

## ***LETTRE DE CADRAGE BUDGETAIRE 2017***

***COMMISSION DES FINANCES DU 03/10/2016  
CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 07/10/2016***

<b>I- Contexte Général.....</b>	<b>3</b>
<b>II-Vers une nouvelle architecture budgétaire .....</b>	<b>5</b>
<b>III-Politique Générale depuis 2012.....</b>	<b>6</b>
<b>1-Des propositions de crédits masse salariale insuffisants.....</b>	<b>6</b>
<b>2-Des crédits de fonctionnement en baisse. ....</b>	<b>6</b>
<b>3-Une dynamique forte à moyen terme.....</b>	<b>8</b>
<b>IV-Evaluation des ressources.....</b>	<b>10</b>
1-Evaluation de la Subvention pour charge de Service Public de l'établissement.....	10
1.1-Evaluation prospective de la masse salariale .....	10
1.2- Les autres dotations d'Etat.....	12
(a) La dotation globale de fonctionnement .....	12
(b) Droits d'inscription .....	13
(c) Politique sociale .....	13
(d) Dotation pour maintenance et sécurité .....	14
2- Evaluation des ressources propres.....	15
2.1- les ressources propres établissement .....	16
2.2- Les ressources propres de la recherche .....	16
2.3- Les ressources de transfert des composantes.....	17
<b>3- Evaluation globale des Ressources 2017. ....</b>	<b>18</b>
<b>V- Evolution des charges globales.....</b>	<b>19</b>
1-Masse salariale.....	19
1.1- Rémunérations principales.....	19
(a) Evolution du GVT .....	19
(b) Gestion du dispositif Sauvadet .....	19
(c) Rehaussement de la structure d'emplois .....	20
1.2- Masse salariale sur titre 3.....	21
1.3- Primes BIATSS.....	21
1.4- Masse salariale pour les emplois contractuels et emplois gagés .....	22
1.5-Passage au régime ASSEDIC .....	22
1.6-Heures complémentaires .....	22
1.5-Moyens contractuels sur supports vacants.....	23
1.6-Politique de sanctuarisation du financement doctoral.....	23
1.7- Une politique prudente en matière de masse salariale .....	24
<b>2- Charges d'infrastructure.....</b>	<b>24</b>
2.1- Les dépenses d'infrastructure .....	24
2.2- Charges spécifiques.....	25
3-Affectation budgétaire aux Politiques d'établissement.....	26
3.1 Recherche.....	27
3.2 Formation.....	27
3.3 Ressources pédagogiques et numériques.....	28
3.4 Relations internationales .....	28
3.5 Responsabilité sociale de l'Etablissement.....	28
3.6 Grand programme de petits travaux.....	30
Tableau de synthèse.....	31

## I- Contexte Général

La lettre de cadrage est l'acte qui lance officiellement le processus de préparation budgétaire de l'exercice 2017 de notre Université qui est le dernier exercice avant la fusion.

La programmation budgétaire de l'Université doit désormais s'inscrire dans la dynamique de création de l'Université de Lille au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ; en effet, les engagements pris aujourd'hui impacteront nécessairement la situation financière de la future Université de Lille.

Afin de bénéficier d'un Système d'Information commun opérationnel au 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'architecture budgétaire de l'UDL devra être finalisée au plus tard pour le 31 Mars 2017. Il y aura encore cette année des contraintes également sur les perspectives de durée d'exécution budgétaire.

Cette lettre de cadrage s'inscrit dans un calendrier qui verra son aboutissement au Conseil d'Administration du 9 décembre 2016, date de soumission du Budget aux membres du Conseil d'Administration.

Elle rappelle les contraintes drastiques qui pèsent sur notre établissement, et cerne le cadre sur lequel s'appuie le dialogue de gestion avec les composantes, les laboratoires et les services qui a débuté à partir des délibérations du Conseil d'Administration du 8 juillet 2016 sur le débat d'orientation budgétaire.

Le cadrage proposé permet, sur un scénario prudentiel, un maintien à l'équilibre de l'Université tout en respectant les engagements politiques du programme de l'équipe présidentielle. Celui-ci permet d'affirmer une ligne politique, même contrainte sur la base de perspectives, conditionnelles, en matière de ressources.

Plus encore que les années précédentes, l'exercice est rendu complexe par un changement constant de la politique d'accompagnement de notre principal financeur de l'établissement, l'Etat, confronté à une tension en matière d'équilibre budgétaire, qui envoie des messages en partie contradictoires.

La Subvention pour Charge de Service Public sera normalement supérieure à celle attendue. En effet, le ministère du budget a annoncé le 7 juillet 2016 une augmentation du budget de l'Enseignement Supérieur et la Recherche de 850 millions d'euros en 2017 (*Dépêche aef n°541703*). D'après le ministère, cet apport supplémentaire doit permettre de faire face à l'augmentation du nombre d'étudiants, d'achever la création des 5000 postes pour l'Enseignement supérieur, d'augmenter le montant des bourses sur critères sociaux ainsi que le nombre de bénéficiaires, de financer le gel des droits d'inscription à l'Université ainsi que du ticket de restauration universitaire, de la sécurité sociale étudiante à la rentrée 2016. Ce budget permettra aussi de financer le dégel du point d'indice à l'Université ainsi que la revalorisation prévue dans le cadre du PPCR.

