

Autonomie de l'Université de Franche-Comté Acte I

Un choix assumé



Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) est un aspect de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU). Il n'est pas inutile de rappeler que la première version du texte faisait de ce « passage » une option réservée à quelques universités.

Ce n'est que sous la pression que la mesure a été étendue à l'ensemble des universités. Aujourd'hui, le décret « 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), sachant toutefois que l'autorisation finale du passage aux RCE n'est prise par le Ministre qu'après inspection de l'établissement par l'Inspection Générale.

Il était de ma responsabilité de placer le plus rapidement possible l'UFC dans le peloton des universités jugées aptes à gérer un budget dont la taille est multipliée par trois, à acquérir une part d'autonomie dans la gestion des postes, à pouvoir enfin, dans le cadre du service public, faire entendre les choix locaux pour le développement de nos formations et l'excellence de notre recherche.

Ce ne fut pas facile et beaucoup reste à faire. Que soient ici remerciés toutes celles et tous ceux qui contribuèrent, dans des conditions parfois difficiles, au bon déroulement de l'inspection, à la mise en place des recommandations et qui, demain, assureront non seulement le versement de nos salaires mais aussi le suivi de la masse salariale et plus globalement le bon pilotage de notre établissement.

Les RCE constituent-elles la panacée à la résolution des problèmes de l'université ? Certes, non. Il ne faut en attendre qu'un peu moins d'infantilisation dans nos rapports avec l'État. De mon point de vue, cela seul suffit pour que nous acceptions de relever le défi. Nous aurons à élaborer ensemble de nouveaux modes de décisions pour des choix politiques nouveaux : sur les postes (quelle stratégie en période de non-crédit d'emploi ?), sur la politique indemnitaire, sur la création d'une véritable action sociale, globalement sur de nouvelles affectations budgétaires, mais aussi sur la gouvernance de nos composantes ou de nouveaux partenariats.

Le passage aux RCE ne conduit pas inexorablement -même si le risque existe- à un pilotage managérial des universités. Ma certitude est que nous pouvons faire de ce passage un rendez-vous avec la collégialité, grande oubliée de la LRU. A nous d'en saisir l'opportunité.

Rendez-vous dans un an, pour un premier bilan.

Claude Condé

Président de l'Université de Franche-Comté





U

L'Université de Franche-Comté accède à l'autonomie le 1^{er} janvier 2010

L'Université de Franche-Comté fait partie des 33 universités qui accèdent à l'autonomie au 1^{er} janvier 2010. Ce passage implique l'attribution de nouvelles responsabilités et de compétences élargies. L'Université de Franche-Comté gère désormais **son budget et ses ressources humaines**.

Le passage à l'autonomie est une étape importante dans la vie de l'Université car au-delà des responsabilités et des compétences, ce passage signifie avant tout un état d'esprit.

Références

LOI n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.
(J.O n° 185 du 11 août 2007 page 13468 texte n° 2).

L'autonomie en quelques chiffres

- ◆ Budget de l'UFC : **195,3 M€** (x3 / 2009)
- ◆ **+ 90%** du budget en fonctionnement
- ◆ **142,7 M€** de paie gérés
- ◆ **2 500** personnes représentant 2590 ETPT (équivalents temps plein travaillés) dont 1484 enseignants et enseignants-chercheurs et 1106 personnels BIATOSS
- ◆ Plus de **1000** collaborateurs concernés pour le nouveau système d'information
- ◆ **3** nouvelles instances de concertation mises en place

Autonomie en pratique

Nouvelles compétences en résumé

Un budget global

◆ L. 712-9 - Le contrat... prévoit... le montant global de la dotation de l'État en distinguant les montants affectés à la masse salariale, les autres crédits de fonctionnement et les crédits d'investissement.

◆ Les comptes de l'université font l'objet d'une certification annuelle par un commissaire aux comptes.

