

Comité Social d'Administration N 1 17 septembre 2024

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CSA du 2 juillet 2024 (vote).
2. Campagne d'emploi 2025-Enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur
3. Index égalité professionnelle 2023
4. Questions diverses

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 17 septembre 2024 à 10h30, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
Madame Françoise GROLLEAU Présidente	Présente
M. Didier BOUQUET Directeur général des Services	Présent
Invités	
Monsieur Philippe LERICHE 1 ^{ère} Vice-président, en charge du Conseil d'administration	Excusé
Monsieur Éric DELABAERE Vice-président Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Mme Delphine LORET Directrice des ressources humaines	Présente

Représentants du personnel			
Titulaires		Suppléants	
Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche (FO-ESR)			
M. Sophie QUINCHARD	Présente	M. Damien PICARD	Excusé
FSU et Printemps écologique			
M. Laurent SAINTIS	Présent	Mme Lynda LECAUDEY	Excusée
Mme Tassadit AMGHAR	Présente	M. Manuel ROUGER	Excusé
M. Alain PAGANO	Présent	Mme Aude DUCROQUET	Excusée
Mme Sigrid GIFFON	Présente	M. Jean-Christophe GIMEL	Excusé
M. Jérémy CLOTAULT	Présent	Mme Nolwenn LAUTRAM	Excusée
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Présent	Mme Nathalie CLEMENT	Excusée
Mme Corinne LEFRANCOIS	Présente	Mme Alexandra BRUNET	Excusée
Mme Valérie RACINEUX	Excusée	M. Pascal RUFLIN	Excusé
Sud Education 49 – CGT Ferc-Sup de l'Université d'Angers			
M. Richard CERVELLE	Présent	Mme Paola PIERONI	Excusée

Secrétaire de séance :

Mme Delphine LORET

Secrétaire adjoint de séance :

Monsieur Richard CERVELLE

A 10h30, le quorum étant atteint, Madame Françoise GROLLEAU ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des ressources humaines, est secrétaire de séance et Monsieur Richard CERVELLE, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

1- Approbation du procès-verbal du CSA du 2 juillet 2024 (vote) :

Madame Françoise GROLLEAU demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité social d'administration du 2 juillet 2024.

Aucune autre remarque n'étant apportée, Madame Françoise GROLLEAU met au vote le procès-verbal qui est adopté à l'unanimité.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 2 abstention, 0 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

2 - Campagne d'emploi 2025-Enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur(vote) :

Madame Françoise GROLLEAU présente la campagne d'emploi 2025 pour les enseignants du second degré. Elle indique que l'année 2025 marque une période de transition, d'où une présentation de la campagne en deux phases. Toutefois, elle précise que l'objectif à terme est de regrouper l'ensemble des catégories d'emploi dans une seule et même présentation, afin de simplifier le processus.

Monsieur Éric DELABAERE expose les orientations politiques pour la campagne d'emploi 2025 concernant l'ensemble des postes. Malgré le déficit budgétaire et la nécessité de maîtriser la masse salariale, il souligne qu'aucun gel de poste permanent n'est prévu.

Pour les enseignants-chercheurs, une politique d'ATERisation sur deux ans a été privilégiée. Cela permet de continuer à analyser les besoins pédagogiques (OF et état des services), de renforcer le dialogue sur la stratégie des unités de recherche (UR) et d'améliorer la prospection de candidatures (HRS4R). Bien que cette orientation diffère de celle de la gouvernance précédente, elle est jugée la plus adaptée à la situation actuelle.

Monsieur Éric DELABAERE précise qu'aucune réfrigération de poste pour les enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) n'est envisagé pour le moment. Par ailleurs, le maintien d'une politique de concours garantit des opportunités de promotion pour les personnels BIATSS.

Enfin, un nombre limité de créations de postes permanents est maintenu, soutenu exclusivement par la subvention pour charges de service public (SCSP) au titre des mesures sociées. Aucune création de poste n'est prévue sur ressources propres.

