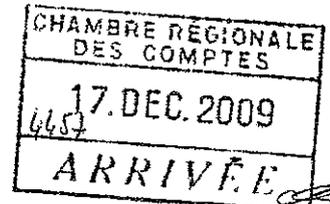


RDDA 2009-245



**UNIVERSITE**  
CHAMBERY-ANNECY  
**SAVOIE**



## Présidence

Affaire suivie par :  
Pascaline NICOLAS  
Secrétaire Générale Adjointe  
Directrice du Pilotage et de la  
Politique contractuelle  
Tél. : 04 79 75 84 45  
Fax : 04 79 75 83 51  
sga-pilotage@univ-savoie.fr

V/Réf. : Votre courrier RAR du  
13/11/2009 N° 2614

N/Réf. : GAJPN/me/2009 n° 288  
RAR n°1A 024 188 5789 6

Le Président de l'Université,

à

Monsieur Michel-Pierre PRAT  
Président de la Chambre régionale des comptes  
de Rhône-Alpes  
241 Rue Garibaldi  
BP 3108  
69398 LYON CEDEX 03

Chambéry, le 14 décembre 2009

**Objet : Examen de la gestion de l'Université de Savoie au cours des exercices 2001 et suivants - Rapport d'observations définitives**

Monsieur le Président,

Vous avez bien voulu m'adresser, ainsi qu'aux présidents en exercice sur les périodes de référence, le rapport d'observations définitives sur la gestion de l'université de Savoie.

Ma réponse est celle de l'établissement, mes prédécesseurs ayant été consultés et l'approuvant *in extenso*.

L'établissement a pris acte des remarques formulées par la chambre régionale des comptes, au vu des exercices 2001 à 2006. Dans la démarche de progrès et d'amélioration qu'il mène, il tiendra le plus grand compte de ces observations.

L'établissement tient aussi à souligner qu'un certain nombre des éléments relevés au titre des exercices de référence ont déjà fait l'objet d'évolutions importantes et que plusieurs préconisations de la CRC ont d'ores et déjà été mises en œuvre.

Il subsiste néanmoins un certain nombre de points sur lesquels l'université de Savoie souhaite apporter des précisions ou des corrections, de nature à préciser l'image de l'établissement, et de sa démarche dans une approche dynamique. Ces points sont synthétisés ci-après.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

  
Gilbert ANGENIEUX



Présidence  
27 rue Marcoz - BP 1104  
73011 CHAMBERY CEDEX  
Tél. : 33 (0)4 79 75 84 22  
Fax : 33 (0)4 79 75 83 51  
presidence@univ-savoie.fr

A. P. P. V. V. V.  
21.

## Examen de la gestion de l'Université de Savoie pour les exercices 2001 et suivants

### Réponse au rapport d'observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes de Rhône-Alpes

#### Remarques synthétiques

Le rapport de la chambre régionale des comptes (CRC) fait état de remarques ou réserves, notamment sur l'organisation budgétaire et financière de l'établissement, sur le suivi et sur la gestion des ressources humaines.

#### ▪ **Budgétaire**

En matière budgétaire, la CRC émet des réserves sur la fiabilité des données financières (p. 41 point 4.6 du rapport définitif). L'établissement s'accorde avec la CRC sur la nécessité d'évoluer vers une présentation plus conforme à l'instruction budgétaire, financière et comptable M9-3. Pour autant il souhaite faire observer que le principal, en l'occurrence la validité des comptes et particulièrement du résultat, n'a pas été remise en cause par la CRC, pas plus que par la Trésorerie générale qui a procédé à l'examen préalable au contrôle de la CRC.

La CRC souligne aussi un faible taux d'exécution budgétaire. Il est tout d'abord à noter que le taux d'exécution budgétaire, intégrant bien le budget primitif et toutes les décisions modificatives, oscille en recette entre 86 % et 87 % entre 2003 et 2006 (voir tableau 1 en annexe), soit 15 % de plus que ce qui est indiqué dans le tableau 17 page 28 du rapport définitif.

Il n'en demeure pas moins que le taux d'exécution en dépense, même s'il a progressé de plus de 4 % de 2003 à 2006, reste insuffisant (74,1 %) et que le niveau des décisions modificatives, surtout la première, est élevé.

