime d'Excellence Scientifique, PES) est accordée après avis du conseil scientifique. Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels. »

Le Décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 stipule que la PES peut être attribuée aux enseignants-chercheurs, dont les professeurs et maîtres de conférences hospitalo-universitaires et de médecine générale, aux chargés et directeurs de recherche, dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé. Pour en bénéficier, les enseignants-chercheurs et chercheurs doivent effectuer un service d'enseignement de 42 heures de cours ou 64 heures de TD. Cette prime, d'un montant minimal de 3 500 euros, peut atteindre 15 000 euros, et 25 000 euros pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau international.

En ce qui concerne les personnels BIATOSS, est instaurée par le décret 2008-1533 complété par trois arrêtés et 2 circulaires, la **Prime de Fonction et de Résultats (PFR)** : La PFR comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence (en euros) :

- une part fonctionnelle, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes (maillage large de 4 à 6 catégories par grade), étant entendu qu'il s'agit de «ne pas reproduire les errements de la NBI».
- **une part individuelle, modulable** de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et **de la manière de servir de l'agent**. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés préalablement. Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part individuelle attribuée à un agent est révisable d'une année sur l'autre, en fonction des résultats constatés dans le cadre de la procédure d'évaluation.

Enjeux et questions :

Pour les enseignants-chercheurs, la PES remplace progressivement la PEDR.

Les différences entre les deux primes :

- montant maximum passant de 6500€ à 15000€, et dépendant des choix de l'établissement, et non plus du corps d'appartenance du bénéficiaire
- service d'enseignement abaissé à 64h/TD (au lieu de l'obligation d'effectuer complètement le service statutaire de 192 HTD il me semble, du moins?)
- encadrement doctoral non exigé,
- attribution (dans le cadre des responsabilités élargies) par le chef d'établissement, sur avis du CS et en se basant sur l'évaluation quadriennale,
- disparition de la possibilité de recours,
- élargissement des possibilités de cumul avec d'autres primes.

A Lille 1, le Snesup-FSU avait défendu l'idée d'une prime unique. Même si nous avons obtenu que tous les collègues notés A et B bénéficient d'une PES, ce qui n'est pas le cas partout, à une voix près, la CA de Lille 1 a choisi un système à deux taux correspondants aux évaluations « A » et « B » de l'instance nationale. Le taux A représente 5800 euros et le taux B 3500 euros.

Avec les RCE, les risques de «dérive localiste» se multiplieront car l'évaluation scientifique pourra être locale via une émanation du Conseil Scientifique!

Le contingent d'attribution des PES restera variable selon les moyens des Etablissements. Ceux non passés aux RCE ont reçu une attribution initiale d'un montant voisin de celui des ex-PEDR tout en les laissant « libres » d'abonder en moyens financiers l'enveloppe des Primes en fonction de leurs fonds propres : les universités « riches » pourront attribuer davantage de PES, condition d'attractivité pour le recrutement d'enseignants-chercheurs 'performants' dans le contexte concurrentiel instauré par la loi LRU.

Dans l'établissement, l'interclassement entre disciplines relèvera de la quadrature du cercle (entre la Biologie, l'Astronomie et la Sociologie par exemple). Comment déterminer combien de PES doivent être attribuées dans chacun des champs disciplinaires ? Comment seront défendus les « petits » secteurs disciplinaires ? Quelle sera la qualité de l'évaluation par une communauté scientifique locale ?

La PFR concerne les personnels BIATOSS. Elle se substituera progressivement à différentes indemnités interministérielles (IFTS, prime de rendement, IFR), ministérielles (indemnités d'exercice des missions des préfectures, indemnité de polyvalence), prime informatique, etc...La NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire, attribuée pour des fonctions spécifiques) sera elle aussi intégrée à la PFR au sein de la part liée aux fonctions. **L'esprit de cette prime est en contradiction avec celle de service public et de la fonction publique.** Si la PFR peut présenter l'avantage de simplifier le maquis des diverses primes versées et d'uniformiser le montant des indemnités correspondantes, **elle instaure un système de «concurrence» entre les fonctionnaires, en faisant de «l'entretien d'évaluation» un élément clef de leur rémunération.** En individualisant le montant des primes selon le «mérite», «la performance de chacun» et sa «manière de servir», l'administration entend gérer ses services et ses agents en classant individuellement les fonctionnaires sur une échelle de Zéro à 6, ce qui entraînerait inévitablement une compétition malsaine au sein des services, engendrant une perte de motivation et de confiance de la plupart d'entre eux.

