

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2020

L'élaboration du budget, qui vise à doter l'établissement des moyens, tant financiers qu'humains lui permettant l'atteinte de ses objectifs pour l'année à venir, constitue une étape stratégique de la vie institutionnelle de notre université.

Le pilotage de la campagne d'emploi en est l'une des phases principales : temps fort de réflexion et de dialogue, il vise à établir une synergie entre la stratégie d'emploi des structures et la politique RH de l'Etablissement. Cette année, compte tenu du contexte spécifique du calendrier électoral du dernier trimestre 2019, il est apparu opportun d'anticiper le calendrier d'élaboration du budget et de vote de la campagne d'emploi, traditionnellement programmé au cours de l'automne.

1 - Le contexte

A/ Le contexte national dans lequel s'inscrit la préparation du budget 2020 reste encore incertain à ce jour, compte-tenu du peu d'informations dont nous disposons sur les budgets nationaux, notamment sur les programmes liés à l'enseignement supérieur et la recherche.

Cette incertitude pèse essentiellement sur le montant de la Subvention pour Charge de Service Public et en particulier sur la compensation financière allouée à l'évolution « automatique » des dépenses de masse salariale, le Glissement Vieillesse technicité positif (GVT, accroissement des coûts liés aux avancements des agents), qui n'est en effet qu'en partie financé depuis 2013.

B/Au niveau de l'établissement, les résultats financiers des années antérieures ont permis à l'université de développer ses priorités présentées notamment dans le contrat d'établissement et au travers du Schéma Stratégique Pluriannuel Immobilier (SPSI) en mettant en œuvre :

- **Des investissements structurants**, avec la mobilisation du Fonds de Roulement votée au Conseil d'Administration de mars 2017 (pour un montant de 20.5 M€) pour soutenir l'investissement en matière de patrimoine, de formation et de recherche dédiés
 - Aux projets immobiliers (15.5 M€ sur des projets liés à la sécurité et à l'efficacité bâtimentaire)
 - Aux projets pédagogiques innovants : 1.7 M€
 - Au schéma Directeur du Numérique : 1.7 M€
 - A l'accompagnement des investissements Recherche : 0.5 M€
 - A l'investissement dans le domaine de la sûreté : 0.5 M€
- Ainsi qu'un **programme pluriannuel d'investissement** s'étalant sur la période 2019-2022 décliné selon les axes présentés dans le SPSI (pour un montant de 41 M€)
- **Une politique Ressources Humaines**, qui conjugue reconnaissance de la professionnalisation des personnels et stratégie de l'établissement, déclinée dans les principes de notre schéma directeur des ressources humaines, portant en particulier sur

le rééquilibrage progressif de notre richesse humaine et sur le soutien aux axes stratégiques d'AMU en matière de pédagogie et de recherche :

- Mise en œuvre d'une nouvelle politique indemnitaire pour l'ensemble des personnels Biatss (titulaires et non-titulaires)¹ (0.7 M€ annuel).
- Application rétroactive des dispositions du protocole parcours carrière et rémunération (PPCR) aux agents non-titulaires (0.5 M€).
- Renforcement des moyens destinés à la formation des personnels (+10% dès 2018 puis +15% annuels à échéance 2021).
- Révision de la charte de gestion des personnels non-titulaires Biatss incluant notamment la mise en œuvre de modalités d'avancement de carrière plus favorables (55 k€ annuel).
- Mise en œuvre des principes de notre schéma directeur des ressources humaines, portant en particulier sur le rééquilibrage progressif de notre richesse humaine et sur le soutien aux axes stratégiques d'AMU en matière de pédagogie et de recherche.
- Maintien d'une masse salariale soutenable,
- 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.

Cette politique doit assurer une **adéquation des ressources aux besoins**, avec l'allocation critérisée des moyens mise en place en 2018 pour les composantes de formation, comportant un volet bonus sur ressources propres très incitatif.

Le maintien de la bonne santé financière de l'établissement et de ces mesures favorables est donc lié à la poursuite de la dynamique de développement des ressources propres et à l'obtention de financements sur appels à projets futurs, tout en veillant à ne pas alourdir la proportion de masse salariale dans le budget global qui mobilise 81,2% de nos ressources encaissables² et à veiller à maîtriser les dépenses de fonctionnement.

Un des principaux objectifs de l'université sera donc de continuer à dégager des leviers d'action financiers pour conserver la maîtrise de ses choix stratégiques.

2 – Les orientations du budget 2020

C'est dans ce contexte et cette perspective que seront présentées et discutées au Conseil d'Administration du 28 Mai 2019 les grandes priorités définissant le cadre d'élaboration de notre budget initial (BPI) 2020.