Madame Françoise GROLLEAU aborde la question des doctorants, rappelant qu'ils sont inclus dans la masse salariale de l'établissement, et représente un coût significatif. Elle précise que la question du maintien des contrats d'allocation de thèses s'est posée. La gouvernance a choisi de prioriser la qualité et le développement de la recherche au plus haut niveau, ce qui implique de réorienter l'effort budgétaire vers d'autres postes.

La représentante FSU-PE demande si la politique d'ATERisation sur 2 ans concerne les MCF et les PU alors même que la mesure indiquée lors du débat budgétaire prévoyait le remplacement des départs à la retraite par une contractualisation systématique par des ESAS ou des ECER.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que la politique d'ATERisation, à prendre au sens contractualisation, concerne aussi bien les postes de maîtres de conférences (MCF) que ceux de professeurs (PR). Il précise que des exceptions sont possibles lorsque nécessaires, ces dernières étant examinées avec attention par la gouvernance, en concertation avec les composantes. Il souligne que cette mesure, étalée sur deux ans, permet d'anticiper les besoins, d'ouvrir une réflexion stratégique, et de préserver l'équilibre entre enseignement et recherche.

Monsieur Éric DELABAERE souligne que cette mesure, si elle est justifiée en termes de contrôle de la masse salariale en période de déficit budgétaire, doit demeurer temporaire du fait de l'absence de recrutement et de limitation des marges de manœuvre sur les deux années à venir qu'elle implique.

La représentante FSU-PE demande à l'établissement le taux de postes non pourvus pour les enseignants-chercheurs, afin de comparer cette situation avec les chiffres nationaux, jugés alarmants.

Monsieur Éric DELABAERE indique que sur les 18 postes de maîtres de conférences (MCF) à pourvoir au sein de l'établissement, un seul n'a pas été nanti dans la campagne d'emploi de cette année. Tous les postes de professeurs (PR) ont été pourvus. Cependant, il souligne que la situation reste tendue pour les postes d'ATER, où des difficultés persistent.

Le représentant FSU-PE interroge sur la possibilité d'adapter la réfrigération des postes d'ESAS, prévue sur deux ans, à une durée plus courte pour répondre aux besoins spécifiques des petites équipes pédagogiques ou des petits laboratoires de recherche.

Madame Françoise GROLLEAU reprend les explications déjà fournies concernant la priorisation d'une réfrigération intelligente qui induit nécessairement une réflexion et un suivi particulier de chaque situation.

La représentante FSU-PE exprime son inquiétude de voir s'instaurer une utilisation disproportionnée et systématique de la contractualisation avec une augmentation des contractuels au détriment des titulaires. Elle constate que si la mesure apparaît moins couteuse en termes de masse salariale, il convient cependant de s'attarder sur la réalité de celle-ci et de ses conséquences futures notamment sur l'impact en termes de pension retraite.

Madame Françoise GROLLEAU note qu'il est préférable d'avoir des enseignants-chercheurs titulaires plutôt que des personnels contractuels. Cependant, il est essentiel de prendre le temps d'analyser l'évolution des formations et d'évaluer les besoins réels. Un délai de deux ans semble adéquat pour mener cette réflexion.

Monsieur Éric DELABAERE présente le tableau des postes vacants pour la campagne ESAS 2025, en précisant les motifs de ces vacances. Il souligne qu'aucune réfrigération n'est prévue. Lors de l'arbitrage de juillet, il subsiste un doute sur la libération effective de certains postes, en raison de départs potentiels. Les dates de remontée des informations sont fixées en octobre; si un poste n'apparaît plus vacant, il sera retiré de la campagne de recrutement. Il s'agit d'être pro-actif. Il indique que deux postes dans la composante DEG pourraient être libérés en raison de départs à la retraite. De plus, deux postes de l'IUT sont concernés : l'un pour cause de mutation et l'autre pour départ à la retraite ; ainsi qu'un poste à Polytech en raison d'une disponibilité. Il précise que pour les demandes de disponibilité des ESAS, le poste est remis dans le mouvement académique, ce qui signifie qu'il est considéré comme libéré pour l'établissement.

