

CR de la commission des finances du mercredi 10 novembre 2010 (16h)

Ordre du jour:

- masse salariale et plafond d'emplois

Accueil d'un stagiaire de l'IRA qui travaillera sur l'analyse du financement logement et des aides sociales pour les étudiants (car changements législatifs en cours).

PS: Chiffres stabilisés à la mi-novembre pour la masse salariale (environ 170 millions d'euros).
Exposé sur grand principes de la gestion de la masse salariale et du plafond d'emplois.

L'université, avec le service RH va gérer la masse salariale sur les titres 2 (en gros, titulaire) et titres 3 (rémunérations sur subventions et Etat non titulaires)

=> ressources propres: pas de changement

Budget est augmenté de la valeur de la masse salariale. Nouvelle organisation des services RH: outils, méthodes, relations avec les composantes. Un agent du service RH gèrera à la fois la carrière et la paie d'un ensemble de personnel (retraite y compris, mais paiement centralisé à Nantes).

Acte de paiement physique toujours par la TG, 1.5e/bulletin de paie, cela s'appelle la paye à façon.

Passage aux RCE, change le contexte de décision concernant les emplois.

Rôle fondamental dans le dispositif des emplois, deux leviers combinés:

Il y a un plafond de masse salariale, nature (PR, MCF, IGE, ...) et catégorie d'emploi (grade dans le poste), mais à condition que cela soit « soutenable » (recteur + contrôleur financier de la TG de la région).

En fait, deux masses salariales:

- Etat: limitative, mais fongibilité asymétrique,
- sur ressources: modifiable

Et un plafond d'emploi constitué de deux éléments:

- Etat: limitative,
- sur ressources propres (RP)

Actuellement, 2557 emplois et 170M (Etat+RP) de masse salariale.

Dans le contrat d'établissement définit les enveloppes limitatives et le % maximum que l'établissement peut consacrer au recrutement de contractuels.

Au 1er janvier: 3 chiffres dans la dotation: masse salariale, fonctionnement, investissement

masse salariale = totalité titre 2 de l'année 2010 + facteurs d'évolution ayant une incidence, à périmètre constant, sur le montant de ces dépenses + fraction de la DGF (titre 3)

pour 2011, observation des 8 mois de 2010 + extrapolation pour les 4 derniers mois. Rectification en début d'année prochaine, une fois l'année 2010 effectuée.

Il y a quelques ajustements divers (concerne peu Lille 1) + exemple « indemnité de départ volontaire »,

Compte Epargne Temps: permet de « mettre de côté » des congés non pris, pouvant être utilisé plus tard ou payé (récemment).

Sur le GVT, son financement est étudié au cas par cas !

PR: question des charges sur les emplois gagés. Un emploi gagé c'est une personne qui a un statut de fonctionnaire mais dont le financement est supporté par l'université. Initialement, pour la FI 0% charge et pour FC 33%, entre temps, c'est passé de 0 à 65% et de 33% à 65% (augmentation « progressive » depuis 2006). Quand un emploi vaut environ 40k€, ce n'est pas neutre => 1.6m d'€ pour l'ensemble de l'université. Normal qu'il y ait des charges, mais pas de compensation de l'Etat. Demande à ce que cela soit pris en charge lors du passage aux RCE, on a réinsisté sur ce point, c'est en arbitrage. On n'aura pas compensation complète, mais peut-être prise en compte partielle. On ne renouvelle pas des emplois gagés (une partie provient des emplois « Sapin »).

CV: le montant d'ETP reconnu correspond à nos chiffres ?

PS: oui, à un cas prêt, il n'y avait pas de divergence sur le plafond d'emploi. Par contre, sur la masse salariale il y a plusieurs effets qui se combinent.

CV: question sur la masse salariale, est-ce que vous aviez une bonne estimation par rapport à la lettre de cadrage ?

PR: oui, on est dans les clous.

PS: paye à façon, jusque 2012 il me semble, ensuite on pourrait payer directement, mais un opérateur de paie national se met en place donc il faudra sûrement passer par là.

CV: plus de distinction sur emploi rectoral et université. Quid des mesures d'intégration des personnels.

PR: pour moi il n'y a pas d'impact.

PS: on a le droit d'avoir des contractuels en catégorie A et il y a aussi des personnes pour les laboratoires. Il y a effectivement beaucoup de A globalement au niveau de l'université, par contre au niveau des services centraux la majorité est en B/C.

YS: « Au 1er janvier: 3 chiffres dans la dotation: masse salariale, fonctionnement, investissement » Est-ce que masse salariale « protégée » avant application des répartitions avec SYMPA ? Demande à avoir un document de synthèse décrivant ce qui est connu à ce jour sur SYMPA « 2 ».

PS: Dans fonctionnement, il y a des dépenses sur subvention pour des dépenses de personnels, c'est le titre 3. La référence sur ce titre 3 c'est SAN REMO 2006 et pas photo 2010 pour les titulaires. Subvention donnée sous forme de forfait, mais qui ne correspond plus à la charge (déconnecté de la réalité du coût réel).

YS: Sur la question dévolution du patrimoine, bien optionnelle ? Même dans cadre plan campus, il n'y a aucun de ces aspects (cf. article des Echos) ?

PR: il y a des PPP « intelligents » où le partenariat est du public-public comme à Bordeaux. La Caisse des Dépôt avait construit un montage qui était intéressant mais n'a pas été.

YS: Autre aspect « RCE » mais pour le PRES, quid des fondations, je demande à avoir une réponse formelle de la direction du PRES sur le choix fait sur cette question.

PR: A part une expression en ce sens du MEDEF, il n'y a pas de travail à ce niveau là au niveau du PRES.

YS: dernière question: où en est-on dans la formation des groupes inter-universités.

PR: groupes constitués et des dates sont en cours (probablement fin novembre !).