

# **L'analyse de la répartition du budget de l'ESR aux universités illustrée par la mise en faillite de l'UPPA.**

L'analyse de la répartition du budget de l'ESR aux universités illustrée par la mise en faillite de l'UPPA.....	1
1- Rappels :.....	1
1-1 Les crédits :.....	1
1- 1.1 Le “ droit commun ” 1,5 milliard d'euros :.....	1
1-1.2 Les enveloppes additionnelles 500 millions :.....	2
1-2 Les emplois :.....	3
2- Un modèle idéologique, qui plus est inégalitaire :.....	4
2-1 Un modèle idéologique que nous rejetons :.....	4
2-2 Un modèle inégalitaire :.....	4
2-3 Conclusion générale sur la répartition SYMPA :.....	7
3- L'exemple de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) :.....	7
3-1 Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) :.....	7
3-2 Evolution du GVT :.....	8
3-3 Conclusion UPPA:.....	9

## **1- Rappels :**

Le MESR fournit la quasi-totalité des ressources aux universités, soit 12 milliards d'euros sur 13 milliards (ndr=> 1 milliard d'euros en ressources propres). Sur ces 12 milliards de crédits 10 correspondent à la subvention pour charge de service public, dont 8 à la masse salariale transférée aux établissements lors du passage aux “ responsabilités et compétences élargies ” RCE, en 4 vagues successives (2009 à 2012). Cette masse salariale a été négociée établissement par établissement. Son montant a été en principe fixé sur la base des crédits exécutés l'année précédant le passage à l'autonomie, puis actualisé annuellement en fonction des évolutions générales (notamment le taux de cotisation pour les pensions civiles de l'Etat – CAS) et de la répartition des augmentations ou diminutions d'emplois.

Le modèle SYMPA<sup>1</sup> répartit en théorie environ 2 milliards d'euros de crédits et 120 000 emplois, sans donc leur masse salariale.

SYMPA gère, d'un côté, un dispositif « de droit commun » qui représente 1,5 milliard d'euros et de l'autre, pour 500 millions, des enveloppes additionnelles.

Les crédits sont notifiés aux établissements sous forme de masse salariale et de fonctionnement, et sont assortis d'un plafond d'emplois

### **1-1 Les crédits :**

#### **1- 1.1 Le “ droit commun ” 1,5 milliard d'euros :**

Tout d'abord les crédits de fonctionnement prévus par la mission “ Recherche et enseignement supérieur ” (programmes 150 et 231) pour les universités au niveau national, et que le

1 En 2009, le “ système analytique de répartition des moyens ” (dit San Rémo) a été remplacé par le “ système de répartition des moyens à la performance et à l'activité ” (dit ‘SYMPA’)

gouvernement inscrit dans la répartition SYMPA, sont ventilés entre différentes enveloppes.

### En 2013

Enseignement				Recherche (performance uniquement)					
Activité		Performance		Hors écoles doctorales			Ecoles doctorales		
Licence	Master	Licence	Master	SE	SDV	SHS	SE	SDV	SHS
456,6 30,2%)	287,5 (19%)	19,0 (1,3%)	56,8 (3,8%)	312,9 (20,7%)	153,3 (10,1%)	172,4 (11,4%)	27,2 (1,8%)	13,3 (0,9%)	15,0 (1,0%)
744,1 (49,1%)		75,8 (5,0%)		638 (42,2%)			55,5 (3,7%)		
819,9 (54,2%)				694,2 (45,8%)					
1 514,1 (100%)									
Activité : 744,1 millions d'euros (49,1%) Performance : 770,0 millions d'euros (50,9%)									

*SE : sciences exactes ; SDV : sciences de la vie et de la terre ; SHS : sciences humaines et sociales.*

### Indicateurs de répartition 2013<sup>2</sup> :

Enseignement				Recherche (performance uniquement)					
Activité		Performance		Hors écoles doctorales			Ecoles doctorales		
Licence	Master	Licence	Master	SE	SDV	SHS	SE	SDV	SHS
Nombre d'étudiants de licence*	Nombre d'étudiants de master*	Nombre d'étudiants réussissant en licence du fait de la "valeur ajoutée" de l'université	Nombre de diplômés en master pondérés**	Nombre d'enseignants chercheurs publiants dans le domaine (SE, SDV ou SHS), pondéré selon la cotation de l'unité de recherche par l'AERES					
				Nombre de docteurs dans le domaine (SE, SDV ou SHS)					

\* défini comme le nombre d'étudiants présents aux examens, pondéré en fonction de la classe de formations et majoré d'un coefficient prenant en compte les boursiers

\*\* en fonction de la classe de formations.