Le représentant UNSA demande si les postes libérés étaient occupés par des ESAS.

Madame Delphine LORET précise que les postes concernés sont des postes d'enseignants titulaires (ESAS), libérés pour des motifs tels que la retraite, la mutation ou une demande de disponibilité. Elle souligne qu'il s'agit d'une gestion académique et que le poste est directement libéré dans le supérieur.

Madame Françoise GROLLEAU insiste sur le fait que la question se porte uniquement sur les ESAS titulaires.

Madame Delphine LORET explique que dans le cadre du remplacement d'un enseignant-chercheur par un ESAS il est nécessaire de demander un changement de support puisqu'il s'agit de titulaire. Madame LORET insiste sur le fait que la discussion porte sur les ESAS titulaires.

Monsieur Éric DELABAERE rajoute qu'il est porté attention à bien recruter des titulaires.

La représentante FSU-PE interroge le profil orienté informatique concernant le poste indiqué comme susceptible d'être vacant pour motif de départ à la retraite au sein de l'IUT en économie-gestion.

Monsieur Éric DELABAERE indique qu'il ne peut répondre de façon certaine sur ce point, n'ayant pas tous les éléments en mémoire.

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite les deux créations de postes ESAS envisagées et financées sur la subvention pour charge de service public (SCSP) en lettres modernes et en anglais auprès de l'IUT.

Le représentant UNSA demande des précisions quant à la subvention pour charge de services publics.

Madame Françoise GROLLEAU indique qu'il s'agit de la dotation allouée par l'Etat pour payer l'ensemble des fonctionnaires de l'établissement. Cette subvention englobe la masse salariale mais également les frais de fonctionnement. Certaines lignes sont spécifiques et ont un financement fléchés auquel l'établissement ne peut déroger. A titre d'exemple, sur l'année dernière une ligne spécifique existait pour les BUT.

A la demande de la représentante FSU-PE, Madame Françoise GROLLEAU précise que la mesure sociée est incluse dans la subvention et qu'en conséquence, elle réapparaîtra chaque année.

Monsieur Éric DELABAERE précise que contrairement aux années précédentes, aucune création de poste n'est faite sur ressources propres. Ces créations relèvent uniquement de la dotation de l'Etat.

Le représentant FSU-PE demande quel département est concerné par la création du poste en lettres modernes.

Madame Delphine LORET répond que la création de ce poste relève du département GE2I.

Madame Françoise GROLLEAU, pour faire suite à la demande de l'un des membres, indique que l'acronyme GACO signifie Gestion administrative et commerciale des organisations.

Le représentant UNSA demande si les postes sociés ne peuvent être pourvus que par des ESAS.

Madame Delphine LORET précise qu'il s'agit essentiellement d'une ligne budgétaire. Une somme s'y trouve accolée mais que l'unité procède ensuite en fonction de ses besoins d'enseignement. La mesure sociée se distingue dans la subvention pour charge de service public des mesures

spécifiques puisque lorsqu'elle est sociée l'allocation revient chaque année alors que la subvention pour mesure spécifique n'apparaît que dans une ligne particulière sur une ou deux années.

La volonté de maîtriser la masse salariale, a conduit pour cette campagne à des décisions qui n'avaient pas été envisagées dans le budget initial de 2024 ; notamment le maintien ou le renouvellement de certains contrats. Monsieur Éric DELABAERE souligne que l'impact positif au titre de 2024 et 2025 n'est que temporaire, il ne faut pas attendre des mesures d'économies extraordinaires sur ces périodes. L'objectif est d'atteindre simplement un équilibre.