Il y aurait également beaucoup à dire sur la question de l'intégration des primes dans la masse salariale qui encourage encore à détruire de l'emploi, ainsi que sur la volonté d'individualiser les salaires en augmentant la part variable des rémunérations telle qu'annoncée dans le Plan Carrière et confirmée par la ministre. **Le passage aux RCE prévoit en outre que «Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels ».**

6) Dévolution du patrimoine immobilier

Le texte de loi:

Ajout dans l'article L719-4 : Les EPCSCP « *peuvent disposer des ressources provenant notamment de la vente des biens, des legs, donations et fondations, rémunérations de services, droits de propriété intellectuelle, fonds de concours, de la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles et de subventions diverses.* »

Article L719-14 : « *L'Etat peut transférer aux établissements publics à caractère scientifique,*

culturel et professionnel qui en font la demande la pleine propriété des biens mobiliers et immobiliers appartenant à l'Etat qui leur sont affectés ou sont mis à leur disposition. Ce transfert s'effectue à titre gratuit. Il s'accompagne, le cas échéant, d'une convention visant à la mise en sécurité du patrimoine, après expertise contradictoire. Il ne donne lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à aucune indemnité ou perception de droits ou de taxes au profit de l'Etat. Les biens qui sont utilisés par l'établissement pour l'accomplissement de ses missions de service public peuvent faire l'objet d'un contrat conférant des droits réels à un tiers, sous réserve de l'accord préalable de l'autorité administrative compétente et de clauses permettant d'assurer la continuité du service public. »

Enjeux et questions :

Dans le cadre d'une mise en concurrence généralisée des universités, la dévolution des bâtiments est d'abord destinée à donner une longueur d'avance à celles qui ont des locaux dans le centre des grandes villes. **Des opérations financières juteuses seront alors possibles pour ces quelques établissements privilégiés.** De telles réductions de locaux sont cohérentes avec celle de l'offre de formation, voulue par le pouvoir. Cela peut mettre en cause la conservation du patrimoine scientifique et culturel, d'autant plus qu'à terme tous les EPSCP pourraient être concernés. En effet en dépit de la clause du volontariat, le gouvernement a tous les moyens de rendre volontaires les plus réticents, puisque les budgets sont contractualisés... D'une part, la location, la vente ou l'hypothèque de bâtiments constitueraient de **nouvelles variables d'ajustement pour des budgets toujours plus étriqués** ; d'autre part, les charges d'entretien et de réfection incomberaient aux établissements et non plus à l'Etat. Le recours à l'emprunt ou à l'augmentation des frais d'inscription des étudiants deviendrait inévitable, hypothéquant l'avenir ou augmentant le tri social. Relevons enfin que la dévolution nécessitera que les établissements se dotent de compétences juridiques et techniques, c'est-à-dire renforcent leur pôle administratif. Faute de moyens nouveaux, cela se ferait au détriment du pôle enseignement et recherche, diminuant ainsi la performance, donc le budget de l'université attribué par l'Etat... La dévolution est ainsi pour le gouvernement un moyen de se décharger de la construction et de l'entretien des locaux aux dépens des universités et des régions, et de pousser les universités dans la voie de la recherche de nouveaux moyens propres.

Si la plupart des présidents ne sont pas intéressés pour l'heure par la dévolution, l'Université Pierre et Marie Curie est la première à franchir le pas par un vote en CA le 1 Février 2010, un an à peine après son passage aux RCE. Ce choix est bien évidemment dicté par une tractation en vue de l'achèvement de la réhabilitation du site de Jussieu , et s'accompagne de la rétrocession d'un ensemble de bâtiments utilisés pour l'instant par l'UMPC. (détails sur le site de l'UMPC avec accès à la convention complète: http://www.upmc.fr/fr/salle_de_presse/communiques/devolution_des_biens_immobiliers_de_l_etat.html).

