



RCE:
Responsabilités et Compétences Élargies

Présentation et Décryptage des textes

Article 18 et 19 de la LRU:

*Éléments extraits des documents officiels
(Texte l'Amue – Loi LRU – comptes rendus)*

Comment atténuer les effets des RCE ?

Les effets des RCE dans les universités

Ce document présente un décryptage des différents éléments qui composent les articles 18 et 19 de la LRU; *Responsabilités et Compétences Élargies*. Les contraintes liées au passage aux RCE poussent les universités à oublier leur mission de service public. Les RCE concentrent tous les pouvoirs de décision entre les mains du Président de l'université et de son équipe.

Les décisions importantes sont prises par des structures de "gouvernance" de plus en plus centralisées, inhibant totalement la collégialité. Les structures intermédiaires ; les services, les conseils de composantes, les élus du CEVU et du CS sont dépossédés de tout moyen de contrôle et de participation à la gestion. Cette situation conduit très souvent la gouvernance des universités à un passage en force. Le socle fondamental des RCE est la performance à tout les niveaux. Dégager des marges budgétaires est sans doute le point le plus récurrent : réduction drastique des heures complémentaires, des budgets de fonctionnement, hausse de la précarité, non publications des postes, suppression de formations jugées non viables : faible insertion professionnelle, peu d'étudiants etc. Le nouveau mode de gestion met les universités dans des situations difficiles. La dernière en date concerne l'université d'Artois placée en situation de faillite. En novembre 2010, elle accuse un déficit de 2.000.000 d'euros. Pour pouvoir rémunérer l'ensemble des personnels, la Présidence envisage plusieurs solutions :

- la non publication d'un certain nombre de postes (recrutements pourtant votés en C.A.)
- un recours massif aux heures complémentaires et aux vacations.
- le licenciement de tous les personnels contractuels de l'université

Une autre conséquence de la gestion centralisée et sans concertation est symbolisée par les décisions du tribunal administratif qui vient de retoquer les RCE des universités de Paris6, Montpellier 2 et l'université Joseph Fourier de Grenoble pour non respect des procédures. La concentration des décisions au niveau de la gouvernance les conduit à ignorer les structures intermédiaires (CTP) dans la gestion des primes et des postes.

Au sein de la communauté universitaire, nos établissements constituent autant de corps en synergie. Pour préserver l'identité propre à chacun d'eux (son histoire comme sa prospective), tous les apports, tous les points de vue sont aujourd'hui nécessaires. Notre passage aux RCE prévu pour le 1er janvier 2012 comporte des effets néfastes que nous avons à appréhender et à maîtriser ensemble. L'idée d'une «charte» fut évoquée lors de l'AG du 2 Mars: elle nous semble une manière de combler de propositions constructives et d'aspirations les vides démocratiques soigneusement aménagées par la LRU et les RCE.

En quoi consiste le passage aux RCE ?

1. **Transfert de la responsabilité de la paie** des personnels titulaires sous réserve de plafonds de gestion, impliquant une nouvelle dimension dans la gestion des emplois et de la masse salariale ;
2. **Accroissement de la compétence** des instances dirigeantes de l'établissement **en matière de gestion des personnels**, notamment en matière de répartition des obligations de service et de rémunérations ;
3. **Renouveau du cadre budgétaire et financier** applicable aux EPSCP, lequel découle de la refonte du décret du 14 janvier 1994, remplacé par le décret n°2008-618 du 27 juin 2008 ;
4. - **Certification des comptes** par un commissaire aux comptes ;
5. - Mise en place d'instruments **d'audit interne** et de **pilotage financier**.

