



La loi LRU

des portes sont ouvertes

LOI n° 2007-1199 du 10 août 2007

- Des changements d'apparence relativement anodine
- **Des conséquences majeures**
 - pour les usagers et personnels
 - pour la recherche et la diffusion des connaissances

Les changements principaux apportés par le texte

- des missions supplémentaires
- la «gouvernance»
- les modes de recrutement de personnel
- **les compétences élargies et en particulier
l'autonomie budgétaire**

Les missions

- celles déjà définies par les lois antérieures
 - formation initiale et continue
 - recherche et valorisation des résultats
 - diffusion de la culture et information scientifique et technique
 - coopération internationale
- En plus
 - orientation et insertion professionnelle
 - participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche

Les missions

L'orientation active

- Tout candidat est libre de s'inscrire dans l'établissement de son choix, mais doit, au préalable, solliciter une préinscription
- Il bénéficie alors du dispositif d'information et d'orientation établi en concertation avec les lycées
- publication par les universités de statistiques de réussite et d'insertion professionnelle

Les missions

L'insertion professionnelle

création d'un service d'aide à l'insertion professionnelle

- aide à la recherche de stages et premier emploi
- conseil
- production de statistiques sur l'insertion professionnelle des diplômés

La « gouvernance »

Les conseils

- Conseil d'administration (C.A.), Conseil des études et de la Vie Universitaire (CEVU), Conseil Scientifique (CS)
 - assurent l'administration de l'université
 - comportent encore des membres élus et des membres nommés
- mandat de 4 ans
- Désignation des membres élus
 - au suffrage direct, par collège
 - scrutin de liste sans panachage

La « gouvernance »

Les conseils

- Pour CA uniquement,
 - exception pour le calcul du nombre de sièges des collèges des Enseignants-Chercheurs:
 - La liste en tête a déjà la moitié des sièges
 - Le restant est attribué à la proportionnelle
 - Conséquence: la liste en tête dans un collège a tous les sièges sauf 2,1,ou 0 !
- pour les autres collèges, représentation proportionnelle

La « gouvernance »

Le CA resserré

- Taille réduite (20 à 30 contre 30 à 60) dont
 - 8 à 14 enseignants-chercheurs
 - 2 ou 3 personnels « BIATOS »
 - 3 à 5 étudiants
 - 7 ou 8 extérieurs (membres nommés)
- Les extérieurs sont nommés par le président (simple avis des élus)

La « gouvernance »

Modification des rôles du CS et du CEVU

- Le CS et le CEVU
 - ne participent plus à l'élection du président
 - perdent leur pouvoir de proposition
 - peuvent émettre des avis et des vœux
- le CS reprend les fonctions des commissions de spécialistes, sauf le recrutement des enseignants-chercheurs

La « gouvernance »

Les pouvoirs du président

- Le président est élu par les membres élus du CA (soit 13 à 22 personnes)
- Il est membre des 3 conseils avec voix prépondérante
- Mandat de 4 ans, renouvelable une fois, concomitant à celui des conseils
- Droit de veto sur les recrutements

Le recrutement des personnels

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS FONCTIONNAIRES

- Recrutement à tout moment de l'année
- Suppression des commissions de spécialistes (comportant une majorité d'élus)
- Comité de sélection en vue du recrutement visé (proposé par le président, nommé par CA restreint)
 - Membres en majorité, mais pas tous, de la discipline,
 - au moins la moitié de membres extérieurs
 - Plus de parité rang A / rang B imposée

Le recrutement des personnels

CDD et CDI

- Les CDI, jusqu'ici interdits, sont autorisés
- Le président peut recruter en CDD ou CDI pour :
 - des fonctions techniques ou administratives de catégorie A
 - des fonctions d'enseignement et/ou de recherche
- % maxi de contractuels dans la masse salariale fixé dans le contrat pluriannuel

Les compétences élargies

Les compétences élargies = le point central de la réforme

- Chaque université a 5 ans pour adopter les compétences élargies
- Ces compétences touchent au budget et à la gestion des personnels (recrutement, primes, attribution des services)

Les compétences élargies

Le budget global

- La dotation de l'État comporte trois masses:
 - La masse salariale
 - Les autres crédits de fonctionnement
 - Les crédits d'investissement
- budget global car les crédits de rémunération des fonctionnaires seront inclus dans la dotation

Compétences élargies, autonomie budgétaire

Le budget global

- contractualisation du financement par l'Etat (montant de la dotation prévu dans le contrat pluriannuel d'établissement)
- masse salariale globale: changement de types de postes de fonctionnaires suivant les besoins

Compétences élargies, autonomie budgétaire

Le budget global

limitation de l'autonomie en matière d'emploi

- par plafonnement
 - de la masse salariale
 - du nombre d'emplois de fonctionnaires
 - du % de la masse salariale pour CDD/CDI
- on peut transférer des sommes de la masse salariale vers les autres masses, mais pas l'inverse (*fongibilité asymétrique*)

Compétences élargies, autonomie budgétaire

Les autres sources de financement

Possibilité pour les EPSCP de

- créer des fondations en vue d'une ou plusieurs des missions universitaires
- vendre des biens

Compétences élargies

La dévolution du patrimoine

- L'État peut transférer aux EPSCP demandeurs la pleine propriété des biens mobiliers et immobiliers
- Transfert effectué à titre gratuit
- L'établissement peut céder des droits sur les biens qu'il utilise
- Il peut vendre des biens

Compétences élargies, GRH au niveau local

Les différents leviers

- recrutement de contractuels pas limité en nombre, seulement en % masse salariale
- Pour les enseignants et chercheurs: modulation des obligations de service
 - Répartition des obligations entre enseignement, recherche et autres missions
 - le CA définit les principes de répartition
- Pour tous: gestion locale des primes

Compétences élargies, GRH au niveau local

Primes et intéressement

- Le président attribue les primes
- la répartition suit des principes définis par le CA (pour la prime de recherche et encadrement doctoral, avis du CS)
- Des dispositifs d'intéressement peuvent être créés

Des changements fondamentaux

Les conséquences prévisibles

- des besoins de financements supplémentaires
 - pour les nouvelles missions
 - pour l'intéressement, les recrutements de prestige
 - ...
- des financements sur objectifs de plus en plus nombreux:
 - sur ce qui est « rentable » ou prestigieux
 - sur ce qui est « prioritaire » politiquement

Des changements fondamentaux

La mise en concurrence

- Politique contractuelle de financement par l'Etat
- Recherche de ressources propres

Des changements fondamentaux

Ce qui se profile

- l'augmentation de la précarité et la baisse des rémunérations pour les personnels
- la perte de liberté pour trouver des financements
 - en recherche = un ralentissement de la progression des connaissances
 - en enseignement = un ralentissement de la diffusion des connaissances
- une augmentation du financement par les usagers/clients

Des changements fondamentaux

Ce qui se profile

- la dégradation du service public
- des universités d'élite, et les autres
- forte aggravation des inégalités sociales en matière d'accès aux études supérieures

Ce que la loi n'aborde pas

LES VRAIS PROBLEMES

- le morcellement de l'enseignement supérieur en France
- le sous-financement chronique de la recherche et de l'université
- les inégalités sociales en matière d'accès à l'enseignement supérieur