



Note à la communauté universitaire :

report du passage aux RCE avec date d'effet au 1^{er} janvier 2013

Chers(es) collègues,

Je vous ai annoncé il y a quelques mois que notre université, à l'instar de toutes les autres universités françaises, passerait aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) au 1^{er} janvier 2012. Aujourd'hui, je tiens à vous informer qu'après une concertation avec nos instances de tutelle pour leur soumettre l'hypothèse d'un report, il me paraît opportun de différer ce passage au 1^{er} janvier 2013.

La présente note a pour objet de vous présenter les motivations d'une telle décision.

En premier lieu, je compte sur vous et sur votre sens des responsabilités pour éviter de propager de fausses rumeurs quant à l'information que je vous livre aujourd'hui, en prétendant par exemple que ce sont nos instances de tutelle qui nous imposent de reporter un tel passage. Il n'en est rien pour la simple et bonne raison que, tant que les instances compétentes de notre université (CTPS, CTP, CA) ne se sont pas prononcées en faveur d'un tel passage, le Ministère ne peut s'octroyer le droit de le faire à leur place. Or, comme vous le savez, ce point n'a pour l'instant pas encore été mis à l'ordre du jour des instances précitées.

La procédure relative à la mise en place du passage aux RCE prévoit en effet que les CTPS lorsqu'ils existent, le CTP et le CA de l'établissement, sur la base des éléments fournis par la gouvernance, votent en faveur ou non du passage aux RCE. Les extraits de PV relatifs aux votes de ces comités paritaires et de ce conseil doivent être adressés ensuite à nos instances de tutelle qui autorisent alors ou non ce passage.

En dépit des nombreuses mesures qui ont été prises pour favoriser le passage de l'université des Antilles et de la Guyane aux RCE (nomination d'un chargé de mission RCE, constitution d'une cellule RCE qui se réunit par quinzaine, d'un comité de pilotage SIG qui observe la même fréquence de réunions, lettres de cadrage adressée aux Vice-présidents de pôles, aux doyens et aux directeurs de services communs, base de données Harpège complétée, procédure GASE sur les heures complémentaires), il me paraît plus sage de reporter le passage effectif d'un an, pour au moins trois raisons essentielles que je développe ci-après : **l'intégration tardive des IUFM, la volonté de mener à bien et de façon conjointe passage aux RCE et mise en place de l'université pluri-territoriale, la difficulté à saturer les emplois et à maîtriser les contractuels.**

1/ L'intégration tardive des 3 IUFM

Cette intégration est effective seulement depuis le 1^{er} mai 2011 et n'a pas permis une concertation suffisante dans le cadre du travail préparatoire au passage aux RCE. L'Université des Antilles et de la Guyane est la seule à avoir intégré en même temps 3 IUFM, c'est-à-dire trois

nouvelles composantes qui étaient jusqu'alors des établissements indépendants avec leur culture propre. Rappelons ainsi que les IUFM ne disposaient pas des mêmes logiciels que l'UAG et qu'il a fallu organiser ce « basculement » (Apogée, Jefyco).

Même si dans le cadre de la commission d'intégration, de nombreuses mesures ont été prises pour créer des liens et faciliter l'intégration à l'université, il n'empêche que durant la majeure partie de l'année universitaire 2010-2011, les IUFM sont restés des établissements autonomes avec leur organisation propre et leur même niveau de budget. Organiser le passage aux RCE en intégrant dans le même temps 3 entités distinctes durant l'année même de préparation aux RCE, et à quelques mois de ce passage, ne paraît absolument pas raisonnable.

Alors que l'Université des Antilles et de la Guyane a tout mis en œuvre pour que l'intégration soit effective au plus tard au 1^{er} janvier 2011 et qu'elle présentait toutes les garanties nécessaires, la publication du décret, officiellement promise par le Ministère pour le 1^{er} janvier 2011 et votée par le CNESER du 17 février n'a pris effet que le 1^{er} mai 2011.

Or, il faut bien comprendre que le fait que les IUFM restent des établissements indépendants n'a pas permis de mettre en place les procédures qui auraient facilité le passage aux RCE. La difficulté majeure repose notamment sur tous les éléments relatifs à la détermination du plafond d'emplois et au calcul de la masse salariale (cf. maquette RCE), rendus encore plus problématiques par la « suspension » de la publication des postes vacants dans les IUFM, au moins jusqu'à la date de prise d'effet du décret d'intégration.

