



# La loi LRU

Mieux la comprendre  
pour mieux la combattre

**LOI n° 2007-1199 du 10 août 2007**

- Moins de Service Public
- Moins de Fonctionnaires
- Moins d'Université
- Moins de garanties pour les personnels
- Moins de démocratie

- ***Moins de Service Public:  
L 'autonomie budgétaire***
- Moins de Fonctionnaires
- Moins d'Université
- Moins de garanties pour les personnels
- Moins de démocratie

## ***L 'autonomie budgétaire***

# **Les compétences élargies**

- Chaque université a 5 ans pour adopter les compétences élargies
- Point central de la réforme
- Ces compétences touchent au budget et à la gestion des personnels

## ***L 'autonomie budgétaire***

### **Le budget global**

- La dotation de l'État comporte trois masses:
  - La masse salariale
  - Les autres crédits de fonctionnement
  - Les crédits d'investissement
- Le montant global est prévu dans le contrat pluriannuel d'établissement

- Possibilité pour les EPSCP de créer des fondations
- Ceci permet de gérer des fonds privés
- En vue d 'une ou plusieurs des missions universitaires

## ***L 'autonomie budgétaire***

# **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

- Moins de Service Public
- ***Moins de Fonctionnaires***  
***La politique de l'emploi***
- Moins d'Université
- Moins de garanties pour les personnels
- Moins de démocratie

## *La politique de l'emploi*

# Multiplication des 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

## *La politique de l'emploi*

# La fongibilité asymétrique

- Montant limitatif de la masse salariale
- Plafond des emplois autorisés
- On peut transférer des sommes de la masse salariale vers les autres masses, mais pas l'inverse
- Ceci permet de modifier la structure des emplois (titulaires/contractuels) ou de diminuer leur nombre

- Moins de Service Public
- Moins de Fonctionnaires
- ***Moins d'Université***  
***Des changements fondamentaux***
- Moins de garanties pour les personnels
- Moins de démocratie

# *Des changements fondamentaux*

## Les nouvelles missions

- Avant
  - formation initiale et continue
  - recherche, diffusion et valorisation
  - diffusion et information
  - coopération internationale
- En plus
  - orientation et insertion professionnelle
  - construction de l'Esace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche

## *Des changements fondamentaux*

# L'orientation active

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

## *Des changements fondamentaux*

# La mise en concurrence

- Politique contractuelle
- Création ou suppression de composantes ou d'enseignements dans la seule limite du contrat
- Organisation de regroupements d'établissements
- Budget global

- Moins de Service Public
- Moins de Fonctionnaires
- Moins d'Université
- ***Moins de garanties pour les personnels***
- ***La GRH au niveau local***
- Moins de démocratie

## *La GRH au niveau local*

### Les comités de sélection

- Recrutement à tout moment de l'année
- Suppression des commissions de spécialistes
- Comité de sélection désigné par le président en vue du recrutement visé
- Membres en majorité, mais pas tous, de la discipline
- Plus de parité rang A / rang B

## *La GRH au niveau local*

### La modulation des services

- Pour les enseignants et chercheurs:
- Répartition des obligations entre enseignement, recherche et autres missions
- Le CA définit les principes de répartition

## *La GRH au niveau local*

### Primes et intéressement

- Le président attribue les primes
- Sa répartition suit des principes définis par le CA  
(Pour la PEDR, avis du CS)
- Des dispositifs d'intéressement peuvent être créés

- Moins de Service Public
- Moins de Fonctionnaires
- Moins d'Université
- Moins de garanties pour les personnels
- ***Moins de démocratie***  
***La « gouvernance »***

## *La « gouvernance »*

# Affaiblissement du CS et du CEVU

- Le CS et le CEVU perdent leur pouvoir de proposition
- Ils ne peuvent que donner des avis
- Suppression des commissions de spécialistes: le CS reprend leurs fonctions sauf le recrutement des MCF et PR

## La « gouvernance »

### Le CA resserré

- Taille réduite (20 à 30 contre 30 à 60)
- Peu d 'enseignants-chercheurs (8 à 14)
- Peu de BIATOSS (2 ou 3)
- Peu d 'étudiants (3 à 5)
- Beaucoup d 'extérieurs (7 ou 8)
- Les extérieurs sont nommés par le président (simple avis des élus)

## La « gouvernance »

# Les élections aux conseils

- Pour tous les élus, vote à la proportionnelle
- Exception pour les Enseignants-Chercheurs:
  - La liste en tête a déjà la moitié des sièges
  - Le restant est attribué à la proportionnelle
- Conséquence: la liste en tête a tous les sièges sauf 2,1,ou 0 !

## *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
- Droit de veto sur les recrutements