La mise en place, dès la fin d'exercice 2008, des produits constatés d'avance, est de nature, comme le souligne la CRC, à améliorer sensiblement cette situation.

De même, l'entrée en vigueur de la comptabilité analytique, qui sera opérationnelle dans l'établissement dès 2010 va également dans ce sens. On pourrait observer sur ce point que l'établissement fait partie des très rares universités qui se sont lancées dans une démarche analytique rigoureuse. Ce projet pilote a démarré en 2006 ; il entre en phase de production en 2009, ce qui illustre bien la hauteur des enjeux, qui ne se limitent pas à la mise en service d'une application toute faite, mais témoigne d'une démarche analytique de fond (le périmètre porte sur la totalité des charges, incluant salaires et patrimoine), partagée dans l'établissement. On pourra ajouter que la mise en place de l'application SIFAC en 2009 était une étape indispensable à la finalisation de ce projet, ainsi que le travail prévu en 2010 sur l'inventaire du patrimoine et les amortissements qui s'y rapportent.

La question de la mutualisation des excédents budgétaires a aussi déjà fait l'objet d'un travail important, notamment sur les composantes, mais qui reste, il est vrai, à finaliser sur la recherche.

La mise en place d'un schéma directeur immobilier est soulignée par la CRC, à juste titre, comme indispensable. Cette opération est en cours de mise en œuvre, dans le cadre d'un partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations ; elle sera achevée en 2010.

### ▪ **Formation, indicateurs**

Pour ce qui est de la mission de formation et d'insertion de l'université de Savoie, la chambre régionale des comptes relève le manque d'utilisation d'indicateurs pertinents en matière de suivi de la réussite.

L'établissement est bien conscient de cette nécessité absolue et il s'est engagé résolument dans cette direction avec notamment la mise en place, en 2007, d'un observatoire de la vie étudiante, qui commence à porter ses fruits.

Pour autant, même si un effort de cohérence et de couverture doit être fait, la question du suivi des étudiants n'est pas une préoccupation nouvelle pour l'université de Savoie, et le déficit évoqué ne doit pas masquer l'essentiel, que souligne d'ailleurs la CRC comme un point fort de l'établissement, à savoir la bonne réussite des étudiants (p. 18 point 3.5.1 du rapport définitif).

### ▪ **Recherche, valorisation**

Comme pour la formation, la CRC ne remet pas en question l'efficacité de l'établissement sur sa mission de recherche. Elle souligne que 11 équipes sur 20 sont évaluées A ou A+.

En matière de valorisation la CRC indique que l'établissement n'a pas de structure de valorisation (SAIC), ni de filiale (p. 10 point 3.2.2 du rapport définitif).

Cela est exact, et lié au volume de valorisation, insuffisant pour entretenir une telle structure, et au fait qu'une mutualisation intelligente au niveau académique est plus efficace. L'université de Savoie participe également aux structures GRAIN (Grenoble Alpes Incubation) et GRAVIT (Grenoble Alpes Valorisation Innovations Technologiques), mutualisées au niveau du PRES de Grenoble. En revanche il existe bien une structure interne (SCAIC), appuyée sur une chargée de valorisation à temps plein, et, contrairement à ce qui avait été relevé dans le rapport du Comité National d'Évaluation en 2002, l'université connaît aujourd'hui parfaitement le volume financier généré par son activité contractuelle.

### ▪ **Gestion des ressources humaines**

Les observations concernant la politique de gestion des personnels enseignants et non enseignants appellent aussi quelques commentaires. S'il est bien entendu que l'établissement doit progresser sur sa capacité à développer une politique prévisionnelle en matière de ressources humaines, certains aspects relevés dans le rapport nécessitent des précisions.

#### - Heures complémentaires

Concernant l'analyse des heures complémentaires (HC), le rapport de la CRC met en évidence une augmentation du coût des HC de 8,29 % entre 2003 et 2007 (p.51 tableau 29 du rapport définitif). Elle souligne également l'augmentation du recours à des intervenants extérieurs à l'établissement.