Responsabilités et Compétences Élargies

Avant la LRU

L'organisation et le fonctionnement des universités trouvent leur origine dans la loi d'orientation de l'enseignement supérieur n°68-978 du 12 novembre 1968, mise en application le 1er juin 1969. Elles sont alors considérées comme de simples « établissements publics à caractère scientifique et culturel », administrées par un président élu par un « conseil de l'université » composés par collèges et sous collèges différents selon qu'ils sont des personnels (enseignants-chercheurs et personnels de bibliothèques ou ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de services, sociaux et de santé - BIATOSS) et des usagers (étudiants). Les anciennes facultés deviennent des unités d'enseignement et de recherche (UER) au sein des universités.

Cette loi sera complétée par la loi sur l'enseignement supérieur n°84-52 du 26 janvier 1984. Les universités deviennent des « établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel » (EPSCP) et les « unités d'enseignement et de recherche » (UER), des « unités de formations et de recherche » (UFR). La composition du conseil d'université est modifiée pour y accueillir des personnalités extérieures et par la création de deux conseils plus spécialisés portant sur les questions de recherche (conseil scientifique) et la vie étudiante et les questions pédagogiques (CEVU). La possibilité est offerte aux universités de créer des Diplômes d'Université (DU).

L'université est un service public avec plus de collégialité et une répartition des rôles entre les 3 conseils (CEVU, CS, CA)

Après la LRU

L'établissement public national est devenu une personne morale distincte de la personne qui l'a créé, c'est-à-dire l'État. Ce principe d'ordre juridique, qui ne souffre d'aucune exception, entraîne toute une série de conséquences pratiques :

1. l'établissement est doté d'organes dirigeants à même d'exprimer sa volonté en tant que sujet de droit autonome. Il dispose donc d'une instance délibérante (conseil d'administration) et d'un exécutif (président ou directeur) ;
2. il prend des décisions qui peuvent être individuelles ou réglementaires, unilatérales ou contractuelles. Ces décisions, qui peuvent nécessiter une approbation ministérielle pour devenir exécutoires, sont créatrices de droit et engagent l'établissement lui-même ;
3. il possède un patrimoine qui peut comprendre des biens immobiliers et mobiliers ;
4. il fonctionne au moyen d'un budget propre ;
5. *il peut agir en justice.*

Décryptage : comment forcer les universités à trahir leurs missions fondamentales

- *perte de la collégialité « Présidentialisation » de la gestion de l'Université*
- *le renforcement du poids des décisions locales vis-à-vis du pilotage national, dans un contexte de mise en concurrence des établissements*
- *la mise en place ou le renforcement d'outils permettant l'obtention de ressources propres (dont les fondations universitaires)*
- *casse du service public*
- *création d'instances locales pour évaluer la performance des personnels Biatos / Enseignement chercheur.*

L'autonomie consiste donc à imposer aux universités de redistribuer leurs ressources, appauvrissant les uns et enrichissant les autres, à instaurer une guerre permanente entre les personnels. Tout un état d'esprit. Pour équilibrer les comptes et dégager des marges de manœuvre il faudra réduire l'offre de formation, en s'attaquant en priorité aux filières qui ne se conforment ou ne s'adaptent pas aux exigences du bassin d'emploi.

la Performance est le socle fondamental des RCE

Les instruments d'une responsabilité nouvelle en matière : 1- de gestion des ressources humaines / 2- de pilotage et de gestion financière

Les recrutements : titulaires et contractuels :

Les nouvelles modalités de recrutement et d'affectation des titulaires

- La nouvelle procédure instaurée par la loi LRU : remplacement **des commissions de spécialistes** par **les comités de sélection** et l'instauration d'un pouvoir accru pour le CA restreint. Le comité de sélection est chargé de présenter des propositions de recrutement que le président transmettra avec son avis au CA restreint. Ce dernier propose alors un nom de candidat ou une liste de candidats classés par ordre de préférence que le Président transmet au ministre pour procéder au recrutement.
- La création d'un avis défavorable motivé pour le président en matière d'affectation des personnels.

