



# Débat d'Orientation Budgétaire Budget 2021

Conseil d'Administration du 21 juillet 2020

## Un contexte national toujours incertain

### ➤ **L'évolution des effectifs étudiants**

- Accroissement des effectifs nationaux
- Restrictions sur les échanges internationaux

### ➤ **Les impacts de la politique gouvernementale issue de la LPPR**

### ➤ **La poursuite du risque sanitaire et ses conséquences**

- Organisation de la rentrée
- Anticipation d'un reconfinement partiel (ou local)

### ➤ **Une incertitude sur le niveau de Subvention pour Charge de Service Public**

- qui pèse en particulier sur la compensation financière allouée à l'évolution « automatique » des dépenses de masse salariale, avec la suppression définitive du financement du Glissement Vieillesse Technicité (GVT)
- La part de dotation issue du Dialogue Stratégique de Gestion

## Le contexte interne à l'établissement

### ➤ Des projets ambitieux financés nouveaux

- AMU est l'université la plus dotée financièrement parmi les 19 lauréates françaises (= universités Idex et Isite)
  - L'appel à projet SFRI (« structuration de la formation par la recherche dans les initiatives d'excellence ») vise à permettre aux universités labellisées Idex de renforcer l'impact et l'attractivité internationale de leurs formations par la recherche. Le projet d'AMU qui a été retenu se nomme TIGER et accompagne principalement la création des Instituts d'établissement, déjà au nombre de 13
  - L'appel à projet IDÉES (« intégration et développement des Idex et des Isite ») vise à accompagner les universités labellisées Idex ou Isite pour leur transformation, renforçant leur attractivité internationale et le développement de leurs relations partenariales. Le projet d'AMU se nomme IdéaL,
    - Une Ecole de Développement des Talents pour renforcer les compétences de l'ensemble de nos personnels académiques, administratifs et techniques et faciliter leur évolution et leur mobilité professionnelles,
    - Un Centre de formation et d'accompagnement dans la gestion des données de la recherche, pour développer une culture et des compétences digitales de pointe au sein de notre communauté académique,
    - Un Programme d'engagement étudiant ambitieux fondé sur l'apprentissage par le service et visant à enrichir l'expérience de nos étudiants en leur offrant l'opportunité de s'engager et de développer leurs compétences.
  - L'appel à projet TIP (« Territoires d'innovation pédagogique ») avec PANORAMA

### ➤ Une situation financière tendue en prospective

- Des ressources propres qui évoluent moins vite que l'évolution de la masse salariale non financée par l'Etat
- Des dépenses stables ou en augmentation (fluides, dépenses d'investissements, projets)

## 2021, une année de transition dans le domaine des ressources humaines

- **La situation financière de l'établissement est en cours d'examen par un audit extérieur afin d'objectiver les difficultés financières constatées en début de mandat et proposer des solutions pour doter l'établissement des moyens nécessaires à la politique des ressources humaines de la nouvelle gouvernance et porter sa priorité relative à la qualité de vie au travail et l'épanouissement des personnels.**
- **Les axes de réflexions visent :**
  - Les parcours professionnels selon les actions définies dans le programme du Président :
    - » *14/ Permettre aux composantes de proposer à leurs MCF nouvellement recrutés une décharge d'1/3 de service pendant 3 ans. Proposer une prime d'installation de 10 K€ et un soutien au montage d'une ANR Jeunes Chercheurs.*
    - » *28/ Faciliter la modulation de service via un contrat entre l'enseignant et l'université de manière pluriannuelle sur la durée d'un contrat d'établissement.*
    - » *29/ Mettre en place des CRCT « enseignement » pour permettre de monter des projets pédagogiques innovants.*
    - » *30/ Reconnaître l'investissement des enseignants et enseignants-chercheurs par la mise en place d'un référentiel « équivalent investissement ».*
    - » *31/ Augmenter de manière significative le nombre de possibilités de promotions pour les maitres de conférences d'AMU notamment via des concours PR 46-3.*
    - » *32/ Promouvoir une politique de formation continue des enseignants-chercheurs permettant le retour à une activité de recherche.*
    - » *33/ Mettre en place une bourse à l'emploi BIATSS pour leur permettre d'avoir une vue globale des possibilités de mutation internes au sein d'AMU. Deux campagnes, printemps et automne, seront organisées.*
    - » *35/ Travailler de manière continue sur la promotion des personnels via des chargés de mission spécifiques par catégorie.*
    - » *36/ Favoriser la progression de carrière des personnels contractuels.*

## 2021, une année de transition dans le domaine des ressources humaines

- **La sécurisation des conditions de fonctionnement de l'établissement :**
  - » Mise en œuvre des principes de notre **schéma directeur des ressources humaines**, portant en particulier sur le rééquilibrage progressif de notre richesse humaine  
Rééquilibrage entre **BIATSS / Enseignants** en faveur du nombre de BIATSS,  
Rééquilibrage du nombre de « **BIATSS soutien** » par rapport aux « **BIATSS support** »
  - » **Repyramidage des emplois BIATSS**
  - » **Maintien d'une masse salariale soutenable,**

## Les principes

Les principes concourant à la construction du budget 2021 doivent permettre de dégager des marges de manœuvre pour l'université, permettant la mise en œuvre du programme Pair ainsi que des investissements significatifs

### ➤ **Maîtrise des dépenses**

- vigilance constante sur les charges de fonctionnement, notamment missions et réception
- vigilance sur l'augmentation des coûts d'exploitation et de maintenance liés en particulier à l'accroissement des surfaces patrimoniales

### ➤ **Croissance des ressources propres**

- développement de la formation en apprentissage et développement de la collecte de la taxe d'apprentissage
- valorisation du patrimoine immobilier
- tarification des interventions au juste prix.