2/ Le passage aux RCE s'opère conjointement à la mise en place du projet d'université pluri-territoriale, ce qui suppose une concertation mûrement réfléchie car il s'agit d'une mutation profonde. L'objectif premier de ce projet d'université pluri-territoriale étant de donner plus d'autonomie et de pouvoir de gestion aux pôles, il importe que les CTPS puissent se prononcer sur les éléments relatifs aux RCE dans le cadre de la mise en place de cette plus grande autonomie polaire : réorganisations administratives, « déconcentration », redéploiement des postes à un double niveau (polaire/établissement), autant de restructurations rendues plus compliquées par la dimension tripolaire de l'établissement.

Or, le retard pris dans la mise en place des CTPS **n'a pas permis pour le moment d'associer cette instance de consultation « polaire » à la réflexion sur les RCE.** En effet, les élections prévues le 12 mai 2011, ont été retardées pour permettre aux IUFM intégrés au 1^{er} mai 2011 d'y être représentés. **Cette consultation est pourtant indispensable.**

Sur chacun des pôles de l'université, il est prévu de mettre en place un CTPS qui doit garantir la liberté d'expression syndicale et des représentants des personnels. Ces CTPS seront « opérationnels » au plus tôt début juillet 2011, ce qui fait qu'ils n'ont pas pu jusque là prendre part au débat. Le report du passage aux RCE d'une année permettrait à cette instance de jouer pleinement son rôle, d'autant qu'elle aura également à se prononcer sur le projet d'université pluri-territoriale.

3. La difficulté à saturer les emplois et à maîtriser les contractuels du fait de leur tripolarité

- a) **les difficultés rencontrées dans les recrutements d'enseignants-chercheurs en contexte d'insularité et d'éloignement ne permettront pas de saturer les emplois de manière satisfaisante au 1^{er} janvier 2012.**

En effet, l'Université des Antilles et de la Guyane dispose de 56 postes vacants. Si l'on peut déplorer une gestion passive des recrutements d'enseignants-chercheurs dans certaines composantes de l'université (gestion bien antérieure à 2009), il faut aussi considérer les nombreux départs à la retraite qui sont intervenus parfois la même année (par exemple composante LSH 7 départs à la retraite en 2010 + mutations) et la tendance à un certain « turnover » des enseignants qui viennent de l'Hexagone ou de l'étranger. Parallèlement à ces problèmes de gestion, il faut souligner la complexité que revêt dans nos régions la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs sur la base des comités de sélection. Le caractère ponctuel des comités, ajouté à l'exigence du double quorum fait qu'il est difficile parfois, notamment pour certaines disciplines, de trouver des MCF et/ou PR qui n'ont pas encore siégé dans trois comités au moment où ils sont nommés. La distance géographique entre l'Hexagone et les Antilles-Guyane a pour conséquence de rendre ces comités particulièrement onéreux quand ils s'organisent « en présentiel » avec une lourdeur d'organisation qui est aussi excessivement coûteuse en termes d'heures de travail pour le personnel peu nombreux et donc surchargé. Lorsque ces comités ont lieu en visioconférence, la règle selon laquelle on doit impérativement avoir au même endroit « 4 membres physiquement présents » complique aussi grandement les choses. Les contraintes logistiques (réservation des salles de visioconférence par les collègues extérieurs qui ne sont pas toujours disposés à s'investir), la multiplication des sites, les difficultés de transmettre les dossiers qui arrivent sous forme papier à l'UAG, etc. rendent parfois impossible la tenue des réunions, ce qui fait que les postes ne sont pas pourvus.

Face à ces difficultés, la présidence de l'UAG a rencontré les instances de tutelle au début du mois de mai dernier afin de leur soumettre cette épineuse question. Ces dernières se sont engagées à réfléchir à un aménagement de la procédure pour l'UAG afin de la rendre nettement plus compatible avec les contraintes liées à l'insularité et l'éloignement.

b) La réflexion sur le pilotage de la masse salariale et la sécurisation de la paye n'est pas encore totalement aboutie car notre établissement part de loin.

L'UAG a besoin encore d'un peu de temps pour élaborer sa stratégie de pilotage de la masse salariale. Elle n'est pas encore tout à fait en mesure d'assurer ce pilotage car il lui reste à définir des procédures claires et pérennes portant une politique de gestion des emplois, notamment des emplois contractuels, validée par les organes consultatifs et délibérants.

De même, la dimension tripolaire de l'établissement (3 trésoreries générales, 3 rectorats avec des procédures distinctes, etc.) complique fortement la méthodologie de sécurisation de la paye.

Cette méthodologie qui passe par la budgétisation et l'exécution du budget est en cours d'élaboration, mais elle n'est pas encore totalement satisfaisante.

Bien à vous.

Le 23 mai 2011

Pascal SAFFACHE

Président de l'Université des Antilles et de la Guyane