Note : la "valeur ajoutée" utilisée pour mesurer la performance en licence est calculée en comparant le taux de réussite des étudiants d'un établissement à celui de l'université la moins performante. Elle "récompense" l'écart constaté. Cet indicateur, potentiellement manipulable par les universités n'a cependant que peu d'effet.

#### 1-1.2 Les enveloppes additionnelles 500 millions :

- la PES (Prime d'excellence scientifique) et les contrats doctoraux 'non fléchés'
- une « compensation pour sous-dotation d'emplois », qui est l'indemnité que perçoivent les universités ayant un plafond d'emplois inférieur au plafond théorique calculé par SYMPA. L'indemnité est de 25 000 euros par emploi manquant (soit évidemment beaucoup moins que le coût moyen d'un emploi 60 000 €) ;

<sup>2</sup> Extraits rapport d'information sur le « bilan consolidé et les sources de financement des universités ». Sénat avril 2013

- une enveloppe destinée à financer l'équivalence entre travaux dirigés et travaux pratiques ;
- le « plan licence », qui a pour objet de favoriser la réussite en licence ;
- l'excédent d'initialisation, qui est le coût de la « garantie de non baisse » par rapport à 2008 des dotations des universités sur-dotées.

Ces 500 M de crédits transitent par SYMPA mais sont alloués en fonction de critères spécifiques et non en fonction des critères de droit commun du modèle.

## 1-2 Les emplois :

	Enseignement				Recherche		Total
	Activité		Performance		Activité	Performance	
	Licence	Master	Licence	Master			
EC	15 089 (12,6%)	9 506 (7,9%)	629 (0,5%)	1 878 (1,6%)	18 971 (15,8%)	8 130 (6,8%)	54 203 (45,2%)
EA	10 297 (8,6%)	6 487 (5,4%)	429 (0,4%)	1 281 (1,1%)			18 494 (15,4%)
BIA	21 073 (17,6%)	13 275 (11,1%)	878 (0,7%)	2 623 (2,2%)	9 462 (7,9%)		47 311 (39,4%)
Total	46 458 (38,7%)	29 268 (24,4%)	1 936 (1,6%)	5 782 (4,8%)	28 433 (23,7%)	8 130 (6,8%)	120 008 (100%)
	75 726 (63,1%)		7 718 (6,4%)		36 563 (30,5%)		120 008 (100%)
	83 444 (69,5%)				36 563 (30,5%)		120 008 (100%)
	Activité : 104 159 emplois (86,8%) Performance : 15 848 emplois (13,2%)						

*EC = enseignants -chercheurs, EA = enseignants autres, BIA = BIATSS.*

	Enseignement				Recherche	
	Activité		Performance		Activité	Performance
	Licence	Master	Licence	Master		
EC	Nombre d'étudiants de licence	Nombre d'étudiants de master	Nombre d'étudiants réussissant en licence du fait de la "valeur ajoutée" de l'université	Nombre de diplômés de master pondérés	Nombre d'enseignants chercheurs publiants	Nombre d'enseignants chercheurs publiants dans le domaine SE, SDV ou SHS, pondéré selon la cotation de l'UR par l'AERES
EA	Idem au-dessus	Idem au-dessus	Idem au-dessus	Idem au-dessus		
BIA	Idem au-dessus	Idem au-dessus	Idem au-dessus	Idem au-dessus	Nombre d'enseignants chercheurs publiants pondérés dans le domaine SE, SDV ou SHS	

*EC = enseignants -chercheurs, EA = enseignants autres, BIA = BIATSS.*

Comme pour les crédits, pour chaque université, on applique à chacune des enveloppes un certain taux, égal à la part de l'université dans le montant total au niveau national de l'indicateur correspondant.

