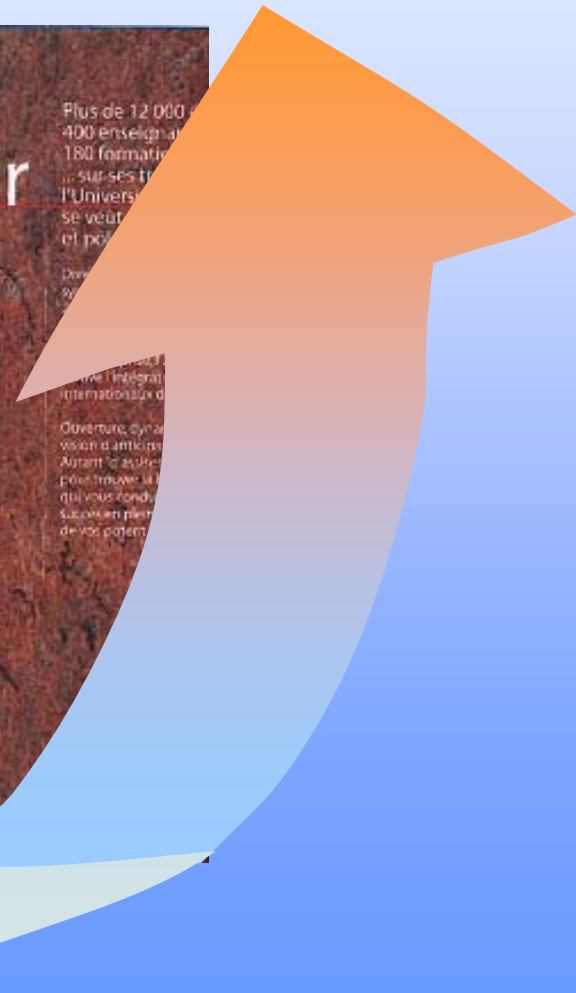
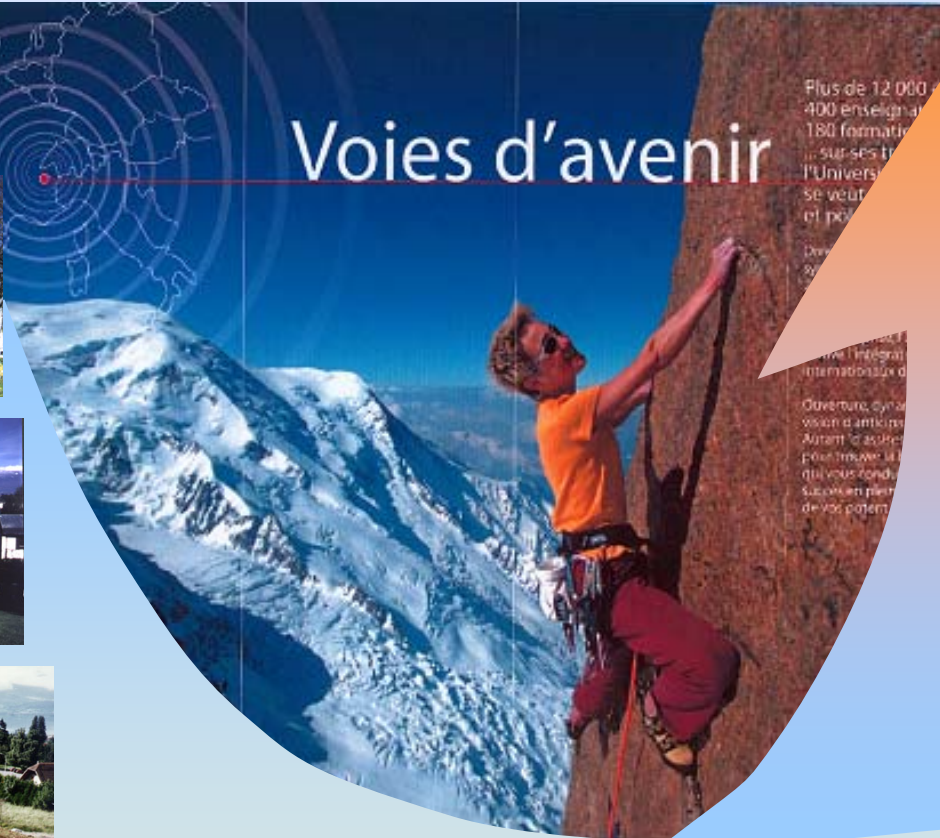
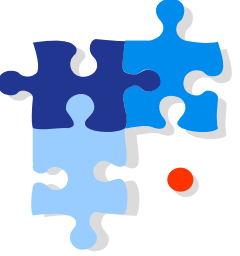




