

La GBCP: une évolution de la réglementation, une opportunité de réorganisation

Mercredi 25 juin 2014

Une organisation nouvelle?

- **Tout dépend de l'existant:** pilotage centralisé ou décentralisé, nombre d'ordonnateurs secondaires de droits et délégués, nombre de centres de responsabilité budgétaire, nombre de « rôles » dans SIFAC pour les établissements qui utilisant cette application.
- En fonction de l'existant, les gains seront plus ou moins importants, et **la collaboration des composantes se fera en fonction des contreparties**
- Parmi ces contreparties, l'amélioration du service rendu (paiements justifiés et dans les délais des fournisseurs et de la paie des personnels, cellules d'appui à la gestion des contrats de recherche et à la réponse aux appels à projets, européens ou du type « Investissements d'Avenir »), doit devenir une réalité, si les organisations mises en place (CHD, CAP, service facturier, CSP) le sont avec la collaboration active des personnels impactés.
- Et cette nouvelle organisation du travail passera quasi obligatoirement par des redéploiements de personnels. Il faut s'y préparer, et les anticiper en collaborant avec les représentants élus des personnels.

Une organisation nouvelle?

- **Les difficultés du redéploiement:** selon les composantes, et plus particulièrement au niveau des laboratoires de recherche, la fonction financière n'est parfois qu'une quotité de travail d'un personnel de l'établissement, ou peut être assurée par un personnel de l'UMR rattaché à un autre établissement, dont une EPST. Et libérer 5 fois 0,2 ETP n'a jamais permis de créer un ETP!
- Les responsables de petites unités sont souvent très attachés à leur **personnel, qui leur rend beaucoup de services avec une réactivité immédiate et un lien de proximité** (ex.: gestion des missions et déplacements, réservations de restaurant au dernier moment, ...)
- **Les personnels sur fonction financière des composantes sont très souvent en deçà des niveaux de compétences nécessaires** dans les services centraux ou dans les CSP. Ceci peut parfois se combler avec des formations adaptées, mais parfois, le potentiel de l'intéressé ne permet pas cette progression. Or, il faut gérer avec les personnels en place

Une organisation nouvelle?

- **La loi de sécurité financière** impose que constatation du service fait (service émetteur de la commande) et validation du service fait (centre de service partagé, cellule de gestion,...) soient séparés. Actuellement, ce sont souvent les mêmes acteurs.
- La mise en place d'un service facturier, fortement recommandé par le décret GBCP, mais au-delà du texte, logique dans les modalités d'organisation, impose un redéploiement de personnels des composantes vers l'agence comptable. Cela ne peut se faire sans un appui politique très fort de la présidence.
- **Les relations ordonnateurs comptable sont fortement impactées:** le regard que porte la présidence sur l'agent comptable doit évoluer, car la nouvelle organisation, pour être efficiente, repose sur une gestion des risques partagée, et donc sur une acceptation réciproque et formalisée d'un niveau de risque validé en commun.

Une organisation nouvelle?

- **Les gains en ETP ne sont pas immédiats.** Au contraire, la mise en place de la nouvelle organisation peut demander à court terme une augmentation du nombre d'ETP. Le retour sur investissement peut logiquement se produire au bout de 3 ans en moyenne. Et les économies en section de fonctionnement (moins de papier, moins de surfaces de classement, moins d'imprimantes et de photocopieurs, ...) ne compenseront pas cette hausse.
- Cela peut donc, dans un premier temps, avoir un impact sur la masse salariale, ce qui peut être très difficile à défendre devant Recteur et DRFIP si l'établissement est en difficulté financière. Mais son intégration dans un plan de redressement peut se faire avec beaucoup de pertinence, si la volonté politique de conduire jusqu'à son terme la réforme est affirmée et sans ambiguïté.
- **Les campagnes emploi doivent dès maintenant intégrer cette évolution future (proche):** et en termes d'organisation (redéploiement), et en termes de formation, et en termes de recrutement (niveau attendu)
- **L'accompagnement des personnels, y compris les cadres (dont les ordonnateurs secondaires) est un facteur clé du succès**

**MERCI POUR
VOTRE
ATTENTION**