



LE Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche fournit la quasi-totalité des douze milliards d'euros de ressources aux universités :

- dix milliards pour charge de service public, dont huit pour la masse salariale transférée aux établissements lors du passage aux "Responsabilités et Compétences Elargies" (RCE). Négociée établissement par établissement, cette masse salariale correspond en principe aux crédits exécutés l'année qui a précédé l'accès à l'autonomie.

- deux milliards répartis entre les établissements à partir d'indicateurs organisés par le SYstème de répartition des Moyens à la Performance et à l'Activité dénommé SYMPA. D'un côté, SYMPA gère un dispositif "de droit commun" d'un montant de 1,5 milliard d'euros et de l'autre, 500 millions d'enveloppes additionnelles. A souligner que les 120 000 emplois de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche sont critérisés par SYMPA sans pour autant que cela ait effet sur leur répartition.

Sommaire

Crédits et emplois : comment ça marche.....	1
Un modèle idéologique qui de plus inégalitaire.....	2
Illustration : l'Université de Pau et des Pays de l'Adour.....	3
Infos en bref.....	4



Crédits et emplois : comment ça marche ?

Le "droit commun" : 1,5 milliard d'euros

Les crédits sont tout d'abord ventilés pour moitié environ entre les domaines Recherche et Enseignement. Puis, dans chacun de ces domaines, des indicateurs sont appliqués pour une répartition des crédits entre établissements.

Dans le domaine de l'Enseignement, sont pris en compte d'une part l'activité de l'université, c'est-à-dire le nombre d'étudiants, et d'autre part la performance c'est-à-dire les taux de réussite des étudiants.

Dans le domaine de la Recherche,

seule la performance compte, mesurée à partir du nombre de chercheurs publiants.

500 millions d'enveloppes additionnelles

Ils transitent par SYMPA mais sont alloués en fonction de critères spécifiques et non selon des critères de droit commun du modèle, par exemple sous forme de PES (Prime d'Excellence Scientifique) et de contrats doctoraux "non fléchés" ; d'une "compensation pour sous-dotation d'emplois", qui est l'indemnité perçue par les universités jugées

en déficit d'emplois par SYMPA (compensation très insuffisante, cf. ci-après) ; de fonds dans le cadre du "plan réussite en licence".

Pour les emplois...

Même recette pour les 120 000 emplois théoriquement répartis entre Enseignement (70%) et Recherche (30%), en fonction ici encore des critères d'activité et de performance mesurée par l'AERES pour ce qui concerne la recherche.

SYMPA est un modèle théorique. Mais de la théorie à la pratique...



Un modèle idéologique qui plus est, inégalitaire

Le modèle SYMPA est un modèle idéologique qui privilégie la "performance" de la Recherche au détriment de la mission d'enseignement des universités.

SYMPA s'applique sur des enveloppes constantes en emplois et en crédits sans rééquilibrage possible.

Les universités sous-dotées regardent avec envie leurs (quelques) riches consœurs. D'autant qu'en vertu du principe selon lequel on arrose là où il pleut, ces universités déjà bien pourvues ont bien évidemment profité des Plans Campus et Investissements d'Avenir.

Un modèle idéologique que nous rejetons !

Le modèle SYMPA oriente donc la répartition des crédits et emplois en fonction des seules activités et performances. Plus que tout autre, ce dernier critère inscrit idéologiquement l'université dans la logique actuelle de la compétitivité internationale. Il la détourne de ses missions fondamentales de service public : formation de citoyens, élévation du niveau de connaissances et de savoirs, recherche indépendante des seuls impératifs économiques de court terme.

Si l'"activité" d'une université paraît effectivement quantifiable, la mesure de la performance, assise sur le nombre d'enseignants-chercheurs publiants, est aussi peu fiable que les moyens de contournement nombreux.

Le modèle SYMPA incite en outre à privilégier la recherche au détriment de l'enseignement et ce pour des motifs purement comptables ! Nombre d'universités ont ainsi fait le choix de redéployer des emplois de l'Enseignement vers la Recherche afin de renforcer les capacités de leurs structures de recherche puis de leur nombre de producteurs. Ce dernier critère est particulièrement valorisé dans l'évaluation et l'allocation des moyens. L'enseignement devient une fonction secondaire de l'université !

Un modèle inégalitaire

Inégalitaire car ne considérant que certains critères. Les m², l'état des bâtis – d'autant plus énergivores que vétustes –, ou le multi-site ne sont pas intégrés au modèle. Celui-ci pénalise donc des universités comme celle de Pau et des Pays de l'Adour, présente sur quatre sites (Tarbes, Mont-de-Marsan, Pau et Côte Basque) dont les deux principaux sont distants de cent kilomètres.