***Décryptage :** l'avis du président prime sur toute décision d'un comité de sélection.*

Les nouveaux types de contractuels :

L'article 19 de la loi LRU a créé un article L. 954-3 au Code de l'éducation qui introduit la faculté, pour le président, de recruter de nouveaux contractuels, pour une durée déterminée ou non, sur des fonctions particulières. Il s'agit soit d'occuper « des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A », soit d'assurer « des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche ».

***Décryptage :** Le président peut décider de recruter des personnels en CDD ou CDI pour des fonctions recherche ou administratives. Il négocie directement les primes et les salaires avec les recrutés. Cette situation est problématique puisqu'elle conduit de fait à installer des différences de salaires entre les titulaires et les contractuels. Pour financer ces contrats le président peut décider de ne pas publier les postes vacants ou réduire la dotation budgétaire des composantes et services.*

Les modulations de service des Enseignants et/ou Chercheurs

L'article 19 de la loi LRU a introduit un nouvel article L. 954-1 au Code de l'Éducation qui pose que : « 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 ».

***Décryptage :** C'est un processus d'individualisation des carrières qui est à l'œuvre. On peut imaginer que d'ici 4 ou 5 ans, un enseignant-chercheur de l'Université de Tours ne fera pas le même métier que son collègue de Poitiers et ce sera aussi vrai (voire davantage) à l'intérieur d'une même Université. Ce processus conduit de fait à la remise en cause du statut de l'enseignant chercheur. (Extrait du document Texte sur loi LRU_SLU Tours_8janv08). La loi, ne prévoit aucun recours pour l'universitaire. Si le président décide de supprimer un laboratoire ou un département, les EC de ces structures seront contraints d'accepter un nouveau service qui sera décidé par le président. Les règlements de comptes et les injustices seront fréquents.*

La masse salariale est les plafonds d'emplois

Dans le cadre des RCE, l'autonomie des établissements s'accompagne d'une responsabilité accrue sur deux points : un encadrement des emplois et un plafonnement de la masse salariale. En la matière, l'université passe d'une logique de postes ouverts en loi de finances par le ministère à une logique de plafond d'emplois à l'intérieur duquel l'établissement a toute la liberté pour les opérations qu'elle souhaite.

Décryptage : transformations d'emplois de titulaires vacants (départ en retraite, délégation etc) en primes ou en CDD voire des transformations de masse salariale en crédits de fonctionnement ou d'investissement. C'est une dimension majeure de la réforme introduite par les RCE. Grande tentation de supprimer des laboratoires ou des formations jugés non viables par le président pour dégager des marges de manœuvres budgétaires à des fins de placement financiers sur les marchés ou remboursement de prêts bancaires. Cette situation s'est produite dans plusieurs universités.

Une montée en puissance de la précarisation des emplois

L'université demeure seule maîtresse de ses emplois financés sur ressources propres : le recteur ne peut pas s'opposer, sur ce fondement, à un budget tant qu'il respecte le plafond « Etat » ou à une DBM dans laquelle l'augmentation du plafond découlerait de recrutements sur ressources propres.

Décryptage : création de nouveaux contrats précaires en CDD, sans donner pour autant accès au statut du corps de référence. En effet, le contractuel est officiellement « employé à titre précaire et révocable » c'est le cas de plusieurs contrats signés à l'Université de Limoges. Exemple transformation de poste ATER en ACERU attaché contractuel sans statut. L'université de Limoges a recruté en CDI des personnels de niveau Master ou DEA sous payés pour enseigner à tous les niveaux du L&M. Ceci dans le but de remplacer dans les UFR les postes vacants non publiés utilisés à des fins d'investissements financiers. Cette précarité légalisée sera l'un des moteurs des universités et sans aucun doute celui des laboratoires.

Les rémunérations : principales et accessoires

Ce sujet renferme en fait deux éléments bien distincts : les rémunérations principales des titulaires et les rémunérations accessoires (primes, intéressements) de tous les personnels sur lesquels l'établissement acquiert la maîtrise qui lui permettra d'en faire un outil de régulation.