## **2- Un modèle idéologique, qui plus est inégalitaire :**

### **2-1 Un modèle idéologique que nous rejetons :**

Remplaçant le modèle SAN REMO précédent, “ usine à gaz ” qui méritait d'être actualisée, le modèle SYMPA a réorienté la répartition des crédits et emplois en fonction des seules activité et performance. Plus que tout autre ce dernier critère inscrit idéologiquement l'université dans la logique de la compétitivité internationale et détourne l'université de ses missions fondamentales qui sont la formation de citoyens, par l'élévation du niveau de connaissance et de savoirs, et la recherche indépendamment des seuls impératifs économiques de court terme.

Si l' “ activité ” d'une université paraît effectivement quantifiable (pondération faite des secteurs de formation), la mesure de la performance, assise sur le nombre d'EC publiants, est aussi peu fiable que les moyens de contournement nombreux.

### **2-2 Un modèle inégalitaire :**

Inégalitaire car ne prend en considération que certains critères. Les m<sup>2</sup>, l'état des bâtis – d'autant plus énergivores que vétustes - , le multi-site, ne sont pas intégrés au modèle pénalisant ainsi les universités telles celle de Pau et des Pays de l'Adour, présente sur 4 sites (Tarbes, Mont de Marsan, Pau et Côte Basque) dont les 2 principaux sont distants de 100 km.

Inégalitaire car ne corrige en rien les déséquilibres entre les universités dites sur-dotées et celles qui, en application du modèle même, sont dites sous-dotées puisque :

- la masse salariale transférée lors du passage aux RCE n'est pas couverte par le modèle
- il a été établi un principe (l'excédent d'initialisation) selon lequel quelque soit l'écart entre la dotation théorique (calculée par le modèle) et la dotation versée (dite de référence) cette dernière ne baisserait pas. Ainsi

Aix Marseille 1<sup>er</sup> établissement par ordre alphabétique est par exemple considéré par SYMPA comme “ sur-doté ” en emplois et en crédits.

<b>Résultats du modèle SYMPA</b>	<b>Emplois</b>			<b>Crédits</b>		
	Dotation référence (DR)	Dotation théorique (DT)	Ecart (DR-DT)	Dotation référence	Dotation théorique	Ecart (DR-DT)
<b>Modèle 2013</b>	5 566	5 305	262	95 111 636 €	90 995 635 €	4 116 002 €
<b>Modèle 2014</b>	5 571	5 163	408	95 110 694 e	88 237 119 €	6 873 575 €

La dotation référence correspond à la dotation SYMPA (les 1,5 milliard du modèle). Elle baisse d'un petit chouia.

On notera aisément que d'une année sur l'autre l'application du modèle entraîne une baisse d'un nombre d'emplois théoriques de 146 postes ce qui interroge sur la pertinence du modèle. En ce qui concerne Aix Marseille cela reste sans incidence puisque établissement dit sur-doté et que la masse salariale est indépendante.

## Subventions Université d'Aix Marseille

	Masse salariale	Fonctionnement	Réserve de précaution	Dotation
2013	432 217 636 €	47 243 256 €	- 1 428 625 €	478 032 267 €
2014	433 001 841 €	47 243 256 €	- 1 428 625 €	478 816 472 €

Comparons avec l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), université sous-dotée en emplois ET en crédits :

UPPA	Emplois			Crédits		
Résultats du modèle SYMPA	Dotation référence (DR)	Dotation théorique (DT)	Ecart (DR-DT)	Dotation référence	Dotation théorique	Ecart (DR-DT)
<b>Modèle 2013</b>	991	1043	-52	15 019 470 €	16 913 332 €	- 1 893 862 €
<b>Modèle 2014</b>	991	1014	-23	15 019 470 €	15 990 554 €	- 971 085 €

L'application du modèle (1<sup>er</sup> tableau) est là aussi sans effet sur les dotations de référence, emplois comme crédits. Selon le modèle pourtant l'université aurait du percevoir 1,9 M € de plus en 2013 et devrait percevoir 971 K€ de plus en 2014.