UNIVERSITE
CHAMBERY DE
ANNECY SAVOIE



Repères



Université de plein exercice depuis 1979

12 000 étudiants

Pluridisciplinaire hors santé

1025 personnels (600 Ens. et 350 IATOS)

3 domaines universitaires

4 U.F.R.

1 Ecole polytechnique universitaire

1 Institut du Management

2 I.U.T.

21 laboratoires de recherche

1 école doctorale

111 000 m² de surface de bâtiments



Présidence Chambéry



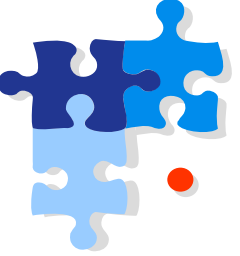
Jacob-Bellecombette



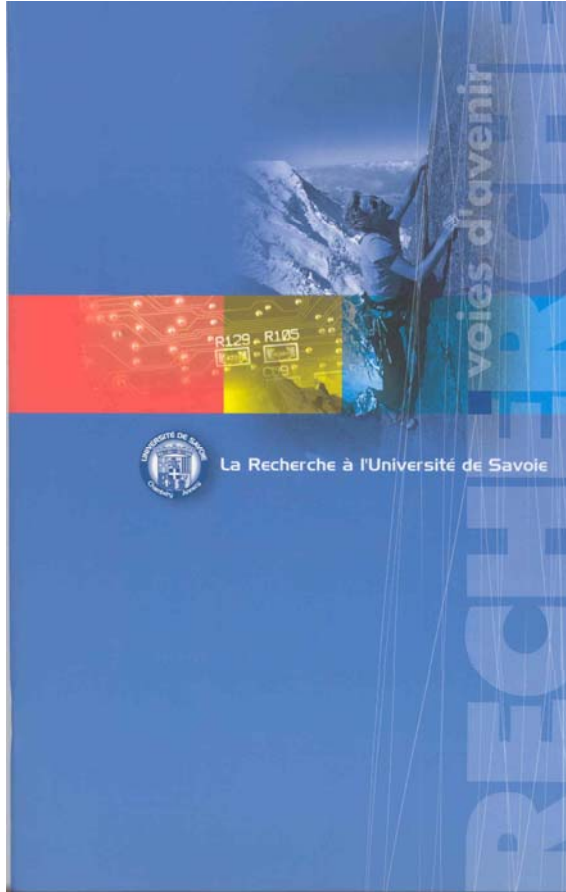
Le Bourget-du-Lac









Anney-le-Vieux



23 laboratoires dont 10 UMR



6 domaines de compétence

-  Géo-sciences et écosystèmes
-  Ingénierie de l'environnement
-  Mathématiques, physique, chimie
-  Sciences des organisations, territoires, représentations
-  Systèmes intelligents et cognition
-  Technologies avancées

3 pôles interdisciplinaires et transversaux

- ✓ Eco-techniques
- ✓ Mécatronique
- ✓ Montagne



5 domaines de formation

Lettres, Langues
Etudes transfrontalières

Sciences Humaines
et Sociales

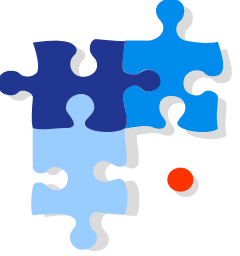
Droit

Sciences Economiques
et de Gestion






Sciences et Technologies

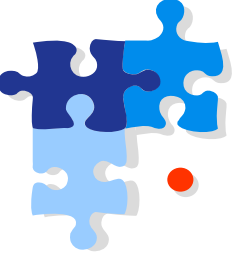
Le contexte





Quelques Chiffres

	Budget :	33 M€
	Budget consolidé :	76 M€
	Taux d'exécution :	79 %
	Taux de couverture MEN :	0,79
	Charge HC :	4,3 M€
	Charge IATOS contract. :	3,3 M€
	Potentiel enseignant :	135 000 HTD
	Charge mesurée :	224 000 HTD
	Potentiel IATOS :	231 ETP
	Charge mesurée :	?



de 90 à 2000, la croissance

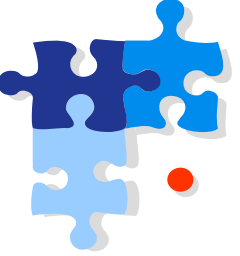
Les années 90 à 2000 :

la croissance, le dynamisme, le foisonnement, le soutien de partenaires, un certain succès,...