Dans ce programme de rattrapage, 1000 postes dits Fioraso et 100 millions d'euros seront consacrés à l'augmentation des effectifs dans les Universités. La Conférence des Présidents d'Universités évalue pour sa part à 230 millions d'euros le montant nécessaire pour répondre à l'augmentation des effectifs sur une année, et espère que dans le fil de cette première décision, un rattrapage restera donc programmer dans les prochaines années (communiqué CPU du 16 septembre 2016).

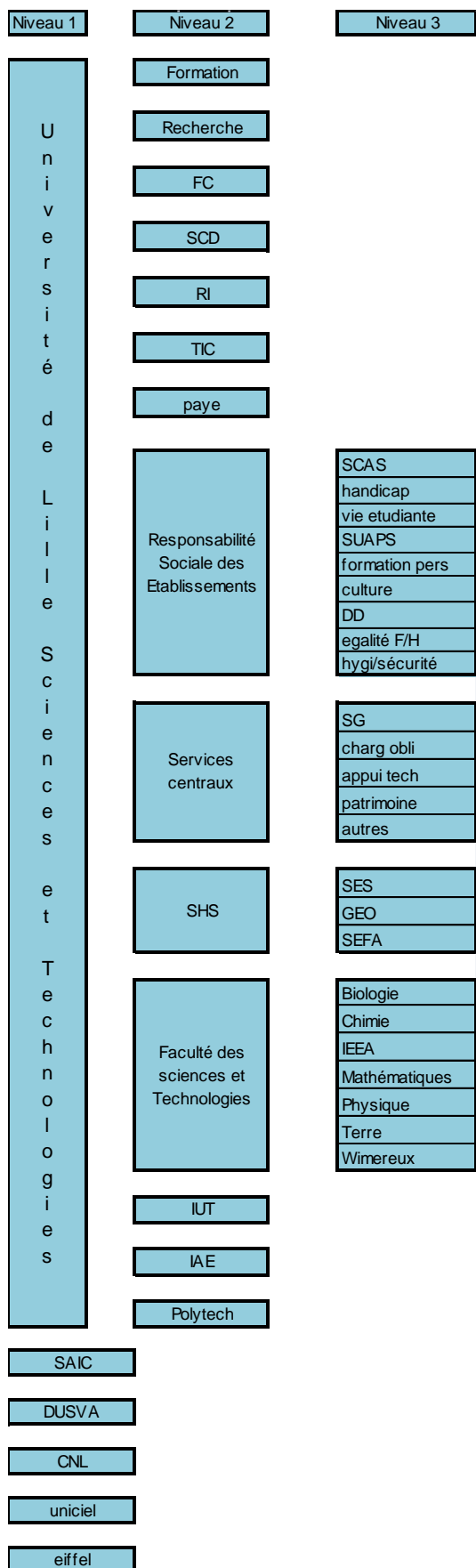
De plus, le secrétaire d'état à l'enseignement supérieur et la Recherche, lors de sa venue à Lille le mardi 5 Avril 2016, s'est engagé à accompagner la fusion des 3 Universités Lilloises par une dotation exceptionnelle de 1 million d'euros.

Enfin le ministère s'est aussi engagé oralement auprès des Présidents des universités sur le dégel de la réserve de précaution, qui pénalise les possibilités des établissements en matière budgétaire depuis 4 ans, mais aucun communiqué n'a été publié.

Néanmoins, à ce jour, aucun signe sur les conditions d'applications de l'ensemble de ces politiques ne nous est parvenu de façon claire, notamment sur la segmentation additive ou la globalisation des politiques citées ci-dessus.

Nous espérons néanmoins que l'ensemble de ces dispositions seront tenues et nous prévoyons une augmentation du budget global pour 2017 de 3 598 615 euros, qui permettra à notre Université d'accomplir l'ensemble de ses missions.

## II-Vers une nouvelle architecture budgétaire



La construction de l'architecture budgétaire est un élément essentiel de la politique budgétaire et de la mise en œuvre de celle-ci. En 2017, une nouvelle architecture budgétaire, présentée ci-contre, préfiguratrice des différents secteurs de formation et de recherche de l'Université de Lille. l'Université de Lille 1 affiche ainsi son ambition de construire l'Université de Lille. Un réajustement aura lieu avant le mois de mars 2017 pour proposer l'architecture budgétaire de l'Université de Lille applicable en janvier 2018. Cette nouvelle architecture n'enlève en rien les responsabilités financières actuelles sur les autorisations d'engagements et la mise en paiement des crédits par les composantes et les autres services opérationnels.