Pour être exhaustive, cette analyse doit intégrer la composition disciplinaire de l'établissement, qui a très sensiblement évolué durant cette période. Par rapport à la moyenne des universités, l'UdS compte maintenant 2 fois plus d'étudiants en DUT et 4 fois plus d'élèves ingénieurs (modèle SYMPA). Ainsi les comparaisons globales en heures par étudiant ou enseignant par étudiant, doivent être corrigées du fait que les formations professionnalisantes (Ingénieurs, Licence et masters professionnels, DUT), à fort H/E ont nettement progressé au détriment de formations généralistes à faible H/E. Il s'en suit une augmentation de charge objective qui peut être évaluée à 394 K€ ou 51 postes statutaires, entre 2001 et 2005 (tableau 2 en annexe). Ce point justifie par ailleurs le taux d'intervention d'extérieurs à l'université dans les heures complémentaires (p. 51 tableau 29 du rapport d'observations).

Cette évolution ne relève donc pas d'une dérive de gestion mais simplement d'une mutation structurelle.

Par ailleurs il convient de noter, que malgré cette tendance lourde, la croissance du coût en heures complémentaires s'est arrêtée en 2007, et a même diminué de 1,75 % (p.51 tableau 29 du rapport définitif).

Pour autant les remarques formulées sur les indispensables procédures de contrôle interne sont bien notées par l'établissement, qui s'est engagé résolument dans cette direction.

#### - Charges de personnels IATOS contractuels

La CRC souligne la difficulté de maîtrise des charges des personnels IATOS sur ressources propres. L'université souscrit à cette observation, tout en soulignant, que, malgré la stagnation des effectifs étudiants, le déficit d'encadrement, tel que reconnu aujourd'hui par le nouveau système d'allocation des moyens (SYMPA), se situe autour de 32 postes enseignants et 78 postes IATOS (soit 3,5 M€ pour les seuls IATOS en intégrant une compensation au niveau cible admis par le Ministère). Cette situation est aussi à considérer en tenant compte du ratio IATOS/étudiant qui est à 2,1 pour l'université de Savoie alors que la moyenne nationale est à 2,6.

D'autre part l'analyse de la variation des charges de personnels contractuels est calculée sur une assiette incorrecte, dans la mesure où elle intègre des charges relatives aux heures complémentaires (tableau 3 en annexe). L'augmentation corrigée de cet effet et du précédent (URSAFF) s'établit ainsi à 4,5 M€ au lieu de 5,4 M€.

De plus, comme cela a été repris dans le rapport d'observation définitives (p. 49), le calcul, effectué en euros, doit intégrer l'augmentation du coût des charges URSAFF. Une simulation de l'évolution des dépenses relatives au contractuels IATOS reposant sur un taux de charge qui serait demeuré constant, à 17 %, fait apparaître que ce poste intervient pour 0,7 M€ dans l'augmentation globale entre 2003 et 2007.

Il convient enfin de distinguer, dans cette augmentation, celle liée à l'activité recherche, qui concerne des emplois financés par cette même activité recherche (contrats, ANR,...), et qui constitue plutôt un indicateur de vitalité de l'activité recherche.

Ces remarques n'ont certainement pas pour objet de nier l'importance ni les difficultés de mise en place d'une meilleure organisation de la gestion des personnels. Ce point fait l'objet d'une attention très soutenue de la part de l'établissement. A cet effet une véritable fonction de direction des ressources humaines pourra être mise en place début 2010. Pour autant l'argument développé par la CRC (p. 49 du rapport d'observations) selon lequel il appartient à l'établissement de tenir compte des augmentations des charges patronales en réduisant son potentiel IATOS trouve ses limites dans l'évolution des besoins de l'établissement, reconnus par le modèle d'allocation des moyens du Ministère (SYMPA).

Concernant l'absentéisme, la CRC fait valoir un taux calculé par le nombre d'agents absents, sur le nombre total d'agents. Ce taux se situe en effet aux environs de 30 %, indiquant ainsi que 3 agents sur 10 ont été absents une fois ou plus dans l'année, quelle que soit la durée de l'absence. Cependant, s'il donne un éclairage sur l'absentéisme, il ne le quantifie pas, alors que le rapport des jours d'arrêt sur les jours à travailler, est beaucoup plus significatif. Ce rapport fait ressortir un taux de 3,96 % en 2006 (tableau 4 en annexe).