La gestion de patrimoine immobilier constitue une charge lourde et elle peut rapidement conduire à une spirale de l'endettement, comme l'ont expérimenté certaines universités étrangères (Canada, Grande-Bretagne,...). L'état du patrimoine de Lille 1 ne permet sans doute pas d'espérer en tirer des financements conséquents. Lille 1 et ses voisines risquent déjà d'avoir fort à faire si les constructions nouvelles inscrites dans un hypothétique « grand emprunt » faisaient l'objet d'un partenariat public-privé, nous rendant locataires de ces bâtiments (locations payées avec les intérêts de la dotation en capital du campus d'excellence)! **Mais dans la course aux grands projets, tout est imaginable!**

7) FONDATIONS ET FINANCEMENT PRIVES

Le financement privé via des Fondations est un élément clé du budget global, aux côtés de la **dévolution du patrimoine**

Le texte de loi :

- Fondations universitaires (L.719-12) :

« Les établissements (...) peuvent créer en leur sein une ou plusieurs fondations universitaires, non dotées de la personnalité morale [NDLR: et donc ne pouvant acquérir ou vendre des biens], résultant de l'affectation irrévocable à l'établissement intéressé de biens, droits ou ressources apportés par un ou plusieurs fondateurs pour la réalisation d'une ou plusieurs œuvres (...). Ces fondations disposent de l'autonomie financière. » Un décret en conseil d'Etat doit déterminer « les règles générales de fonctionnement de ces fondations et, notamment, la composition de leur conseil de gestion, la place au sein de celui-ci du collège des fondateurs [NDLR: les donateurs], les modalités d'exercice d'un contrôle de l'Etat et les conditions dans lesquelles la dotation peut être affectée à l'activité de la fondation. »

- Fondations partenariales (L.719-13) :

« Les établissements (...) peuvent créer, en vue de la réalisation d'une ou plusieurs oeuvres ou activités d'intérêt général conformes [à leurs] missions, une personne morale à but non lucratif dénommée fondation partenariale. Ils peuvent créer cette fondation, seuls ou avec les personnes morales visées à l'article 19 de la loi n° 87-571 du 23 juillet 1987 (...). Les règles [générales] relatives aux fondations d'entreprise, dans les conditions fixées notamment par la loi n° 87-571 du 23 juillet 1987 précitée, s'appliquent aux fondations partenariales (...). Les établissements (...) disposent de la majorité des sièges au conseil d'administration. »

Enjeux et questions :

La différence entre les deux fondations réside dans la personnalité morale, refusée à l'une (la Fondation universitaire) et à la base de l'autre (Fondation partenariale). Les dénominations de « conseil de gestion » dans le premier cas, de « conseil d'administration » dans le second soulignent la différence de voilure. Les Fondations universitaires semblent avoir un objectif limité : être des structures de gestion de fonds privés destinés à aider un ou plusieurs laboratoires (achat de matériel, allocations de thèse...), ou encore des formations (matériel de TP, sorties terrains...). Pour cela, compte tenu de leur autonomie financière, elles n'ont guère de comptes à rendre à l'université.

Les Fondations partenariales, sont explicitement rattachées aux fondations d'entreprise quant à leurs règles de fonctionnement, même si les EPSCP ont formellement la majorité dans les CA de ces fondations. Elles peuvent remplir les mêmes fonctions qu'une fondation universitaire. **De surcroît, la personnalité morale leur permettra d'acquérir des biens, locaux, matériels et d'embaucher des personnels. De quoi développer des instituts au sein des universités avec le risque de renforcer encore un peu plus leur balkanisation...** Relevons enfin que, dans les deux types de fondation, les « règles particulières de fonctionnement de chaque fondation sont fixées dans ses statuts qui sont approuvés par le CA de l'établissement. ». Sur le papier, les universités gardent donc le contrôle. **En pratique, on voit pourtant mal un CA d'université refuser les statuts d'une fondation universitaire imposés par un collège de fondateurs ou par des entreprises libres de donner ou non les fonds nécessaires à la fondation...** Le Golem pourrait facilement échapper à son créateur universitaire !