## ➤ **Maîtrise de l'évolution de notre masse salariale et rééquilibrage des moyens**

- **La soutenabilité de la masse salariale** sera assurée par une campagne d'emploi construite sur la base d'enveloppes de masse salariale par structure, remplaçant une logique de postes et d'emplois.
- **Les composantes pourront ainsi proposer un schéma d'emploi** dans la limite des enveloppes de recrutement de chaque structure (N et N+1), étudiées afin d'absorber le GVT, qui n'est plus compensé par la Subvention pour Charge de Service Public
- Les enveloppes par composantes s'inscriront **dans un cadre de diminution des moyens**, destiné à compenser les surcoûts des campagnes précédentes
- Poursuite de la bascule progressive des agents bénéficiaires du protocole Sauvadet sur poste Etat
- Maintien de **l'enveloppe des heures complémentaires** à 20 M€. Seuls les dispositifs liés à l'accompagnement des étudiants dans le cadre de la mise en œuvre de la loi ORE ou des financements de projets spécifiques pourront venir en sus ; ils feront l'objet d'un suivi spécifique et clairement identifié.

## Renforcer la formation, la recherche et l'innovation qui sont les missions principales d'Aix-Marseille Université

- en proposant une **offre de formation** claire, innovante, pluridisciplinaire, adossée à la **recherche** et ouverte sur le monde socio-économique
- en soutenant une recherche d'excellence interdisciplinaire, innovante, au rayonnement international, conduite en partenariat avec les organismes de recherche. La poursuite des créations des **Instituts d'établissement** s'inscrit pleinement dans cet objectif. Le budget des instituts est assuré par AMIDEX par contre l'accompagnement et le support se fait par AMU. les nouvelles création d'instituts vont être limitées.
- en contribuant à la **réussite des étudiants** dans le cadre de la loi ORE

## Devenir une véritable université internationale

- Développer les compétences linguistiques et l'offre de formation en anglais
- Développer la stratégie partenariale à l'Internationale
- Poursuivre la mise en oeuvre du projet CIVIS notamment avec un effort structurante à niveau des formations et un contribution spécifiquement dédiée à la mobilité intra CIVIS
- Renforcer les actions structurantes vers l'Afrique et la Méditerranée
- Soutenir la mobilité des étudiants et du personnels (échanges de professeurs notamment)
- Accroître l'attractivité par une politique d'accueil de qualité



## Développer le volet bien-être et mieux vivre ensemble

- Accentuer le travail sur la précarité étudiante, mise en place d'une cellule d'écoute, d'une épicerie solidaire par campus, guichet unique sur 2 campus
- proposer plus d'activités sportives et culturelles sur l'ensemble du domaine d'Aix-Marseille Université avec une empreinte santé avérée sur les natures d'activité
- adapter notre patrimoine aux besoins de la formation et de la recherche et du bien-être de leurs personnels
- inscrire notre établissement dans le plan de relance national en utilisant à disposition les outils (SPSI, dévolution du patrimoine, PEEC 2030)
- continuer à s'engager dans la mise en œuvre de projets relevant de la responsabilité sociale de l'établissement (Plan vert, schéma directeur du handicap,...)
- Mettre en oeuvre le télétravail plus massivement
  - Achat de matériels tenant compte de l'ergonomie du télétravailleur
  - Formations des personnels

**Affirmer l'ambition d'AMU de s'inscrire dans le territoire** avec le projet de création d'un lieu labellisé « campus connecté » à Dignes les bains.

## L'organisation du process budgétaire

- Une préparation budgétaire prévoyant un recensement des besoins pour les dépenses de fonctionnement et d'investissement plafonné à hauteur d'enveloppes de cadrage calculées de la manière suivante :
  - pour les composantes (hors allocation critérisée), services communs et services, le calcul se fera à hauteur de 95% des enveloppes attribuées dans le cadre du BP 2020 pour sécuriser le processus budgétaire en attendant la Subvention de Charge pour Service Public
  - pour les composantes relevant de l'enveloppe critérisée : l'enveloppe ouverte prendra en compte 95% de l'enveloppe pédagogique critérisée actualisée en avril 2020 (hors bonus ressources propres) et 95% de l'enveloppe patrimoine critérisée actualisée en avril 2020.
  - Une ouverture à 90% des ressources nouvelles proposées par les structures au-delà du niveau historique.
- Un calendrier classique et un dialogue partagé
  - Une Campagne d'Emplois 2021 et un budget initial 2021 votés par le Conseil d'Administration le 15 décembre 2020, à l'issue de conférences de moyens qui auront lieu en octobre, en présence des VP statutaires ou thématiques et dont le périmètre sera la CE, les évolutions de masse salariale, de ressources propres et les équilibres budgétaires. Durant ces conférences un retour sur l'exécution 2019 sera également conduit ainsi que le lien entre projet de budget et axes stratégiques des orientations de l'établissement.