Une gestion des ressources humaines renouvelée

◆ Une responsabilité totale de la structure des emplois dans le cadre du respect d'un plafond d'emplois et d'une masse salariale fixés par l'État.

◆ Un budget global qui intègre dans son périmètre les dépenses de rémunération de tous les personnels titulaires actuellement payés par l'État.

◆ Une possibilité de redéployer les crédits entre les 3 grandes enveloppes définies par l'État : personnel, fonctionnement et investissement.

◆ Seule l'enveloppe des dépenses de personnel ne peut être abondée (fongibilité asymétrique).

Une possible gestion de l'immobilier

◆ La gestion de l'immobilier de l'établissement reste facultative ; elle n'a pas été retenue à l'Université de Franche-Comté.

Ce qui change

Du point de vue de la gestion de la masse salariale

Le Décret 2008-618 du 27 juin 2008 stipule...

A l'Art. 4, l'enveloppe consacrée à la masse salariale est assortie :

- d'un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement;
- d'un plafond d'emplois fixé par l'État relatif aux emplois financés par l'État;

A l'Art. 9 II, 1°..., le montant des dépenses de personnel ne doit pas excéder la dotation annuelle de masse salariale de l'État majorée des ressources propres d'exploitation.

De nouvelles modalités en matière de recrutement

L. 954-3 - Le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

- pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;
- pour assurer, ..., des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection.

Pour le régime indemnitaire

L. 954-2 - Le Président est responsable de l'attribution des primes aux personnels... selon des règles générales définies par le Conseil d'administration.

- Y compris la prime d'excellence scientifique.
- Le Conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

Pour l'organisation des services d'enseignement

L. 954-1 - Le Conseil d'administration définit, dans le respect des dispositions statutaires..., les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche.

Nouveau développement de l'action sociale

- Transfert des crédits des prestations interministérielles (PIM) et ministérielles gérées par le Service académique d'action sociale (ASIA) à l'Université.
- Mise en place possible d'une véritable politique d'action sociale en faveur de tous les personnels.



U

Les ressources humaines au cœur de l'Université

Des services réorganisés pour assumer pleinement les nouvelles tâches

Avec le passage à l'autonomie, l'Université de Franche-Comté assure la gestion de l'ensemble de son personnel de A à Z, du recrutement jusqu'au contrôle de la fiche de paie de chacun - la Trésorerie Générale assurant l'édition des salaires. Les services des ressources humaines ont été réorganisés et confortés dans la perspective de leurs nouvelles attributions. Dès le début de l'année 2009, un gros travail préparatoire s'est engagé. La Direction a été renforcée avec l'intégration de 3 personnes.

La transversalité étant nécessaire, des réunions régulières se sont tenues entre les différents services DRH, Agence comptable, DSI et services financiers afin d'être tout à fait prêts au 1^{er} janvier.

Une nouvelle dimension dans la gestion des emplois et des compétences

La compétence de gestion des ressources humaines n'intègre pas seulement les recrutements mais également la gestion des carrières et de fait, la formation des personnels.

En Franche-Comté, l'Université était déjà dans une logique qui vise l'adéquation entre les compétences des personnels enseignants-chercheurs et BIATOSS avec les besoins de l'établissement.

Avec le passage à l'autonomie, elle va plus loin et appuie sa stratégie sur une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEC).

Ressources humaines ...

Ce qui ne change pas :

- Le statut des personnels fonctionnaires
- Les règles statutaires de chaque corps

Les modalités nouvelles :

- Les nouvelles possibilités de recrutement
- Le régime indemnitaire
- L'organisation des services d'enseignement
- Le développement de l'action sociale

Politique indemnitaire : une opportunité pour revaloriser les carrières

La prise en responsabilité du régime indemnitaire sera entièrement dévolue à l'amélioration de la rémunération des personnels, à la lutte contre la précarité et à la valorisation du travail.