Mais comme on fonctionne à masse globale constante donner à l'un équivaut à prendre à l'autre.

## Subventions

UPPA	Masse salariale	Fonctionnement	Réserve de précaution	Dotation
2013	77 650 445 €	7 557 107 €	- 226 025 €	84 981 527 €
2014	78 039 076 €	7 603 243 €	- 226 025 €	85 416 294 €

Du point de vue des subventions l'université enregistre 350 K€ de plus sur la masse salariale et 46 136 € sur le fonctionnement. On est bien loin des 971 K€ manquants du modèle.

Les 46 136 correspondent au changement progressif des modalités de versement de la compensation pour les étudiants boursiers.

146 500 € sont versés au titre des 5 créations d'emplois (plan 5000 emplois Fioraso) dont a bénéficié l'établissement en 2013, emplois financés là en EAP (Extension Année Pleine). Tiens mais ... ces +5 emplois n'apparaissent pas dans le modèle ! La dotation de référence de l'UPPA aurait du augmenter de 5 emplois !

84 131 € sont pour financement des 7 titularisations d'agents contractuels en application de la loi Sauvadet dans l'établissement en 2013. 12 000 € / agent. Ces 12 000 € correspondent au différentiel moyen du " coût " supplémentaire pour l'établissement en un agent titulaire gagé et un agent contractuel.

158 K€ enfin sont versés au titre des 5 créations d'emplois 2014 (plan Fioraso toujours et dotation de référence emplois toujours constante).

## Conclusion :

Le modèle SYMPA enregistre les sur ou sous dotations mais ne les corrige pas. Le " coût " moyen d'un emploi est de 60 000 € (à Aix-Marseille le rapport MS / emplois DR est de 77 000 €). En cas de sous-dotation emploi la compensation est de 25 000 € par emploi. Mieux vaut être sur-doté que sous-doté puisque le sur-doté n'est pas " pénalisé " et que le sous-doté est sous-compensé !!!

## Universités sur-dotées et universités sous-dotées :

76 Universités :	2013	2014
Sur dotées en emplois et en crédits	30	26
Sous dotées en emplois	17	22
Sous dotées en crédits	1	3
Sous dotées en emplois et en crédits	28	25

On pourrait penser à la lecture de ce tableau que le modèle corrige puisque semble amorcer un rééquilibrage. Regardons-y d'un peu plus près.

Les 4 établissements qui ne sont plus sur-dotés en 2014 sont :

	Ecart 2013	Emplois	Ecart Crédits 2013	Ecart 2014	Emplois	Ecart Crédits 2014
Paris II	78		954 K€	-8		342 K€
Paris V	334		1,19 M€	327		- 1,7 M€
Rouen	12		1,37 M€	- 50		- 180 K€
Nouvelle Calédonie	1		648 K€	-2		599 K€

L'explication est fournie dans le rapport du Sénat de juin 2013 sur le modèle SYMPA<sup>3</sup>

SYMPA incite à privilégier la recherche sur l'enseignement (dont une faible part des crédits sont répartis selon la performance) " selon l'IGAENR, *l'impact d'une amélioration de valeur ajoutée de 500 étudiants en licence induit un droit à 2,8 emplois et environ 80 000 euros de fonctionnement supplémentaires.*

*« Comparativement, une amélioration de 2,5 % du taux de producteurs induit un droit à plus de 20 emplois supplémentaires et un apport de 474 000 euros de fonctionnement.*

*Ces effets ne sont absolument pas proportionnels à la difficulté de réalisation des différents objectifs testés par la mission. En effet, l'hypothèse qui consiste à augmenter de 500 le nombre d'étudiants en situation de réussite est sans doute beaucoup plus difficile à atteindre que celui qui consiste à augmenter de 2,5 % le nombre de producteurs. Et pourtant il produit nettement moins d'effets sur les dotations dans le cadre du modèle SYMPA"*

L'augmentation du nombre de producteurs se faisant au sein d'une enveloppe d'emplois fermée, il peut s'agir d'autant d'emplois en moins pour l'enseignement.