¹ Augmentation de 5% pour la catégorie A hors ASI, de 6% pour les ASI et la catégorie B et de 6% pour la catégorie C

² Source MESRI, tableau de bord financier : indicateur dépenses de personnel/produits encaissables, exécuté 2017

A/ Les principes

- > **Maîtrise des dépenses** par une vigilance constante sur nos charges de fonctionnement (en nous interrogeant sur l'opportunité de chaque dépense et en poursuivant la mutualisation de nos achats), afin de faire face à l'augmentation des coûts d'exploitation et de maintenance de nos bâtiments.
- > **Croissance des ressources propres** en intégrant les évolutions législatives prévues par la loi Avenir Professionnel pour celles résultant de la formation en alternance ou encore de la taxe d'apprentissage, et en assurant une tarification de nos prestations au juste prix (formation continue, prestations de recherche, location immobilière...).
- > **Maîtrise de l'évolution de notre masse salariale et rééquilibrage des moyens** entre composantes tout en anticipant les chantiers futurs. Pour mener à bien cet objectif, le plan d'actions engagé depuis quelques années doit être poursuivi :
 - o La reconduction du « bonus masse salariale », outil de réorientation de nos potentiels humains
 - o Le recrutement de personnes en situation de handicap pour répondre à notre obligation d'emploi ainsi qu'à nos engagements contractuels
 - o La gestion centralisée des postes devenus vacants en BAP G (Patrimoine, logistique et prévention) et des postes devenus vacants dans les unités de recherche
 - o Un plafond des heures complémentaires fixé à 20 M€. Seuls les dispositifs liés à l'accompagnement des étudiants dans le cadre de la mise en œuvre de la loi ORE pourront venir en sus ; ils feront l'objet d'un suivi spécifique et clairement identifié.
 - o La poursuite du principe pour les emplois de fonctionnaire emplois de fonctionnaires du remplacement « un pour un » qui est une condition essentielle de soutenabilité de la politique budgétaire de l'établissement.

B/ Les axes

La **construction** du projet de BP 2020 s'inscrit dans une vision pluriannuelle pour conforter de manière pérenne la santé financière d'AMU dans le respect des axes de développement de l'université :

- o Proposer une **offre de formation** claire, innovante, pluridisciplinaire, adossée à la recherche et ouverte sur le monde socio-économique ;
- o Contribuer à la réussite des **étudiants** dans le cadre de la loi ORE ;
- o Proposer, des projets améliorant la Vie Etudiante au quotidien dans le cadre de la mise en œuvre en année pleine de la Contribution de Vie Etudiante et de Campus (**CVEC**) ;

- o Soutenir une recherche d'excellence interdisciplinaire, innovante, au rayonnement international, conduite en partenariat avec les organismes de recherche. La création des **Instituts d'établissement** s'inscrit pleinement dans cet objectif ;
- o Créer **l'Université Européenne** qui permettra d'offrir à nos étudiants un véritable parcours dans des universités européennes ;
- o Inscrire AMU dans un schéma pluriannuel dit de « **flexi-solidarité** » en continuant à rechercher les synergies complémentaires entre structures en ce qui concerne leurs besoins de recrutement ;
- o Développer et adapter **notre patrimoine** aux besoins de la formation et de la recherche par le déploiement et la poursuite des différents schémas directeurs préparés collectivement et en nous saisissant de l'outil de la dévolution du patrimoine qui fera d'AMU un acteur incontournable de la stratégie immobilière régionale ;
- o S'engager dans la mise en œuvre de projets relevant de la **responsabilité sociale** de l'établissement (Plan vert, schéma directeur du handicap) doit devenir une des priorités pour tous. La mise en œuvre des engagements pris par AMU dans la convention signée avec le FIPHFP (augmentation du taux de recrutements au titre du handicap notamment) fera l'objet d'une attention particulière lors du dialogue de gestion ;
- o Développer la **démarche qualité avec un objectif d'amélioration continue**.

3 - Le processus budgétaire

La Campagne d'Emplois 2020 sera votée par le Conseil d'Administration du 16 juillet 2019, à l'issue de conférences de moyens dédiées à la masse salariale qui auront lieu en juin, en présence des VP Conseil d'administration, Formation et Recherche pour les seules structures impactées.

La préparation budgétaire 2020 prévoira un recensement des besoins pour les dépenses de fonctionnement et d'investissement plafonnées à hauteur d'enveloppes de cadrage calculées de la manière suivante :

- o pour les composantes ne relevant pas de l'allocation critérisée, services communs et services, le calcul se fera à hauteur de 95% des enveloppes attribuées dans le cadre du BP 2019
- o pour les composantes relevant de l'enveloppe critérisée, l'enveloppe ouverte prendra en compte 95% de l'enveloppe pédagogique critérisée actualisée en avril 2019 (hors bonus ressources propres) et 100% de l'enveloppe patrimoine critérisée actualisée en avril 2019 (dans le cadre de la mise en place du Budget Annexe Immobilier).

La masse salariale sur ressources propres ouverte au BP 2020 pour chaque structure sera figée au niveau de celle du BR1 2019.

Enfin, la dotation récurrente établissement des Unités de Recherche s'établira à hauteur de ce qui leur a été attribué dans le cadre du contrat pour 5 ans, c'est-à-dire sur la base des dotations du BP 2019.

Le vote du budget initial 2020 aura lieu en novembre 2019.

Ainsi ce calendrier avancé sécurise le processus d'élaboration budgétaire, demeure simple pour les structures tout en garantissant le respect des projets stratégiques mis en œuvre par notre université.