Des groupes de travail sont constitués pour étudier la remise à plat de la politique indemnitaire afin de voir comment redéployer et abonder les moyens au service des personnels. Constitués des syndicats, des représentants de tous les personnels, deux groupes travaillent à la définition de critères (enseignants-chercheurs d'une part, BIATOSS de l'autre). A l'issue de la concertation, ils feront leurs propositions en Comité technique paritaire puis le Conseil d'administration les validera.

Réussir ensemble le passage à l'autonomie

Les nouvelles responsabilités en matière de ressources humaines amènent l'Université à faire des choix, à s'interroger plus en amont. Elle souhaite le faire dans un esprit de transparence et de concertation.

Le dialogue sur les ressources humaines nécessite un dialogue avec chaque composante. Dans ce contexte, de nouvelles instances y veilleront :

- Un Comité technique paritaire,
- Une Commission consultative paritaire des doctorants contractuels,
- Une Commission des personnels BIATOSS contractuels.



**L'action sociale
compétence
pleine et entière
de l'Université**

**Entretien avec
Jean-Luc Rossignol,
Vice-Président
de l'Université
de Franche-Comté**

« Jusqu'à présent le budget de l'action sociale était relativement restreint ; il était quasiment réservé aux fonds d'urgence.

Désormais les crédits des prestations interministérielles et ministérielles (PIM) gérées par le Service académique d'action sociale sont transférés. De fait, l'Université de Franche-Comté assume maintenant les missions qui incombent à tout employeur qu'il s'agisse de la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive... comme de la gestion des accidents du travail.

Si la réflexion était déjà engagée à l'Université de Franche-Comté pour faire évoluer la politique d'action sociale, le passage à l'autonomie nous donne l'occasion de la reconstruire dans un nouveau cadre. Un service commun d'action sociale devrait être mis en place prochainement pour mettre en œuvre la nouvelle politique d'action sociale préalablement définie en totale concertation avec le personnel. »



Un système d'information complètement revisité

Avec l'accroissement des compétences de l'établissement, la responsabilité de la paie, la nouvelle dimension dans la gestion des emplois et de la masse salariale, l'Université a complètement revisité son système d'information, à la fois dans ses applications et dans les processus de mise en oeuvre. La fluidité, l'interopérabilité et l'interconnexion sont des éléments fondamentaux pour assurer un meilleur contrôle de ses activités et lui permettre une meilleure gouvernance globale.



Dès 2008, l'approche du système d'information a été repensée. Elle a donné lieu à des études de marché approfondies pour doter l'établissement des systèmes qui correspondent le mieux à ses besoins.

◆ **Du point de vue financier et comptable**, l'Université a retenu en juin 2009 le **système JEFYCO** qui lui permettra d'optimiser le pilotage du budget ; il est important de bien savoir ce que l'on paie mensuellement, annuellement pour être capable de faire des projections, de suivre la consommation des crédits par rapport aux prévisions... C'est de cette manière qu'il est possible d'optimiser les marges de manœuvres. Depuis 6 mois, les équipes se préparent et les services suivent une formation intense pour sa mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} janvier 2011.

◆ La refonte du système d'information était également l'occasion de doter l'établissement **d'un système de gestion de la recherche et de la valorisation**. C'est un aspect essentiel pour les laboratoires qui d'une part, ont à produire régulièrement des dossiers d'habilitation et d'autre part, doivent suivre des contrats de valorisation. Démarré dès cette année, le travail de mise au point est en cours. Le système qui associe le produit SIRIUS pour la recherche et CENTAURE pour la valorisation devrait être opérationnel au printemps 2010.

◆ Autre point important, **la gestion des salles et des emplois du temps**. Un nouvel outil acheté et maintenu au niveau central a été choisi en juin 2009. Sa mise en œuvre opérationnelle s'organise en 3 étapes :

- D'ici la fin de l'année, les composantes SGTI, STAPS et l'IUT Besançon/Vesoul en seront équipés.
- Dans le début de l'année 2010, Médecine, Sciences et SJEPEG suivront.
- Pour la fin 2010, tout l'établissement sera doté de ce système centralisé.