Des 2 dernières remarques le constat est que " sous la pression des classements internationaux qui privilégient très largement les investissements massifs de la recherche, en particulier dans le domaine des « sciences exactes », nombre d'universités ont fait le choix de redéployer des emplois de l'enseignement vers la recherche afin de renforcer les capacités de leurs structures de recherche et, par suite, de leur nombre de producteurs, critère particulièrement valorisé dans l'évaluation et l'allocation des moyens récurrents. On constate, par exemple, un recours croissant aux emplois contractuels de « post-doc » employés comme techniciens « haut de gamme » de laboratoire.

Ainsi, selon l'IGAENR, certaines universités ont comme politique explicite de ré-allouer des emplois de l'enseignement vers la recherche ”.

Si l'on étudie les variations des subventions de ces 4 établissements on remarque que les variations

<sup>3</sup> Extraits rapport d'information sur le « bilan consolidé et les sources de financement des universités ». Sénat avril 2013

sont mineures et correspondent aux éventuelles attributions d'emplois dans le cadre plan Fioraso et aux titularisations en application de la loi Sauvadet avec un léger rééquilibrage de masse salariale transférée (indépendamment de SYMPA).

## **2-3 Conclusion générale sur la répartition SYMPA :**

Le modèle SYMPA est un modèle idéologique qui privilégie la " performance " de la recherche au détriment de la mission d'enseignement des universités. Il est sans effet car n'intègre pas la masse salariale, ce qui n'est d'ailleurs pas souhaitable car modèle inadapté, en plus d'inégalitaire, il pourrait avoir dans ce cas des conséquences absolument déstabilisantes : on a vu les variations possibles d'une année sur l'autre (ex Aix Marseille " sur-dotée " de 262 emplois en 2013 et de 408 emplois en 2014, de 4,16 M € en 2013 et de 6,8 M€ en 2014!!).

Une 1ère mesure serait d'augmenter les emplois et les crédits du nombre manquants aux universités sous-dotées soit 5000 emplois et 300 M€ à 60K€ / emploi)... à commencer par le fléchage des 5000 emplois Fioraso uniquement vers les universités sous-dotées.

2nde mesure, rendre les universités égales entre elles (au vu du modèle toujours) soit 5000 autres emplois et 300 autres millions (avec la contrainte de la fluctuation comme dit plus haut).

Mais ..

Dans la mesure où on est à enveloppes constantes tant en emplois qu'en crédits, et que le rééquilibrage n'est pas permis, le modèle SYMPA ne sert à rien si ce n'est à faire pleurer les universités sous-dotées qui regardent avec envie leurs riches voisines. D'autant qu'en vertu du principe selon lequel on arrose là où il pleut ces mêmes universités ont bien évidemment profité des Plans Campus et Investissements d'Avenir.

Pour autant cela n'empêche pas certaines d'entre elles d'être en déficit ou de ne parvenir à équilibrer leur budget qu'au prix de mesures draconiennes...ex Strasbourg pourtant " sur-dotée " de 374 emplois et 3,4 M€ en crédits en 2014.

Le problème ne viendrait-il donc pas d'ailleurs ?

## **3- L'exemple de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) :**

### **3-1 Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) <sup>4</sup>:**

Comptes de résultats	2009	2009 à 2010 (Transfert de la Masse Salariale Etat)	2010 passage aux RCE	2010 à 2011	2011	2012	BP 2014
Subventions d'exploitation Etat	18 968 694	(+63 747 880)	82 716 579	(+2 242 173)	84 958 752	85 621 755	86 238 322
Charges des personnels	12 731 873	(+67 935 067)	80 667 040	(+2 778 125)	83 445 165	85 062 183	87 827 147
Ecart subventions Etat – charges des personnels	(+6,2 M€)	(- 4,2 M€)	(+2,1 M€)		(+1,5 M€)	(+600 K€)	- 1,6 M€

Subventions d'exploitation en 2009 : 19 M€.