Inégalitaire car ne corrigeant en rien les déséquilibres entre les universités. En effet, SYMPA calcule un nombre d'emplois et de crédits théoriques. Or, il y a souvent un écart entre ce résultat et la réalité. Et il apparaît que si certaines universités sont bien pourvues, nombre d'entre elles sont sous-dotées en emplois et/ou en crédits.

Pour autant SYMPA ne leur en octroie pas plus :

- d'une part, le modèle n'a pas d'effet sur la masse salariale qui a été transférée lors du passage aux RCE ;

- d'autre part, la règle est de ne pas baisser la dotation accordée à une université même considérée comme sur-dotée. A budget global constant, le système ne permet donc pas d'augmenter celui des sous-dotées. Cela fait ainsi une belle jambe à l'UPPA de se savoir sous-dotée de 1,9 M€ en 2013 et de l'être de 971 K€ en 2014. Enfin, alors que le "coût" moyen d'un emploi est évalué à 60 000 € en cas de sous-dotation emplois, la compensation est de 25 000 € par emploi seulement ! Appliqué à 52 emplois estimés manquants en 2013, 23 en 2014...

Ce quatre pages (bientôt en ligne) est tiré de la contribution adressée par la CGT UPPA en vue de la réunion du CNESER des 27 et 28 janvier sur le budget des universités.

Pour nous contacter

cgt@univ-pau.fr

Permanence syndicale

le premier jeudi de chaque mois, de 9 h 30 à 12 h, UFR Sciences Pau, 1er étage, (entrée : près du restaurant "La Vague").

Hervé Thépault, secrétaire, 05 59 57 41 26.

Jacques Guilbert, secrétaire adjoint, 05 59 40 71 04.



L'exemple de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA)

Le passage aux RCE ⁽¹⁾

Le tableau ci-dessous met en évidence l'arnaque du passage aux RCE.

Les subventions d'exploitation Etat représentent les sommes versées à l'université pour couvrir les charges de personnels titulaires et celles de fonctionnement.

Lors du passage aux RCE, les dépenses de charges de personnels ont augmenté d'environ 67,9 millions alors que la subvention d'Etat n'augmentait que de 63,7 millions. Différence : 4,2 M€ dont 3,6 M€ sur la seule masse des personnels titulaires. Depuis lors, on constate chaque année un écart toujours plus grand entre la dotation de l'Etat et les charges de personnels. Cette année 2014, les subventions deviennent même insuffisantes pour couvrir les charges de personnels.

L'Etat n'a jamais voulu revenir sur l'évaluation du transfert de masse lors du passage aux RCE. Son message est désormais clair : démerdez-vous, coupez,

économisez, précarisez !

Conséquence : dès 2011, l'université prend des mesures d'austérité : baisse de dotation de fonction-nement aux composantes (- 10%), réduction de 10 % des heures comps, application partielle du référentiel... mesures qui iront s'accroissant au fil des ans.

L'évolution du GVT

Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) 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.

Le GVT mesure l'impact sur la masse salariale de deux éléments : l'incidence des effets de carrière (c'est-à-dire l'augmentation de la rémunération résultant des avancements et de l'acquisition d'une technicité par l'agent) et l'incidence dû au remplacement des agents partant à la retraite.

Le GVT se cumule d'année en

L'UPPA accuse deux déficits successifs en 2011 et 2012. Le Recteur⁽²⁾ recommande alors de passer à la vitesse supérieure et invite l'université à geler des postes d'enseignants-chercheurs... C'est chose faite en 2014.

(1) Ecart tirés du tableau de suivi. Rapport IGAENR sur l'UPPA (octobre 2013).

(2) Courrier réponse du président Amara au recteur (décembre 2012).

année. Ainsi, le GVT de 2011 est constitué de ceux résultant de 2011 et de 2010.

Par souci d'économie, l'Etat a décrété que le GVT s'annulait sur le terme, telle une onde évoluant autour d'une valeur nulle, "théorème" dont personne n'a pu encore juger de la démonstration. Fort de cette règle bien opportune, l'Etat a donc décidé de ne plus compenser le GVT (la compensation était auparavant partielle).

Déduction faite des dotations de l'Etat en la matière, le GVT cumulé restant à la seule charge de l'établissement se monte à 1,85 million d'euros depuis 2010.

	Transfert Masse salariale Etat ←		→ Passage aux RCE				
Comptes de résultats	2009	2009 à 2010	2010	2010 à 2011	2011	2012	2014 (BP)
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€

En conclusion...