Monsieur Éric DELABAERE revient également sur les décisions prises de contractualisation sur deux ans des postes d'enseignants-chercheurs et précise qu'aucun engagement ne peut actuellement être pris quant à la remise au concours des postes par la suite ; même si cela est l'optique envisagée après 2026. Il souligne que la marge de renouvellement de titulaire se fera sur les postes de départ à la retraite. Il constate que les décisions prises lors de la campagne d'emploi 2025 auront nécessairement un impact financier sur les années suivantes.

Madame Françoise GROLLEAU ajoute que la masse salariale augmentera malgré tout. Cependant, l'impact se ressentira essentiellement sur le nombre de postes créés ou supprimés.

Après ces différents échanges, aucune remarques n'étant soulevées, Madame Françoise GROLLEAU met au vote la campagne d'emploi 2025 concernant les Enseignants du second degré affectés dans le supérieur qui est adoptée à l'unanimité des voix.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour
FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstentions, 2 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

3- Index égalité professionnelle 2023 (information)

Madame Charlotte MALVAL et Monsieur Matthieu MAUGAIS présentent le point relatif à l'index égalité professionnelle 2023.

Madame Charlotte MALVAL reprend les textes règlementaires applicables en la matière et notamment l'article L132-9-3 du code général de la fonction publique issue de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, ainsi que les décrets d'application n° 2023-1136 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'état et 2023-1137 relatif aux modalités de calcul des indicateurs du 5 décembre 2023.

Madame Charlotte MALVAL rappelle que ces textes récents imposent aux établissements publics de calculer l'index d'égalité professionnelle chaque année et de le publier en interne et en externe avant le 30 septembre.

Madame Charlotte MALVAL décline l'index et les modalités de calcul employées pour déterminer les écarts de rémunération. Elle indique que 3 indicateurs sont utilisés pour se faire :

- écart global de rémunération entre les hommes et les femmes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelons équivalents ;
- écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes , à catégorie hiérarchique équivalente.

-nombre d'agents publics du sexe sous-représentés parmi les deux agents publics ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

Elle explique que ces trois indicateurs établis, une note est générée pour chacun. L'addition de ces trois notes permet ensuite de calculer l'index égalité pour l'année concernée.

Elle constate que pour 2022 ce dernier était de 77. Elle précise que les textes réglementaires imposent pour l'instant une note de 75 minimum. Elle indique que la note générée pour 2023 est de 93. Elle reprend chaque indicateur pour expliquer le gain de 16 points par rapport à l'année dernière.

Concernant les fonctionnaires, le score de 39 sur 40 est équivalent à celui obtenu en 2022.

Madame Charlotte MALVAL reprend ensuite le score atteint concernant l'écart des rémunérations des personnels contractuels qui est passé à 38 points sur 40 en 2023 (34 en 2022). Cette augmentation s'explique par une amélioration et un affinage des paramètres de l'outil utilisé.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS reprend les modalités de calcul concernant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les agents fonctionnaires. Il explique que cet indicateur est calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalent. Il précise que les effets de temps partiel sont corrigés par l'outil, et que l'outil utilisé est identique pour l'ensemble des établissements.

Il constate que l'écart s'établit à 894 euros, le plus gros effet se porte sur la ségrégation de corps avec un écart établi à 816 euros, suivi par l'effet démographique au sein des corps avec un chiffre de 52 euros et enfin l'effet sur les primes à hauteur de 26 euros. Par comparaison au résultat de l'année précédente, le chiffre de 39 points est équivalent à celui de cette année. Le ratio de l'écart est estimé à 0.6% de l'équivalent à taux plein.

La représentante FSU-PE interroge sur les qualificatifs : accord, grade, échelon.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS répond que ces termes sont liés principalement aux proportions pour un même niveau de corps et d'échelon entre un homme et une femme.