Mais :

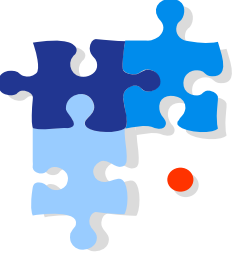
**un sous encadrement chronique
une structuration interne perfectible
des tensions internes liées aux différences**





Des mutations profondes, depuis 2000

- ✓ la mise en place du LMD
- ✓ des effectifs en stagnation
- ✓ un processus de restructuration en marche
 - En interne, réduction du nombre de laboratoires, fusion de 2 Ecoles, ...*
 - En externe au niveau académique et régional, GU, PRES, Une politique contractuelle généralisée (CQ, SRSE, APS)*
- ✓ une modification des équilibres internes (émergence, régression)
- ✓ la réforme de l'Etat (LOLF, transferts de charges,...)



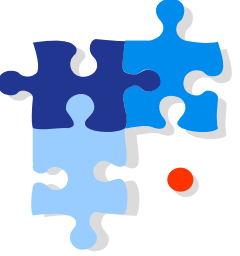
Une prise de conscience difficile

Des évolutions

- ✓ Un début de prise de conscience de la nécessité de mieux se connaître (rapport CNE 2002) : insertion des étudiants, recherche, répartitions internes, partenariats (contrats)