Décryptage : La gestion des opérations de paie globale, l'ordonnateur de la paie est le président de l'université, tandis que le comptable assignataire est l'agent comptable de l'université. La Trésorerie Générale n'est que « prestataire de services, pour le compte de l'établissement, moyennant rétribution pour l'édition des bulletins de salaires. C'est la course aux dégagements de marge. Exemple, lors d'un décès de l'un de nos 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 par l'état. Pour financer les promotions statutaires internes, le ministère part sur une base d'un GVT (glissement vieillesse technicité [changement d'échelon]) égal à zéro. Voici un exemple, un professeur classe exceptionnelle qui part à la retraite libère son poste sur lequel l'université engagera un MCF ou PR débutant avec un salaire moindre. La différence servira à financer la promotion d'un autre enseignant ou Biatos. Cette situation rend donc les promotions incertaines et dépendantes du bon vouloir du Président. Par ailleurs, les promotions données au titre du CNU doivent être satisfaites en priorités par l'universitaire. Conclusion, les collègues qui s'investissent très fortement en interne et qui ne peuvent donc pas satisfaire aux critères CNU auront très peu de chances d'être promus. Mais, selon certains établissements le GVT pourra être positif ou négatif. Autrement dit, les promotions ne sont pas garanties.

Les primes et intéressements :

Pour la LRU le transfert de compétences en matière de rémunérations accessoires peut s'avérer un levier important de la GRH dans le cadre des RCE pour la mise en concurrence des personnels. L'article 19 de la loi LRU a intégré au Code de l'éducation un article L. 954-2 qui dispose que : 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. Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

Décryptage : le président est seul responsable de l'attribution de toute prime aux agents de l'établissement,

- Primes

Cette «Excellence» contribue à couper la communauté scientifique en deux. Il y aurait les chercheurs «excellents désignés par le Président ou le CS, qui obtiennent des primes, et les «autres». Ce nom « Excellence » est devenu synonyme de concurrence acharnée entre les enseignants chercheurs. Substitution de l'unique Prime de Fonctions et de Résultats à toutes les primes existantes pour les BIATOSS ; substitution des primes des enseignants-chercheurs à taux fixe (comme la PEDR), aux primes à taux variable (comme la Prime d'Excellence). : l'important écart entre le plancher et le plafond implique systématiquement une distinction entre des chercheurs « moins excellents » et des « plus excellents », soit une véritable hiérarchie et une concurrence qui ruineront l'idée même d'excellence et de sa reconnaissance objective.

Petit tableau (très incomplet) des degrés d'excellence : – excellents EC = PES plancher (3 500 €) / – excellents-excellents EC = PES plancher des nominés à l'IUF juniors (6 000 €) / – excellents-excellents-excellents EC = PES plancher des nominés à l'IUF seniors (10 000 €) / – excellents-excellents-excellents-excellents EC = PES plafond (15 000 €) / – excel.-excel.-excel.-excel.-excellents EC = PES plafond de lauréat de distinction internationale (25 000 €)

-L'intéressement

Est lié, dans les organismes privés, au chiffre d'affaires ou au résultat. A l'université, l'intéressement serait lié à une recette ou un bénéfice identifiable pour l'établissement. Mais par extension, et au vu des spécificités du secteur public, il est concevable que l'intéressement s'applique à l'appréciation de la performance globale. Enfin, selon les termes de la loi, il doit avoir pour effet d'améliorer les rémunérations des personnels en fonction du chiffre d'affaire réalisé par le personnels

Le budget et la performance

La LRU donne au CA la possibilité de déléguer au président le pouvoir d'adopter les DBM (article L 712-3 VI nouveau du Code de l'Éducation, avant dernier alinéa).

Décryptage : Le président peut se passer du CA.

Pour accroître la responsabilité des universités, la LRU annule des dispositions réglementaires qui amoindrissaient automatiquement les compétences des instances dirigeantes des établissements au profit de leurs structures internes pour permettre aux administrateurs d'en décider par eux-mêmes .