La représentante FSU-PE demande une définition de ségrégation des corps.

Madame Charlotte MALVAL explique que la ségrégation ne prend vraiment son sens que dans les corps les mieux rémunérés au sein de l'université, en effet ces postes sont en majorité occupés par des personnels masculins alors qu'en contrepartie les corps les moins bien rémunérés au sein de l'université vont rassembler une forte proportion de personnels féminins.

La représentante FSU-PE constate qu'au regard de ces explications, si la note de 39 apparaît comme satisfaisante, elle est en réalité trompeuse de part les calculs utilisés. L'index apparaît inadapté si l'objectif est de mesurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La troisième colonne présentant l'écart de 894 euros apparaît intéressante pour la représentante UNSA.

La représentante FO-ESR interroge sur la différence de déclinaison faite pour les contractuels et celle utilisée pour les titulaires.

Madame Charlotte MALVAL répond qu'en effet l'index apparaît global, cependant à la demande du groupe de travail PAE2, la déclinaison par corps sera effectuée. Les indicateurs qui en découleront pourront ainsi être suivis chaque année et formalisés dans le PAE.

Le représentant FSU-PE demande si l'effet démographique constaté découle de la moindre ancienneté des collègues femmes concernées.

Il lui est répondu par l'affirmative.

Charlotte MALVAL s'intéresse ensuite à l'indicateur correspondant aux personnels contractuels. Elle relève que la catégorie correspondant aux encadrant n'a pas pu être renseigné du fait d'une absence de données dans les bases SIRH.

Elle rappelle que le score final sur 40 est de 38, soit une progression de 4 point par rapport à l'année 2022. Le gain apparaît essentiellement sur les catégories A. En 2022, l'écart s'établissait à 69 euros ; l'écart s'est estompé en 2023 et est de 30 euros.

Elle revient sur la catégorie indéterminée. Les échanges entre les universités et le ministère, notamment sur les éléments s'intégrant dans cette catégorie, ont permis de la retravailler et de l'affiner. Cette catégorie comprend encore 6 femmes et 4 hommes, essentiellement des d'agents mal fléchés dans le SIRH. Elle précise que la correction temps partiel est faite, le raisonnement intervient en temps plein.

Concernant les écarts salariaux, le représentant FSU-PE interroge sur les éléments qui justifient à catégorie équivalente ces écarts.

Madame Charlotte MALVAL indique que plusieurs éléments, dont le facteur démographique, ou le montant des primes allouées peuvent interférer.

Madame Delphine LORET précise que le montant des primes varie en fonction des missions et responsabilités du poste et qu'au niveau de la DPE il n'est pas possible d'effectuer un travail agent par agent pour affiner le détail. Elle souligne que la qualité de titulaire ou de contractuel n'intervient pas nécessairement dans l'attribution d'une prime ; c'est la fonction du poste qui va déterminer la prime et non le statut de l'agent.

La représentante FSU-PE constate que, de nouveau, les chiffres apparaissent satisfaisants en termes d'effort dans le respect de l'égalité des rémunérations homme/femme cependant, la réalité n'est pas correctement retranscrite.

Monsieur Éric DELABAERE remarque que ce thermomètre permet de mettre en avant certains éléments. Il reconnaît que l'indicateur ne reflète pas nécessairement la réalité. Il souligne que cet indicateur doit être présenté et ne dépend pas d'une construction de l'établissement mais du ministère. Il présente cependant l'intérêt, mis en parallèle avec d'autres outils et données du RSU, de traduire et d'améliorer la politique égalitaire de l'établissement. Cet indicateur commun à l'ensemble des établissements, uniformise et fiabilise les éléments de comparaison nationaux.

Le représentant UNSA demande si les services de la DPE pourraient extraire et isoler les CDD et les CDI au sein des personnels contractuels.