Calculé sur les personnels contractuels, ce taux s'élève à 1,21 % en 2006 (tableau 5 en annexe). Ainsi, si le versement d'une prime à ces personnels reste critiquable quant à la forme utilisée, on peut s'interroger sur la pertinence du lien fait par la CRC entre cette prime et l'absentéisme (p. 48 point 5.3.2 du rapport définitif).

## Annexes

### 1 – Budgétaire

Tableau 1 : taux d'exécution budgétaire (dépenses et recettes)

Exécution budgétaire en M€	Dépenses			Recettes		
	BP+DM	CF	Taux d'exécution	BP+DM	CF	Taux d'exécution
2003	32,63	22,74	69,69%	26,19	22,67	86,56%
2004	35,37	24,79	70,09%	28,35	24,24	85,50%
2005	35,17	25,69	73,05%	28,16	24,19	85,90%
2006	40,43	30,21	74,72%	33,49	29,08	86,83%

### 4 – Gestion des ressources humaines

Tableau 2 : Evolution des effectifs étudiants (formations professionnalisantes)

	2001	2002	2003	2004	2005	Variation	H/E moyen	Surcoût (k€)
DUT	1923	1880	1921	1912	1961	38	32,9	25,7
Ingénieur formation initiale	550	618	646	661	670	120	40	115,2
Ingénieur formation continue	70	74	67	68	66	-4	40	-3,8
Licence Professionnelle	131	217	313	365	533	402	32	257,3
<b>Somme :</b>	<b>2674</b>	<b>2789</b>	<b>2947</b>	<b>3006</b>	<b>3230</b>	<b>556</b>		<b>394,4</b>

Année de l'inscription	2001	2002	2003	2004	2005	Variation	H/E moyen	Surcoût (k€)
Nb d'inscrits	12206	12379	12722	12375	12182	-24	18,5	-15,4

Surcoût = (H/E moyen – H/E moyen généraliste) x Evolution x 40 €

Avec H/E généraliste = 16 H/et.

Tableau 3 : Evolution de la masse salariale IATOS sur budget établissement

	2003	2004	2005	2006	2007	Evolution
1 Dépenses IATOS Chargées + cotisations sur Heures comp. (pris en compte par la CRC)	2 963 632	3 337 738	4 039 877	4 896 060	5 433 334	83%
2 Taxes/Salaires sur Heures complémentaires	162 101	167 917	174 639	187 437	175 471	
3 Charges patronale sur Heures Complémentaires				16 131	671 156	
4 RAFP sur Heures Complémentaires				73 123	72 593	
5=2+3+4 Total cotisations sur Heures Complémentaires (à ne pas prendre en compte)	162 101	167 917	174 639	276 691	919 220	
6=1-5 Dépenses IATOS Chargées corrigées des HC	2 801 531	3 169 821	3 865 238	4 619 369	4 514 114	61%
7 Cotisations réelles URSAFF	466 881	510 188	671 485	1 438 165	1 471 570	215%
8 Simulation URSAFF à 17% pour 2006 et 2007	466 881	510 188	671 485	785 293	767 399	64%

Tableau 4 : Taux d'absentéisme des personnels IATOS

Nombre de jours d'arrêt			Nombre de jours à travailler (210/an)			Perte de productivité					
Année	Contractuels	Titulaires	Total	Année	Contractuels	Titulaires	Total	Année	Contractuels	Titulaires	Total
2003	147	3 049	3 196	2003	35 070	70 770	105 840	2003	0,42%	4,31%	3,02%
2004	51	3 501	3 552	2004	36 120	73 710	109 830	2004	0,14%	4,75%	3,23%
2005	326	3 093	3 419	2005	38 640	72 660	111 300	2005	0,84%	4,26%	3,07%
2006	579	3 758	4 337	2006	36 540	73 080	109 620	2006	1,58%	5,14%	3,96%

Tableau 5 : Taux d'absentéisme des personnels contractuels IATOS de catégorie C

Catégorie C	Nombre personnes	Jours à travailler	Jours maladie	Perte de productivité
2003	66	13 860	52	0,38%
2004	68	14 280	40	0,28%
2005	93	19 530	192	0,98%
2006	81	17 010	205	1,21%
Total	308	64 680	489	0,76%