C'est dans les articles sur les fondations que l'esprit de la LRU s'affirme le plus clairement. Les universités ayant besoin de fonds, la loi leur propose de les chercher auprès de donateurs privés. Ce n'est pas exactement un désengagement global de l'Etat puisque les dons seront déductibles des impôts à hauteur de 60% (arts. 29 à 31) et auront par conséquent un coût pour la collectivité. Le gouvernement ne manquera d'ailleurs pas de présenter ces déductions fiscales comme une partie intégrante du budget qu'il consacre à l'enseignement supérieur et à la recherche. **En revanche, c'est bien un désengagement pour toutes les formations et recherches qui n'intéressent pas directement les bailleurs de fonds.** En effet, l'article 28 est explicite : les moyens sont affectés « pour la réalisation d'une ou plusieurs œuvres ». L'université ne pourra pas mutualiser ou changer la destination des fonds, et tous ceux qui ne sont pas destinataires devront se contenter du budget attribué par l'Etat, d'autant plus rabougri que l'université récoltera de fonds privés. C'est, de fait, un encouragement direct à mettre les enseignements, la recherche et les personnels sous tutelle d'intérêts particuliers. Ainsi, la notion de liberté académique est évacuée du paysage. Toute indépendance du chercheur et toute logique disciplinaire de recherche risquent d'être effacées au profit de quelques financeurs, d'autant plus illégitimes qu'ils ne sont issus que d'une toute petite partie de la société et n'expriment le plus souvent que les intérêts à court terme de la minorité qu'ils représentent.

En ce qui concerne les enseignements, d'une certaine façon, la loi vise le renforcement de la division: formations professionnelles courtes (IUT, BTS, LP,...) abondées en partie par des fonds privés, pour les étudiants plutôt socialement défavorisés ; classes préparatoires et filières longues généralistes (CPGE, Ingénieurs, Master, Doctorat,...), abondées quasi-exclusivement par l'Etat, pour les autres. L'objectif est que la dernière catégorie notamment Master et Doctorat soit, limitée et concentrée dans quelques centres d'élite.

C) Qu'espérer du passage anticipé aux RCE ?

Qu'en est-il du slogan prêt à porter :
« Bénéficiaire au plus vite des marges de manœuvre nouvelles »?

Le 8 juillet 2009, Valérie Pécresse a annoncé le passage à l'autonomie de 33 universités au 1er Janvier 2010. Elle a rencontré leurs 33 Présidents le 10 juillet 2009 pour leur donner sa vision de l'autonomie et les grands chantiers à venir. (<http://www.amue.fr/presentation/articles/article/loi-lru-33-universites-autonomes-en-2010/>)

Sur les 138 millions d'euros supplémentaires attribuées aux Universités en 2010, seuls 10 millions d'euros seront destinés à accompagner le passage aux RCE de ces 33 établissements!

En voilà une manne! Permettra-t-elle au minimum d'assumer les surcoûts liés à ce passage?

Des interrogations, des craintes

Les responsabilités et les compétences élargies accroissent les charges financières des établissements. La preuve par l'exemple : Citons François Paquis, président de l'ASG (association des secrétaires généraux) et secrétaire général de Paris-Descartes : "le ministère n'a pour l'instant pas envisagé de compenser les versements des universités au FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). En effet, celles qui n'emploient pas 6% de personnes handicapées doivent une "pénalité" à ce fond. Jusqu'à présent, cette règle

s'appliquait uniquement pour les personnels contractuels. Pour les universités passées au RCE, elle va s'appliquer à tous leurs personnels. Ainsi, Paris-Descartes versait 20 000 euros par an au FIPHFP. Elle lui devra, à partir de 2010, 400 000 euros".

Autre 'mauvaise' surprise, le capital décès : Lors d'un décès de l'un de ses personnels, l'université devra verser à sa veuve ou son veuf un an de salaire. Jusqu'à présent, c'était l'État qui le faisait pour les fonctionnaires. Ce capital décès, par nature très aléatoire et non prévisible, ne sera pas non plus compensé.

Ou encore, **le ministère part sur une base d'un GVT** (glissement vieillesse technicité, lié à la progression des indices de rémunération des fonctionnaires selon leur ancienneté de carrière) **égal à zéro**. Mais, selon les établissements, il pourra être positif ou négatif, et les effets risquent également de n'être pas compensés "(source dépêche AEF n° 104896 du 20/11/08). **Ce même GVT qui impacte les charges en personnels contractuels de Lille 1 depuis 2006!**

À cela, s'ajoute naturellement la certification des comptes, (autour de 200 000 euros pour l'Université de Nantes à peine plus importante que Lille 1, **combien pour Lille 1?**), la paie à façon facturée par la Trésorerie Générale...