Madame Delphine LORET reprend l'explication fournie par Monsieur Matthieu MAUGAIS et Madame Charlotte MALVAL selon laquelle l'index est calculé par rapport à India rémunérations. Dans cet outil, les contrats ne sont pas dissociés, il ne s'agit pas du SIRH dès lors, la manipulation s'avère très complexe.

Monsieur Matthieu MAUGAIS précise que certaines informations sont présentes dans le RSU et dans la base de données sociales, mais de manière moins détaillée.

Monsieur Matthieu MAUGAIS aborde ensuite l'indicateur 3 concernant le nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les 10 agents publics les mieux rémunérés.

Cette catégorie comprend 4 femmes et 6 hommes. En 2022, le score atteint était de 4, il est désormais de 16. A la suite du travail mené en collaboration avec le ministère et l'AMUE, notamment sur les rémunérations à prendre en compte, les heures complémentaires ont été intégrées. Cet affinage des critères permet d'expliquer, en partie, la progression du score.

Sur la demande de la représentante FSU-PE, Monsieur Matthieu MAUGEAIS confirme qu'il s'agit de la rémunération temps plein. Il précise que cet indicateur concerne essentiellement des professeurs d'université.

Sur la remarque d'un indicateur quelque peu biaisé, Madame Charlotte MALVAL, souligne que les calculs ont été refaits sur ces nouveaux critères, pour l'année 2022 et que le ratio 8 hommes/ 2 femmes était identique avec cependant des noms d'agents différents.

Le représentant FSU-PE constate que la distribution des hauts salaires entre les hommes et les femmes aurait sans doute été plus intéressante à effectuer en termes d'indicateur. De même que l'évaluation sur un panel plus large que les 10 premiers.

La représentante FSU-PE remarque qu'il serait plus intéressant d'obtenir une donnée plus globale et purement factuelle de la somme de rémunération attribuée aux femmes par rapport à celle allouée aux hommes, sans distinction de statut ou de contrat. Il serait également intéressant de faire une moyenne genrée de ces éléments.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS répond que ces informations sont présentes dans le RSU.

Le représentant FSU-PE précise la demande et indique que celle-ci porte sur le rappel de ces chiffres lors de la présentation de l'index égalité.

Monsieur Éric DELABAERE pointe la question des délais puisque les données doivent être réglementairement publiées avant le 30 septembre de l'année, sous peine d'amende.

La représentante FO-ESR interroge sur la sanction de l'établissement en cas de non-respect des scores préconisés par le ministère.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS précise que ce score se place actuellement à 75 sur 100 mais que dans le temps, cette cible risque d'évoluer à la hausse. Il indique également que pour être verbalisé, un non-respect de la cible durant 3 années consécutives sans mesures de correction proposées est nécessaire.

La représentante FSU-PE constate que cet indicateur n'est pas très satisfaisant sur le plan du rendu attendu. Elle pointe les difficultés présentes pour améliorer les résultats alors même que la valeur de l'indicateur ne peut pas être modifié puisqu'il est neutralisé.

La représentante FSU-PE s'interroge sur le positionnement de l'établissement par rapport aux autres établissements.

Monsieur Éric DELABAERE indique que le ministère de l'enseignement supérieur se maintient en bonne position. Les données se trouvent sur le site du ministère des indicateurs de la fonction publique.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS en réponse à une question du représentant UNSA, confirme que la comparaison nationale intervient uniquement sur la note finale.

4- Question diverse (information)

Madame Françoise GROLLEAU invite le représentant FSU-PE, porteur de la question à formuler la demande.