Du point de vue comptable et financier, l'essentiel

Un budget multiplié par 3

L'intégration de la masse salariale impacte la gestion des ressources humaines mais elle a également des conséquences sur l'organisation des services comptables et financiers.

Jusqu'à présent la gestion du budget géré par l'Université représentait environ 60 millions d'€. Aujourd'hui avec l'intégration de la masse salariale qui était auparavant gérée par l'État via le rectorat, **il passe à 195,3 millions d'€**. C'est de fait un véritable changement d'échelle qui s'opère et l'Université se doit d'être en mesure d'assurer la gestion et le suivi de ce budget.

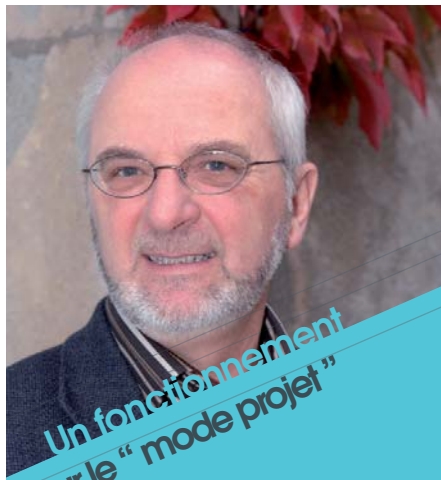
Le corollaire de l'autonomie consiste en effet à bien identifier et assumer les nouvelles responsabilités et compétences dévolues à l'Université en matière budgétaire et comptable ; d'où la nécessité de finaliser un contrôle interne financier et comptable fiable et robuste.

L'instauration d'une certification des comptes de l'Université par un commissaire aux comptes indépendant doit contribuer à identifier très précisément tous les processus. Cette identification doit permettre de valider, dans le cadre d'un dialogue de gestion renforcé avec les composantes, les différents processus qui seront conjointement arrêtés. La procédure de certification des comptes doit permettre cette évolution grâce au regard extérieur du commissaire aux comptes.

Évaluation annuelle

Tous les ans, l'Université doit produire un « **projet annuel de performance** » dans lequel elle fixe ses objectifs pour l'exercice. A titre d'exemple, pour 2010, une vingtaine d'objectifs ont été mis en lumière dans le projet annuel 2010.

A la fin de chaque exercice, l'Université aura également à produire un « **rapport annuel de performance** » qui fera le point sur ses résultats.



Un fonctionnement sur le "mode projet"

Entretien avec
Joël Berger,
Vice-Président
de l'Université
de Franche-Comté

« Selon les règles du décret financier de juin 2008, le budget de l'Université se présente avec un budget principal (composantes et services) et un budget annexe (SAIC pour les contrats de recherche notamment).

Dans le cadre du passage aux responsabilités et compétences élargies, le Recteur, Chancelier des Universités, assure le contrôle du budget de fonctionnement de l'Université. Dans ce contexte, le report des crédits de fonctionnement alloués pour un exercice n'est plus systématique ; ces crédits non consommés sont reversés dans le fonds de roulement de l'établissement et leur réaffectation pour des opérations autres que l'investissement, nécessite l'accord préalable du Recteur.

Ce processus s'inscrit dans la logique d'une méthode de travail qui s'appuie sur un « mode projet ». Il nous amènera à faire évoluer nos pratiques et notamment à évaluer nos justes besoins pour une période donnée. »

www.univ-fcomte.fr

Université de Franche-Comté

1 rue Claude Goudimel
25030 Besançon Cedex
Tél. : +33 (0)3 81 66 66 66

Claude Condé, Président de l'Université de Franche-Comté
Jean-Luc Rossignol, Vice-Président de l'Université de Franche-Comté
Joël Berger, Vice-Président de l'Université de Franche-Comté