Il apparaît clairement que les RCE risquent de se traduire par des charges supplémentaires pour les Universités, aggravant leurs difficultés financières. **Mais, objectera-t-on, ce passage aux responsabilités et compétences élargies ne pourrait-il pas constituer un encouragement à accroître les ressources propres des universités ?**

Pourquoi ne pas mettre en débat l'augmentation des droits d'inscription? Rappelons qu'ils représentent aujourd'hui autour de 10% des recettes d'exploitation des universités et... que "leur montant est défalqué de la dotation globale de fonctionnement versé par l'État aux universités" (v. rapports Sénat n° 382, 10 juin 2008, p. 11 et Ass. Nat. n° 996, 25 juin 2008, p. 13). Sur ce point, certaines Universités sont à l'affût: ainsi le CA de Paris-Dauphine sur proposition de son Président a voté une augmentation des frais de scolarité applicables pour 48 masters (entre 1500 et 4000 euros l'année de Master). Pour contourner la législation encore nationale sur les droits d'inscription, Paris-Dauphine explique qu'il s'agit «d'une transformation de diplômes nationaux en diplômes de grand établissement qui ont le grade de master». Le but de l'opération étant de «porter la valeur et la notoriété de des diplômes de l'établissement au meilleur niveau international», l'Université «doit diversifier ses ressources financières». Ainsi, «le coût de la qualité impose d'ajouter aux ressources publiques l'apport des entreprises, les dons des mécènes, et la contribution des étudiants». L'exemple de Dauphine montre que cette solution est la plus simple à mettre en œuvre, la plus lucrative de surcroît (4 Millions d'euros de recette sont attendu de cette opération). Pour le moment le ministère a mollement réagi à cette décision, qui fait partie des effets recherchés par les réformes...

Une autre piste de 'recette' est la **taxe d'apprentissage**. Mais rappelons le côté hautement concurrentiel de la chasse à la TA dans les régions! Tous iront chercher de la TA mais le montant total à partager restera le même! Il restera donc à aller séduire les collectivités territoriales et les entreprises privées à travers les fondations, en espérant conserver notre liberté pédagogique et scientifique.

À ces difficultés financières, s'ajoute la cruciale question de l'emploi. Pourtant le déficit en la matière est criant pour notre pays et c'est un rapport au Sénat (n°382, 10 juin 2008, p. 44) qui le dit, tableau à l'appui :

ratio	OCDE	FRANCE
Enseignants/BIATOSS	1 pour 2	2 pour 1
BIATOSS/Etudiants	1 pour 7,5	1 pour 36
Enseignants/Etudiants	1 pour 15	1 pour 18

Le passage aux RCE n'apporte à ce problème central qu'une 'solution' : le financement sur ressources propres. Rappelons en effet que "chaque loi de finances annuelle comporte le plafond des emplois des opérateurs" et que "le contrat pluriannuel d'établissement passé entre l'État et chaque Université fixe le montant limitatif de crédits affecté à la masse salariale, assorti du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat précise le pourcentage de cette masse pouvant être consacré au recrutement de contractuels (CDD et CDI) prévus à l'article L. 954- 3 du code de l'éducation". **La fongibilité asymétrique interdit bien entendu de puiser dans les dépenses de fonctionnement et d'investissement pour abonder les dépenses salariales.**

Nous aurons donc à faire preuve de "courage" pour reprendre l'expression du président de l'université de Poitiers, Jean-Pierre Gesson, dans un courrier daté du 10 décembre 2008 envoyé à Madame La Ministre : "en 2008, nous avons même demandé la transformation d'emplois d'enseignants-chercheurs en emplois de BIATOSS, opération dont le bien-fondé n'a pas été reconnu aisément en interne, ce qui devrait, me semble-t-il, être porté au crédit d'une politique responsable, voire, disons le mot : courageuse" ; le malheureux en espérait une récompense en matière de DGF, récompense qu'il n'a pas obtenue... Ou bien nous aurons à réduire l'offre de formation, au gré des modes et des délocalisations, des envies de tel ou telle président(e) de conseil régional ou de telle ou telle entreprise, en compétition les uns avec les autres, collègue contre collègue, université contre université, avec comme victime le service public de l'enseignement supérieur et une bonne partie des Universités, notamment les plus petites.