Le représentant FSU-PE expose que dans le cadre du nouveau dialogue de gestion budgétaire initié par la DAF en juin de cette année, il est demandé aux différents porteurs de projets, aux responsables d'équipe et aux responsables d'unités (à l'ensemble des responsables de comptes) de

fournir une évaluation budgétaire détaillée à trois moments de l'année. Cette demande était auparavant faite une fois dans l'année. Cette mesure semble être vécue dans les laboratoires comme abusive et possiblement contre-productive du point de vue de la gestion de programmes de recherche et leurs aléas. Si la nécessité de diminuer le fond de roulement se conçoit vis-à-vis de la demande du rectorat, il n'en reste pas moins que cela crée un malaise (du fait notamment d'une perte escomptée de liberté pour l'utilisation des fonds propres) et un surcroît de travail vécu dont l'utilité est questionnée. De plus, la procédure de recueil de ces maquettes intermédiaires est effectuée sans concertation directe avec les intéressés (et au moyen de support questionnaires : nouvelles nomenclatures peu claires et fichiers de synthèse peu exploitables) ;

Il est demandé un éclaircissement de la demande, si possible un assouplissement également du dialogue avec la DAF afin d'établir une procédure qui permette d'améliorer l'acceptabilité de cette nouvelle demande.

Il précise que le problème est particulièrement préoccupant pour les petits budgets. Il insiste également sur la procédure archaïque, sous forme de fichier word, qui est proposée pour mettre en place cette mesure.

La représentante FSU-PE rajoute que la question peut être élargie à celle du retrait total de la mesure.

Madame Delphine LORET remet la réponse apportée par la directrice des affaires financières à l'origine de la mesure, la gouvernance ayant fait le choix de ne pas la faire intervenir directement à l'instance.

Madame Françoise GROLLEAU précise que la situation intervient dans un contexte de nouveau mandat, avec l'arrivée en poste de nouveaux personnels notamment sur le service sollicité et qu'en outre l'établissement présente actuellement des difficultés financières auxquelles il convient de remédier par des mesures appropriées, avec des recherches et des propositions susceptibles de permettre de construire différemment le budget ou du moins le suivre dans une année charnière délicate.

Madame Delphine LORET indique que cette mesure s'intègre dans un cadre réglementaire et est en cohérence avec le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 et le Vademecum relatif à la gestion budgétaire et comptable des organismes publics et des opérateurs de l'Etat. Dans ce Vademecum, il est prévu dans la logique de pilotage des établissements publics, dont fait partie l'établissement, la mise en place d'un processus de programmation budgétaire et de son actualisation afin de planifier les moyens nécessaires à la réalisation des missions et activités. Cette programmation doit être réalisée en continu sur trois dimensions à savoir annuelle mais également infra-annuelle et pluriannuelle. La logique de pilotage portée par le décret de gestion budgétaire et comptable public induit en outre une programmation itérative qui doit de ce fait être redéfinie en fonction des aléas de gestion, des changements de stratégie et du déroulement de l'exécution.

Elle indique que c'est sur ce cadre que la DAF s'est appuyée pour mettre en place le nouveau dialogue de gestion. Ce dialogue de gestion continu entre les responsables budgétaires et les services métiers a conduit à la mise en place d'une nouvelle maquette budgétaire qui a été transmise aux services et qui fait l'objet de la question.

Madame Delphine LORET rappelle que cette maquette n'a pas été pensée uniquement par le service des affaires financières mais a fait l'objet de discussions dans le cadre d'un groupe de travail réunissant les responsables administratifs des services communs ainsi que des directeurs des services de composante.

Madame Delphine LORET reconnaît que cette maquette est perfectible et elle va certainement évoluer, cependant elle présente l'avantage de tendre à l'amélioration du dialogue de gestion et de répondre aux exigences réglementaires. Elle permet, en effet, de répondre aux attentes de pilotage macro au niveau de l'établissement mais également un suivi micro par le service ou le laboratoire concerné.

Elle indique que les délais étaient courts et les contraintes importantes pour satisfaire à la demande avec notamment la nécessité de rendus comptes budgétaires.