Décryptage : Avant la LRU et les RCE les responsabilités étaient partagées. Les 3 conseils étaient considérés comme des contre-pouvoirs. Aujourd'hui le président décide de tout le CEVU et le CS sont devenus des chambres d'enregistrements. Le seul (principal) objectif du président devient la recherche de nouvelles marges, et la réduction corollaire des moyens des composantes voir Motion concernant le passage aux RCE (université de Reims).

Diminution de l'offre de formation.

Chasse aux formations à petits effectifs. Les universités de région ne pourront s'en sortir que si elles sont capables de se différencier et de ne pas disperser leurs moyens. On a des points forts sur lesquels on doit mettre des moyens humains, organisationnels. Les RCE, c'est une grosse secousse pour le monde de l'université, qui doit modifier ses pratiques pour ne pas subir le changement. (source université Bretagne Sud).

Supprimer des départements devient rentable c'est la solution facile pour dégager des marges financières

Exemple : d'un département ALPHA , 100 étudiants inscrits / 4 titulaires (3 départs en retraite)

- Dotation ministérielle (DGF) versée à l'Université pour cet effectif : $100 \times 344 \text{ Euros} = 34\,400 \text{ Euros}$
- 3 MCF en retraite représentent financièrement : $3 \times 79\,000 \text{ Euros} = 237\,000 \text{ Euros}$ (79 000 Euros avec charges est le montant moyen)
- 1 MCF transféré dans un autre département pour compenser le sous encadrement

Marge dégagée pour l'Université : $237\,000 - 34\,400 = 202\,600 \text{ Euros}$

Chaque année l'Université disposera de cette somme, elle pourra alors s'en servir pour des placements financiers, du fonctionnement ou de l'investissement immobilier ou encore engager une armée de précaires. Cette disposition est la même que celle utilisée dans les entreprises qui font grimper leurs actions lorsqu'elles licencient des salariés.

Pour l'université, il devient rentable de ne plus avoir d'étudiants. En effet, l'état transfère chaque année sa masse salariale à l'université quel que soit le nombre d'étudiants. Si l'université supprime des formations jugées non viables, elle pourra alors garder les postes de titulaire vacants en réserve budgétaire pour faire des opérations financières

La certification aux Comptes

Dans le cadre de la loi LRU, l'article L712-9 prévoit que les comptes des universités qui bénéficient des responsabilités et compétences élargies « font l'objet d'une certification annuelle par un commissaire aux comptes ».

Décryptage : Le coût d'une certification entre (100 000 & 200 000 euros) par an selon le volume financier.

C'est sans aucun doute la preuve que le Ministère est conscient sans le dire que le passage aux RCE peut mettre les universités en situation de faillite. En effet, le Ministère veut se couvrir des possibles magouilles financières en demandant aux universités la certification des comptes comme dans les grandes entreprises.

Le commissaire aux comptes n'assure pas la comptabilité, il vérifie que les procédures sont respectées et que les comptes sont sincères. Le commissaire aux comptes dispose de trois options dans son rapport relatif à la certification des comptes de l'établissement :

- il certifie les comptes ;
- il certifie les comptes avec des réserves qu'il énonce ;
- il refuse de certifier les comptes.

Dans les entreprises privées, la certification sert à éclairer la décision des actionnaires. On peut alors imaginer que le ministère envisage de faire évoluer la loi pour permettre à des entreprises de devenir actionnaires des universités comme cela se passe chez les anglo-saxons.

Pour certifier les comptes, le commissaire exigera la mise en place d'un plan de contrôle interne qui aura pour objectif:

- de maîtriser le fonctionnement des activités
- de fournir une « assurance raisonnable » quant à la réalisation des objectifs (améliorer la performance) des services, des composantes, laboratoires, des contrats etc. Avec les comptes certifiés, l'université peut obtenir des prêts bancaires.