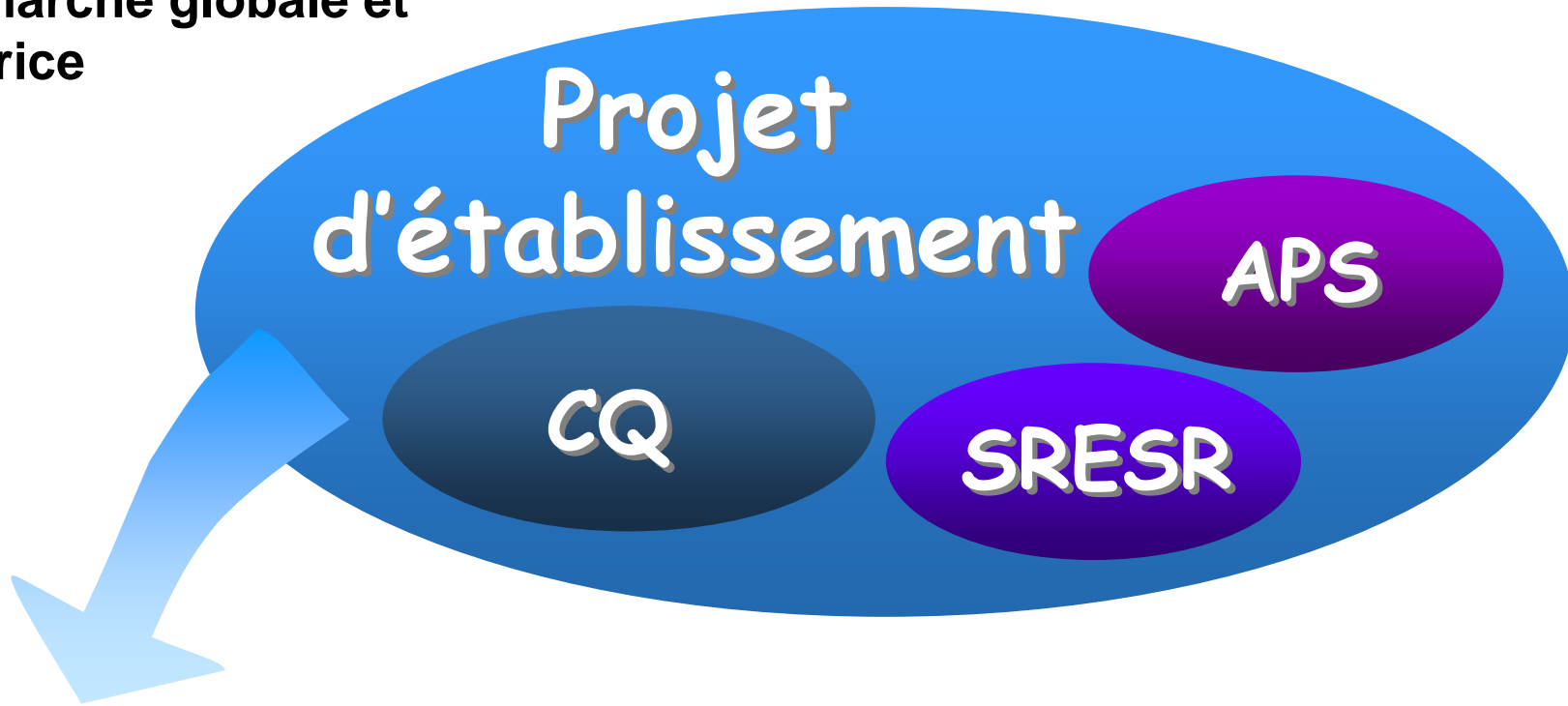
Des points durs

- ✓ une offre de formation recadrée mais encore du chemin
- ✓ une difficulté de plus en plus grande pour certains secteurs (sciences, droit)
- ✓ des redistributions internes encore insuffisantes
- ✓ une recherche active mais une réticence à améliorer sa gestion
- ✓ une politique de valorisation difficile à mettre en œuvre
- ✓ une fréquente déconnexion des réalités de gestion

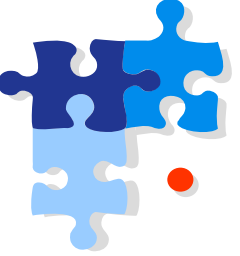


Une politique d'établissement

La politique contractuelle,
une démarche globale et
intégratrice



Objectifs stratégiques



Objectifs stratégiques

- Pluridisciplinarité & pertinence scientifique
- Réussite & employabilité des étudiants
- Vocation internationale & transfrontalière

- Attractivité
- Visibilité & lisibilité
- **Capacité d'adaptation & efficacité**



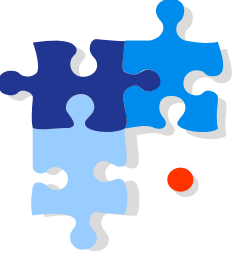
Objectif opérationnel

« Faciliter la prise de décision stratégique, renforcer la capacité aux dialogues de gestion »

Le projet CANA ...

**Transformer la contrainte en
opportunité**

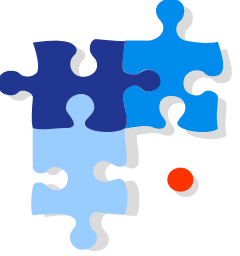




Grandes lignes

Les options

- Un projet porté par l'équipe de direction
- Un projet pilote
- Le soutien de l'AMUE
- Un calendrier contraint



Pilotage du projet

➤ Comité de pilotage

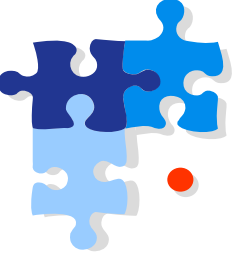


- Président et VP concernés
- SG, DROP, Agent comptable,
- Représentants UFR (Directeur et Resp. adm.)