Monsieur Didier BOUQUET complète le propos de Madame LORET en rappelant que la mission de l'inspection générale accompagne et travaille actuellement avec l'établissement dans l'évolution de son modèle économique. Il constate que l'inspection générale a déjà interrogé l'établissement sur le suivi infra annuel des budgets et sur la reprogrammation. Le bien-fondé de la démarche est donc établi et ce dispositif doit être mis en œuvre dans l'établissement.

Le représentant FSU-PE demande quelle était la composition du groupe de travail.

Madame Delphine LORET énumère les membres composants ce groupe, elle précise que ces personnes sont des directeurs de services de composantes et de responsables administratifs des services communs.

Le représentant FSU-PE constate qu'il s'agit de managers et non de gestionnaires.

Madame Françoise GROLLEAU indique qu'il convient également que les directeurs de composantes et de laboratoires communiquent et expliquent les mesures aux gestionnaires. La gouvernance ne peut se substituer à ces responsabilités. Elle reconnaît que cet exercice peut être compliqué du fait de sa nouveauté mais qu'il s'agit en réalité d'une pratique saine et nécessaire, avec pour objectif une anticipation et d'une meilleure distribution du budget, notamment par une réaffectation effective des sommes non utilisées.

Le représentant FSU-PE souligne que théoriquement cette mesure ne semble pas compliquée mais que la multiplicité des budgets génère un volume important à traiter, qui se rajoute aux tâches déjà existantes. Cette mesure risque de freiner la volonté de prendre des projets de recherche.

Madame Françoise GROLLEAU précise qu'il appartient à la gouvernance d'accompagner les chercheurs. Elle revient sur la nécessité de contrôler les dépenses par un contrôle des budgets. Elle reprend pour ce faire l'exemple du rapport du commissaire aux comptes KPMG qui décrit le niveau de dépenses chaque mois de l'année, ce qui permet un suivi pertinent et performant. Le fait d'inviter les collègues à regarder trois fois dans l'année doit se comprendre comme un encouragement à une meilleure gestion.

Le représentant FSU-PE constate que la charge va de nouveau être reportée sur les enseignants-chercheurs.

La représentante FO-ESR s'étonne que le décret qui date de 2012 n'ait pas été reçu d'application concrète avant.

Monsieur Didier BOUQUET constate que la situation financière de l'établissement en reflète la conséquence.

Madame Françoise GROLLEAU reconnaît l'urgence et la volonté de remédier à la situation en faisant évoluer positivement l'organisation financière de l'établissement. Elle insiste néanmoins sur l'importance majeure de ce sujet.

Elle constate que les unités de recherche auraient dû être plus impliquées dans ces décisions mais que l'urgence ne l'a pas permis comme souhaité. Cela va être corrigé en essayant de leur expliquer et leur justifier la démarche lors d'une rencontre ce, afin d'améliorer et de bien fixer la méthode pour l'année suivante. La méthode est perfectible notamment par l'échange et le dialogue.

Madame Françoise GROLLEAU explique que le travail effectué par la DAF est essentiellement axé sur le fait que le budget doit être sincère c'est-à-dire que ce qui est dit être dépensé doit être utilisé.

L'objectif n'est pas de faire des économies mais de rentabiliser et optimiser le budget et de mieux travailler sur l'année suivante.

Monsieur Didier BOUQUET confirme que, au-delà de l'ensemble des aspects évoqués et des difficultés pointées, c'est la qualité de la prévision budgétaire et l'optimisation dès l'utilisation des ressources qui doivent être visées. Il précise que cela implique de ne pas mettre des enveloppes budgétaires là où elles ne vont pas servir alors que des besoins sont présents ailleurs ; ce afin d'améliorer la qualité du pilotage budgétaire et d'optimiser l'utilisation des crédits que l'on met en place.

L'ordre du jour étant épuisé, Madame Françoise GROLLEAU lève la séance à 12 H 30.

Le secrétaire adjoint de séance



Richard CERVELLE

La secrétaire de séance



Delphine LORET

La Présidente



Françoise GROLLEAU