



Débat d'Orientation Budgétaire Budget 2020

Conseil d'Administration du 28 Mai 2019

Les résultats des années précédentes permettent de mener des investissements conséquents

- **Des investissements structurants** avec la mise en œuvre de la stratégie de mobilisation du fonds de roulement pour 20 500 k€
 - Projets immobiliers (15 500 k€ sur des projets liés à la sécurité et à l'efficienne bâtementaire)
 - Projets pédagogiques innovants : 1 700 k€
 - Schéma Directeur du Numérique : 1 700 k€
 - Accompagnement des investissements Recherche : 500 k€
 - Investissement dans le domaine de la sûreté : 500 k€

- Des investissements dans le cadre d'un **programme pluriannuel** s'étalant sur la période 2019-2022 décliné selon les axes présentés dans le SPSI (pour un montant de 41 000 k€).

Les résultats des années précédentes permettent de développer nos priorités affichées dans le contrat d'établissement

- **Une politique Ressources Humaines** conjuguant
 1. Une reconnaissance de la professionnalisation des personnels
 - la mise en œuvre d'une nouvelle politique indemnitaire pour l'ensemble des personnels Biatss (titulaires et non-titulaires) (700 k€ annuel)
 - l'application des dispositions du protocole parcours carrière et rémunération (PPCR) aux agents non-titulaires (250 k€ annuel)
 - le renforcement des moyens destinés à la formation des personnels (+10% dès 2018 puis +15% annuels à échéance 2021)
 - la 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);
 2. La stratégie de l'établissement
 - le maintien d'une masse salariale soutenable
 - la 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
 - le rééquilibrage entre BIATSS / Enseignants en faveur du nombre de BIATSS
 - le rééquilibrage du nombre de « BIATSS soutien » par rapport aux « BIATSS support
 - le repyramidage des emplois BIATSS.

Un contexte national encore incertain

- **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,
 - en particulier, le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) non systématiquement compensé (1 800 k€).

Les principes (1/2)

Les principes concourant à la construction du budget 2020 sont identiques à ceux suivis au cours des exercices précédents et qui ont permis de dégager des marges de manœuvre pour l'université, permettant des investissements significatifs

➤ **Maîtrise des dépenses**

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

➤ **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
 - utilisation des postes devenus vacants en BAP G (Patrimoine, logistique, et prévention) en fonction des besoins de l'établissement
 - utilisation des postes devenus vacants dans les unités de Recherche en fonction des besoins de l'établissement
 - recrutement de personnes en situation de handicap pour répondre à nos engagements contractuels
 - poursuite du principe concernant les emplois de fonctionnaires du remplacement « un pour un », à masse salariale constante, qui est une condition essentielle de soutenabilité de la politique budgétaire de l'établissement
 - fixation du plafond des heures complémentaires à 20 000k€.

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

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 soutenant 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
- en contribuant à la **réussite des étudiants** dans le cadre de la loi ORE
- en proposant 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)
- en créant **l'Université Européenne** qui permettra d'offrir à nos étudiants un véritable parcours dans des universités européennes
- en s'engageant dans la mise en œuvre de projets relevant de la **responsabilité sociale de l'établissement** (Plan vert, schéma directeur du handicap,...)
- en développant et adaptant notre **patrimoine** aux besoins de la formation et de la recherche et en nous saisissant de l'outil de la dévolution du 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.

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

- Un calendrier avancé pour sécuriser au mieux le budget 2020
 - Une Campagne d'Emplois 2020 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.
 - le vote définitif du budget 2020 devrait intervenir en novembre 2019.