➤ Groupe projet



- VPCA, VPRH, SGA, AC
- DROP
- DSI
- DRED



Cahier des charges

Quelques éléments

➤ Un outil de pilotage

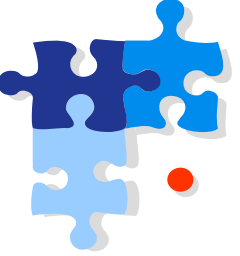


- Pour l'établissement
- Pour les composantes
- Pour les laboratoires

➤ Une démarche évolutive



- L'acceptabilité, l'adhésion au sein de l'établissement
- La lisibilité



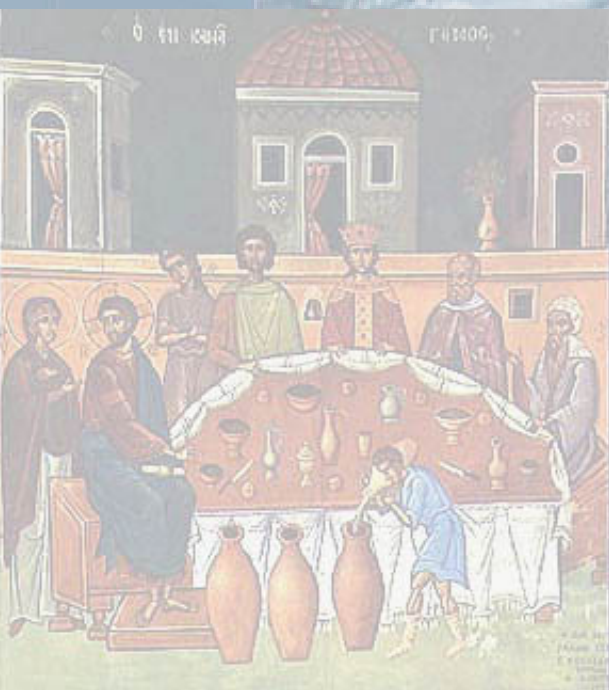
Résultats attendus

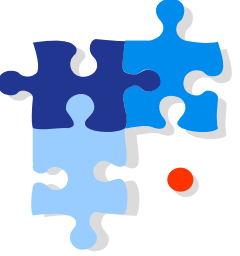
- Mieux se connaître,
- Outiller les choix d'allocation de ressources,
- Outiller les négociations avec les partenaires,
- Faire des choix stratégiques d'évolution des activités,
- Outiller la communication stratégique,
- Mesurer l'efficience de l'établissement,
- Identifier les coûts maîtrisables et les maîtriser, communiquer le coût des biens et services,
- Tarifier les biens et services au coût complet,
- Valoriser l'ensemble du patrimoine,
- Satisfaire aux obligations légales.



Le projet CANA ...

l'approche concrète





L'état initial

Peu de compétences adaptées mobilisables sur ce projet
La volonté d'obtenir des résultats visibles à un horizon proche

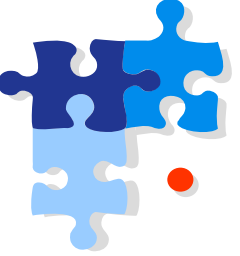


Utiliser au mieux le guide méthodologique AMUE

Une phase d'appropriation des concepts

Une phase d'adaptation au contexte et à la culture de l'établissement





Choix structurants (1)

➤ Structure générale



Contraintes :

Minimiser les charges indirectes déversées par des mécanismes non discriminants (inducteurs) ou peu contrastés.

Minimiser la saisie d'informations nouvelles (par rapport à l'existant) ou compliquées (difficulté de choix d'imputation p. ex.).



Choix structurants (2)

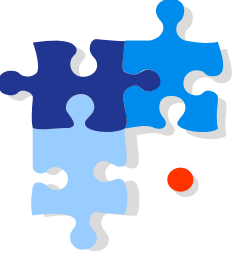
➤ Choix du modèle (activité ou section homogène)



~~Modèle de structure (section homogène) :
peu d'informations « nouvelles »~~



Modèle par activité (ABC) :
*Notion de métier, de processus
compatibilité approche LOLF
(activité = niveau 2 LOLF)*



Les objets de coût

Objets de coût définis au niveau des éléments de consommation de ressources.

Niveau de pilotage local
(données agrégées ensuite),

Contrainte d'acceptabilité :
Utilisation des résultats au niveau des composantes et pas seulement au niveau central

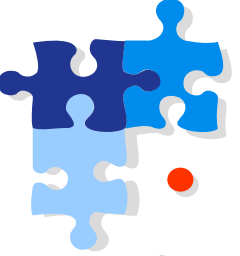


Formation

**spécialité, mention,
département, ...**

Recherche

**coût laboratoire
coût environné du chercheur par
labo et catégorie**



Quelques points clés

- **Salaires (Etat et BE)**

La question de la ventilation des E/C sur les processus et activité (déclaratif ? forfaitaire ?)

La question des « extérieurs »

Les fiches de poste (IATOS)

- **Patrimoine**

L'inventaire

L'amortissement (?)

Le patrimoine immobilier

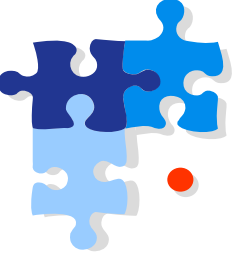
- **Budgétaire**

Saisie au fil de l'eau

Pas (très peu) de saisie supplémentaire

Compatibilité LOLF

Retraitements inévitables



Les difficultés rencontrées à ce jour

Techniques



- Une technique et des concepts à apprivoiser
- Plusieurs chantiers importants simultanés (fiches de poste, restructuration pilotage, contrats, réflexion sur le SI,...)
- La fiabilité et la disponibilité des informations

Humaines



- Des relais insuffisants
- La problématique générale du SI



A suivre ...

des questions ?