En 2010 : 82,8 M€ => transféré : 63,5 M€

Charges des personnels en 2009 : 12,7 M€

En 2010 : 80,7 M€. => transféré : 68M€

" Solde " établissement 2009 : 6,3 M€

En 2010 : 2,1 M€.

Le transfert de la masse salariale de l'Etat vers l'établissement s'est soldé par une perte de 4,2 M€

4 Ecarts tirés du tableau de suivi. Rapport IGAENR sur l'UPPA octobre 2013.

pour l'université.

Les subventions pour charge de service public versées à l'université couvrent les charges de personnels titulaires mais pas seulement. Elles intègrent aussi la dotation de fonctionnement de l'université...

Le tableau ci-dessus met en lumière de manière criante l'arnaque du passage aux RCE. Arnaque parce que l'Etat n'a jamais voulu revenir dessus niant ses propres principes d'évaluation – correction. Démerdez-vous. Coupez. Economisez. Précarisez. Pourtant la responsable de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche au rectorat, considère bien qu'une des causes du déficit de la masse salariale est le manque d'anticipation de la direction lors du passage aux RCE. Contrairement à d'autres universités, l'UPPA n'a pas saturé ses emplois par anticipation et a donc mal négocié le socle qui a servi de base au calcul du transfert de la masse salariale.<sup>5</sup>

Nul ne saurait tenir responsable l'université d'avoir mal négocié son passage aux RCE. De quels moyens disposent alors une petite université pour contester l'évaluation des services ministériels ?

Le passage aux RCE s'est aussi traduit par le recrutement d'une dizaine d'agents contractuels pour faire face aux nouvelles prérogatives de l'université. Ces embauches sont bien loin de représenter 4,2 M€, pas plus que l'octroi d'une petite prime aux agents contractuels (2010)...

Dès 2011 l'université a pris des mesures d'économie en même temps qu'elle protestait auprès du Ministère. L'opiniâtreté du président était récompensée en février 2012 d'une rallonge exceptionnelle de 1,4 M€ : 635 K€ exceptionnels sur la masse salariale, 400 K€ de dotation exceptionnelle aussi, pour mise en sécurité des bâtiments, rattrapage en base de 268 K€ de l'allocation SYMPA et 116 K€ de compensation boursière<sup>6</sup>. Mais l'exception ne fait pas la règle et ne corrige pas l'effet cumulatif du manque.

En contre partie l'université était contrainte d'accentuer sa politique d'austérité : poursuite de la baisse de dotation de fonctionnement aux composantes de 10 % (mise en œuvre dès le budget 2011), réduction de 10 % des heures comps, application partielle du référentiel. Insuffisant. L'université accuse 2 déficits successifs en 2011 et 2012. Les recommandations du recteur<sup>7</sup> sont de

- geler une dizaine d'emplois vacants
- recruter des contractuels pour remplacer les départs de titulaires
- ne pas titulariser des contractuels dans le cadre de la loi du 12 mars 2012
- refuser les promotions (passage de grade, de corps,...)
- considérer les CDD comme des variables d'ajustement budgétaire,
- ne pas proposer de CDI après 6 ans de CDD.

En 2013 le passage de l'université à la gestion HT lui permet de regagner un peu de souffle et reconstruire en partie son fonds de roulement. Mais les problèmes de fonds demeurent et en 2014 outre la reconduction des mesures d'austérité précédentes le président abdique et soumet au vote du CA le gel d'une quinzaine de postes d'EC.

### 3-2 Evolution du GVT :

Le GVT est l'une des trois composantes de l'évolution de la masse salariale. Les deux autres sont la valeur du [point d'indice salarial](#) et l'évolution du nombre total de fonctionnaires.

On distingue :

- le "GVT positif" ou effet carrière, qui traduit l'augmentation de la rémunération des agents résultant des avancements indiciaires (à l'ancienneté, aux choix, par concours interne, etc.), et de l'acquisition d'une technicité. Le GVT positif permet de mesurer le déroulement de carrière moyen et fournit un indicateur de la politique d'avancement.