Qu'en est-il des marges de manœuvres que permettrait le passage aux RCE dont le mérite essentiel aux dires de la CPU est "d'accroître la réactivité, de stimuler la créativité"? Que penser alors des déclarations de Philippe Dulbecco Président, très réactif et très créatif de l'université de Clermont-Ferrand-I (Le Figaro du 11/09/09), université passée aux RCE dès janvier 2009 : «Une université se gère désormais en partie comme une entreprise. En termes de management d'établissement, ça change tout (...). Avant janvier, notre budget était essentiellement affecté par le ministère de l'Enseignement supérieur, depuis nous avons pu répartir nos 102 millions d'euros de façon stratégique. Certaines équipes ont pu recevoir des fonds augmentés, d'autres ont eu moins (...). Lorsqu'un enseignant nous fait gagner de l'argent grâce à ses contrats de recherche ou à la formation continue, nous réfléchissons au partage des recettes (...). Nous avons décidé d'engager une politique financière plus incitative. Nous élaborons un système de prime pour les responsables de formation et d'équipes de recherche, car ce sont eux qui mouillent leur chemise. Ils sont les piliers de l'université. Ils ont droit à une prime de responsabilité de 4 500 €. C'est très peu au regard d'une entreprise, mais on vient de zéro ! Ces primes sont modulées en fonction des résultats obtenus. Et, si une formation est très bien notée par les organismes évaluateurs, on va doubler la prime du responsable. Nous entendons dégager d'autres marges financières grâce à nos locaux. Nous en avons demandé la propriété et nous nous lançons dans la rénovation de quatre amphithéâtres en plein centre-ville de Clermont-Ferrand. C'est une démarche marketing, on pense les louer (...). J'ai débauché les meilleurs [de l'Université] pour constituer mon conseil d'administration, à l'instar du président du holding Limagrain ou du numéro deux de Michelin, car je voulais des compétences fortes. Je suis fier de l'effet club qu'on a réussi à mettre en place ...».

Que pouvons-nous conclure de cette analyse?

- **pour les personnels :**
 - une dégradation de leurs conditions de travail, notamment pour les collègues **BIATOSS** qui verraient leurs missions très nettement alourdies,
 - la fin à terme des garanties collectives nationales dont bénéficiaient les personnels des Universités dans le cadre du statut de la fonction publique nationale, permettant de les rendre indépendants face à des groupes de pression de toute nature (politique, religieuse, économique,...) et garantissant l'égalité de traitement des usagers
 - le recours systématique à de l'emploi contractuel souvent précaire,
 - l'individualisation forte des rémunérations des personnels qui pourraient varier d'un individu à l'autre d'un établissement à l'autre, par l'octroi de fortes primes à quelques uns.
- **Pour les étudiants :** une dégradation des conditions d'étude dans les établissements les moins bien dotés, assortie d'un risque de voir à terme les frais de scolarité augmenter de manière significative, les universités devant trouver de nouveaux moyens financiers à l'image de Paris-Dauphine.
- **Pour les Universités :** les RCE ne pallient pas au déficit des ressources mais l'accentuent avec des charges croissantes et donc une gestion locale de la pénurie à moyens humains constants voire en baisse. Cette situation risque d'instaurer une compétition entre établissements fragilisant les plus petits d'entre eux, instituant à terme des Universités à plusieurs vitesses avec la multiplication des collèges universitaires dans les zones qui ne feraient pas partie d'un campus d'excellence.

Les pressions financières qui s'exercent sur les établissements associées à la mise en œuvre zélée dans certains laboratoires des critères bibliométriques et classements de l'AERES pourraient conduire de **nombreux enseignants-chercheurs** à une course à la publication ou au dépôt de brevets, au risque de sacrifier le fond de leur recherche et leur liberté scientifique sur l'autel de la « performance », dont la définition et la mesure sont puissamment idéologiques. Au sein des Conseils de Lille 1, nos élus ont dénoncé la situation d'enseignants-chercheurs qui se voyaient radiés sous l'argument d'une « insuffisance de publications » qui pèserait sur l'évaluation du Laboratoire. **Nous continuons de défendre qu'il faut, au contraire viser à intégrer le plus grand nombre de collègues et à développer les moyens pour les aider à maintenir une activité de recherche, dans l'intérêt de la société et de l'avancement de la connaissance.**

Finalement, ce qui se dessine, c'est la destruction progressive du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le résultat de **la mise en compétition de l'ensemble sous couvert de performance ne peut qu'entraîner une démotivation du plus grand nombre et l'abandon de la logique de service public par un repliement sur les activités décrétées « rentables ».**

Pour ces raisons, (et contrairement à ce que certains souhaiteraient...), le débat sur le passage anticipé aux RCE n'est pas que technique et ne saurait être déconnecté de l'analyse de la loi LRU, de ses effets, de ses objectifs!

**Alors êtes-vous toujours aussi pressés de passer aux RCE ?
Nous, non !**