Le passage de 2010 aux responsabilités et compétences élargies se solde pour l'UPPA par un déficit considérable tant en moyen financiers qu'humains :

- Déficit lors du transfert de la masse salariale Etat de 4 millions d'euros. Le différentiel est de 4,2 millions dont 3,58 millions pour

les seuls personnels titulaires.

Le reste est dû au recrutement d'une dizaine d'agents contractuels pour faire face aux nouvelles responsabilités et à l'application du protocole d'accord sur les personnels contractuels (primes annuelles et CDI au bout de trois ans).

- Déficit de la dotation de

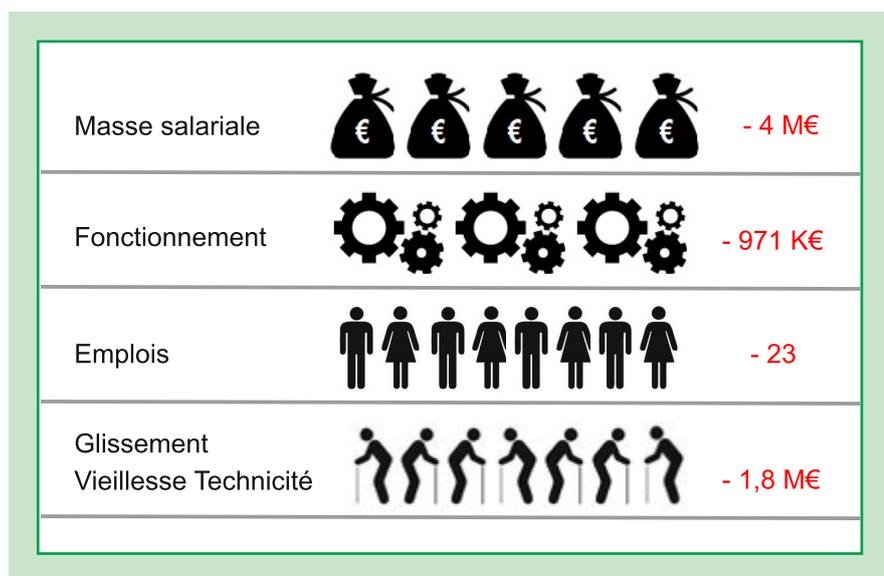
fonctionnement Etat estimée par l'Etat lui-même (SYMPA) à - 971 K€ en 2014, et à - 1,9 M€ en 2013. Pas de chiffre pour 2011 et 2012.

- Déficit en personnels (sur les critères de SYMPA) de 23 agents en 2014 et de 52 agents en 2013, compensés à 25 000 euros par emploi manquant, soit le coût moyen d'un agent contractuel de catégorie C...

- Déficit de GVT non compensé de 1,8 M€ cumulés en 2013.

Cette analyse démontre donc la mise en faillite de l'université consécutive à la politique de désengagement de l'Etat menée par le biais du passage aux RCE.

L'autonomie concédée aux établissements est celle de gérer la pénurie et d'appliquer une austérité de plus en plus contestée !



Non aux RCE : que l'Etat reprenne la masse salariale !

La loi LRU (Loi relative aux Responsabilités et libertés des Universités) et son corollaire le passage aux RCE se sont révélées mortifères pour nombre d'universités. Elles ont été aussi les outils d'une restructuration à marche forcée de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Plans Campus (pour le bâti) et Investissements d'Avenir pour la Recherche ont été les autres outils.

Régionalisation en cours

La loi Fioraso et l'instauration des Communautés d'universités et d'établissements parachèvent le travail de recomposition autour

des métropoles régionales. Conjugée avec la loi dite de décentralisation, elle pose les premiers jalons de la régionalisation de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ainsi, c'est la Communauté d'universités qui demain signera le contrat de site élaboré en cohérence avec le Schéma Régional d'ESR. La Communauté sera dotée d'un budget propre qui, il ne faut pas rêver, sera pris sur celui accordé aux universités et ce au nom du transfert de compétences vers la Communauté.

Dans ce contexte, le devenir de l'université de Pau et des Pays de l'Adour est bien incertain.

Austérité et gel de postes

Financièrement asphyxiées et constatant que la politique menée hier se poursuit aujourd'hui, les dernières universités cèdent à leur tour aux nécessités de l'austérité et à sa mesure la plus emblématique : le gel de postes.

Pour autant, les mesures prises (bien que de fort impact sur les conditions de travail des personnels), la formation dispensée aux étudiants et l'exercice même du service public d'ESR, s'avèrent insuffisantes à équilibrer les budgets.

En ce début d'année, avec l'appui de la CGT, les rejets de budgets par les Conseils d'Administration se multiplient, accompagnés de motions interpellant l'Etat et exigeant de lui qu'il reprenne la masse salariale.