<sup>5</sup> Compte rendu entrevue avec le Recteur et délégation des personnels février 2013

<sup>6</sup> Courrier président JL.Gout février 2012

<sup>7</sup> Courrier réponse du président M.Amara au recteur décembre 2012



- le "GVT négatif", ou effet noria qui traduit l'incidence des écarts entre les sorties et les entrées dans l'établissement au cours d'une année et est une mesure du tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des entrants.
- GVT positif – GVT négatif = GVT solde. Un GVT solde positif est du point de vue budgétaire une charge supplémentaire, d'où la question de son financement.

Structurellement le GVT se cumule d'année en année car à l'évolution propre du GVT en année par ex 2011 (rapport entre départs et technicité) s'ajoute de fait celui de l'année passée, car s'inscrit dans la durée ... et ainsi de suite. C'est ce qui est appelé le GVT cumulé. Le GVT de l'année 2011 est constitué de celui provoqué en 2011 et de celui de 2010.

L'établissement prend en charge la différence. Le GVT « cumulé » retrace l'évolution 'naturelle' de la structure des emplois vu qu'il n'y a pas eu de mesures internes de promotion particulières des personnels titulaires.

L'Etat en compense pas totalement le GVT des établissements. Il y a d'une part une dotation d'actualisation de masse salariale due au GVT (inscrite ici comme dotation récurrente puisque modifie le socle de la masse salariale) et d'autre part de subventions exceptionnelles versées ou pas selon le volume des protestations des présidents sur les GVT. Cette subvention (par ex 123 K€ en 2011) est prise sur les réserves de précautions qui sont soustraites aux dotations des établissements (cf tableau [Subventions page 5 du présent document](#))

Le déficit de GVT annuel est donc la somme du GVT naturel de l'année en cours + celui des années précédentes – la dotation versée en N+1 (ex des 123 K€) – la dotation inscrite dans le socle de la masse salariale

€	2010	2011	2012	2013*	Total
GVT annuel	85 108	513 224	670 289	250 000	1 518 621
GVT « cumulé »	85 108	598 332	1 268 622	1 518 622	3 470 684
Dotation (versée en N+1) Récurrente	244 514	61 358	15 233		321 105
Dotation (versée en N+1) Non Récurrente			123 763	298 642	422 405
Dotation cumulée	244 514	305 872	444 868	619 747	1 615 001
Impact GVT cumulé* = Restant à charge de l'établissement	159 406	- 292 460	- 823 754	- 898 875	
Perte cumulée pour l'établissement	159 406	-133 054	-956 808	-1 855 683	-1 855 683

\* L'impact GVT cumulé pour l'établissement est = au GVT cumulé de l'année – dotation cumulée. Un résultat positif est un coût pour l'université qui doit le prendre à sa charge, d'où le signe – devant le résultat.

En 2013 le cumul de la charge de GVT pour l'établissement depuis 2010 se monte à 1,85 M€.

### **3-3 Conclusion UPPA:**

Un passage aux responsabilités et compétences élargies en 2010 qui se solde par un déficit de transfert de masse salariale Etat vers établissement de 4,2 millions d'euros

Un déficit de la dotation de fonctionnement Etat estimée par lui-même (Sympa) à – 971 K€ en

2014, - 1,9 M€ en 2013 et je ne sais en 2012.

Un déficit en personnels (Sympa) de 23 agents en 2014 et 52 agents en 2013 compensés à 25000 € / emploi manquant soit le coût moyen d'un agent contractuel de catégorie C.

Un déficit de GVT non compensé de 1,8 M€ cumulés en 2013 depuis 2010.

Là sont les responsabilités de la situation financière de l'université. Cette analyse a démontré la mise en faillite de l'université par le passage aux RCE et le désengagement de l'Etat.

..

Finir l'intervention en disant que ce n'est pas propre à l'UPPA et exiger la reprise de la MS par l'Etat.

---