



Débat d'Orientation Budgétaire Budget 2019

Conseil d'Administration du 26 Juin 2018

Les bons résultats de l'année 2017 ont permis de conduire des projets ambitieux

- **Des investissements structurants** avec la mise en œuvre de la stratégie de mobilisation du fonds de roulement pour 20,5 M€
 - Projets immobiliers (15.5 M€ sur des projets liés à la sécurité et à l'efficience bâtiminaire)
 - Projets pédagogiques innovants : 1.7 M€
 - Schéma Directeur du Numérique : 1.7 M€
 - Accompagnement des investissements Recherche : 0.5 M€
 - Investissement dans le domaine de la sûreté : 0.5 M€

- **Une politique Ressources Humaines** conjuguant reconnaissance de la professionnalisation des personnels et stratégie de l'établissement
 - Nouvelle politique indemnitaire pour l'ensemble des Biatss (0,7 M€)
 - Application rétroactive au 01/01/2017 des dispositions du PPCR aux agents non-titulaires (0,5 m€)
 - Renforcement des moyens dédiés à la formation (passer de 450 k€ à 760 k€ en 2021)
 - Révision de la charte de gestion des personnels non-titulaires Biatss, incluant la mise en œuvre de modalités d'évolution possible de carrière plus favorables (55 k€ annuels)
 - Mise en œuvre des principes du SDRH

- **Une meilleure adéquation des ressources aux besoins**
 - Nouvelle allocation critérisée avec bonus sur RP incitatif

Un contexte national encore incertain

- **Peu d'information sur les budgets nationaux**
 - Notamment sur les programmes liés à l'enseignement supérieur et à la recherche.
- **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.

Pourraient ne pas être compensés par l'état :

- Financement d'une partie du Glissement Vieillesse Technicité (1,9 M€)
- Nouvelles modalités d'application de la CSG (4,8 M€)
- Assujettissement des maîtres de stage de Médecine aux cotisations patronales (0,7 M€)

Affirmer notre ambition d'être une université de référence

- En proposant une offre de formation claire, innovante, pluridisciplinaire, adossée à la recherche et ouverte sur le monde socio-économique
- En contribuant à la réussite des Etudiants dans le cadre de la loi ORE
- En soutenant une recherche d'excellence interdisciplinaire, innovante, au rayonnement international, conduite en partenariat avec les organismes de recherche
- En développant et adaptant le patrimoine aux besoins de la formation et de la recherche d'une part et d'autre part en se saisissant de l'outil de la dévolution du patrimoine qui fera d'AMU un acteur incontournable de la stratégie immobilière régionale
- En assurant la mise en oeuvre des différents schémas directeurs préparés collectivement (ressources humaines, handicap, numérique, patrimoine).

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.

Les principes (1/2)

Les principes concourant à la construction du budget 2019 sont identiques à ceux suivis au cours des exercices précédents et qui ont permis de dégager des marges de manœuvre pour l'université.

➤ **Maîtrise des dépenses**

- vigilance constante sur les charges de fonctionnement
- faire face à l'augmentation des coûts d'exploitation et de maintenance liés en particulier à l'accroissement des surfaces patrimoniales (Cube et Hexagone exploités en année pleine)

➤ **Croissance des ressources propres**

- formation en alternance, augmentation de la collecte de la taxe d'apprentissage
- valorisation du patrimoine immobilier
- tarification des interventions au juste prix

Les principes (2/2)

- **Maîtrise de l'évolution de notre masse salariale et rééquilibrage des moyens**
 - reconduction du « bonus masse salariale », outil de réorientation des potentiels humains.
 - gestion centralisée des postes devenus vacants en BAP G (Patrimoine, logistique, et prévention) afin d'anticiper l'évolution des besoins dans l'optique de la dévolution prochaine du patrimoine.
 - gestion centralisée
 - des postes devenus vacants dans les unités de recherche (appliquée depuis 2018),
 - des listes d'aptitude et des agents « sauvadésisés »
- avec l'objectif de limiter les surcoûts salariaux et de dégager des ressources supplémentaires pour tous.
- 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.

Les axes (1/2)

➤ Une vision pluriannuelle du budget

- Inscrire AMU, en matière RH, dans un schéma pluriannuel dit de « flexi-solidarité » sur la base du volontariat . Il s'agit de rechercher les synergies complémentaires entre structures en ce qui concerne leurs besoins de recrutement. Une composante pourrait ainsi bénéficier d'un recrutement en année N malgré l'absence de support disponible. A l'inverse, une structure qui bénéficierait d'un poste mais n'aurait pas de besoin immédiat de recrutement, prêterait son support à cette même structure. En respectant les équilibre globaux.
- Mettre en œuvre les principes du SDRH

Maintien d'une masse salariale soutenable

Rééquilibrage BIATSS / Enseignants

Elaboration d'une stratégie scientifique co-construite avec les partenaires EPST

Rééquilibrage BIATSS soutien / BIATSS support

Repyramidage des emplois BIATSS

Equilibre entre jouvence et ouverture de parcours professionnels aux personnels de l'établissement

Les axes (1/2)

- S'engager dans une démarche responsable
 - » 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.
- S'engager dans une démarche qualité avec un objectif d'amélioration continue. Une première sensibilisation pourra être opérée, ainsi qu'un travail en direction des plateformes de recherche, avec un premier objectif de certifications.

Les axes (2/2)

➤ Un dialogue budgétaire rénové

- prise en compte dans les échanges des aspects politiques (analyse des actions conduites en lien avec les moyens alloués, prospective selon les axes du contrat d'établissement). A titre d'expérimentation et sur la base d'un volontariat avec quelques structures internes (composantes, directions,...).
- Des conférences de moyens avec une présentation par chaque structure à la gouvernance d'un projet de budget 2019, s'inscrivant dans le cadre de la stratégie de l'établissement.