### **III-Politique Générale depuis 2012**

#### **1-Des propositions de crédits masse salariale insuffisants**

En matière de crédits de masse salariale, la logique du passage aux RCE supposait que l'Etat permette une véritable autonomie des universités en matière salariale, en leur transférant les crédits correspondant effectivement au paiement des fonctionnaires, c'est-à-dire n'y intégrant la hausse des coûts liés aux décisions de l'employeur public, qui s'impose aux universités : titularisation Sauvadet, hausse des cotisations retraites (CAS Pension), modification des régimes indemnitaires, GVT (lié au recul de l'âge de la retraite qui provoque une hausse du taux d'occupation des postes et donc une hausse du coût salarial moyen). Cette hausse naturelle annuelle est de l'ordre de 2M€ - ce qui correspond à environ 33 postes (en salaire moyen, toute catégorie confondue). Sauf ajustements internes sur la masse salariale hors fonctionnaire et les budgets de fonctionnement (que nous avons réalisés, en 2014, de manière insuffisante car cette baisse était pour nous imprévisible, et en 2015) et toujours pas compensée en 2016,...il devient difficile de maintenir à l'identique le taux d'emploi, sans augmenter la pression de masse salariale.

L'effort engendré par la maîtrise des coûts liés au changement de maquette en 2014 et 2015 et à la politique de soutenabilité mise en place a permis d'économiser environ 8% d'heures complémentaires. On peut donc fonctionner, certes en mode dégradé, avec un ajustement temporaire du taux d'emploi aux contraintes macroéconomiques qui pèsent sur le budget de l'Etat, mais ce sera toujours au détriment du service rendu aux usagers.

Ce risque nous contraint à une prudence accrue pour ce qui concerne le rythme de republication des postes cette année et une politique de contractualisation prudente. Cette prudence a un caractère temporaire et nous l'assumons pour rester toujours décideur de notre avenir. Les postes vacants (une cinquantaine pour les EC et les BIATSS) seront tous republiés sur les deux années à venir, mais seule une moitié sera publiée en 2017. C'est un ajustement conjoncturel qui sera prolongé par la continuation de la politique de titularisation Sauvadet pour les deux prochaines années.

Cette prudence ne revient pas à accepter une baisse structurelle du taux d'encadrement. L'objectif est de le maintenir et de pouvoir l'augmenter, dans le nouveau cadre de l'Université de Lille.

#### **2-Des crédits de fonctionnement en baisse.**

La tension sur la masse salariale s'accompagne d'une tension sur les crédits de fonctionnement. Depuis 2014, l'ajustement de la masse salariale se fait sur le fonctionnement.

La Subvention pour Contribution au Service Public de base l'Etat a été en apparence la même en 2012, 2013, 2014 et dans les notifications 2015. Cependant, sur cette dotation sont prélevées :

- une contribution au redressement des comptes publics qui a été introduite en 2013, puis ponctionnée à la source en 2014 et 2015 (donc baisse de 878 204€).
- une réserve de précaution, qui en théorie peut être réduite ou supprimée par l'Etat en cours d'exercice... mais qui ne l'est plus depuis 2011 (partiellement) et 2012 (en totalité). Cette contribution a doublé en 2015, sans que cela ait pu être prévu. Elle s'est élevée à 1 173 277€ en 2015 et 2016.

Le total de ce « manque à gagner » représente une baisse réelle de la dotation entre 2012 et 2015. Comptablement, il faut aussi tenir compte de l'inflation qui augmente les charges des établissements.

La hausse des prix a été de l'ordre de 4% entre 2012 et 2016. En termes réels, ou en € constants, notre établissement a donc dû supporter une baisse de crédits de 4% entre 2012 et 2015 (soit à peu près 1 M€).

**L'Université a du absorber une baisse de l'ordre de 3% du budget en euro constant ces 4 dernières années, soit de l'ordre de 5 500 000 €....en termes réels (ce qui compète l'analyse de notre déficit 2014)**

Cela suppose un gain en efficacité, effort continu depuis 8 ans, et notamment une mutualisation accrue de nos ressources, au plan informatique (poursuite de la constitution de services communs à plusieurs composantes), au plan logistique, au plan documentaire. L'année 2015 a ainsi vu la mise sur pied d'un atelier mécanique mutualisé sur le campus, en collaboration avec l'Ecole Centrale, d'une intégration progressive des bibliothèques associées au Learning center, la constitution d'un grand service FC/FTLV et une réflexion sur la mutualisation des ressources en matière d'innovation autour de LILLIAD (tournée vers l'innovation). En 2017, la structuration interne des sciences et technologies devrait permettre également d'identifier des possibles mutualisations de moyens au sein d'une UFR recomposée, permettant de développer de nouvelles missions de proximité adaptées aux nouveaux enjeux de cette structure.

La politique prudentielle de réduction des consommations de fluide, d'heures complémentaires, de fonctionnement est à poursuivre. Cela suppose une gestion extrêmement rigoureuse dans nos missions quotidiennes d'enseignement, qui a été facilitée par la réduction du volume d'heures maquette (8% environ entre l'année 2014/2015 et 2015/2016) et par l'ensemble des efforts de recherche mobilisés en ce qui concerne la gestion intelligente du campus. Cette volonté de mutualiser et de gagner en efficacité collective doit nous permettre de maintenir une qualité de service équivalente, en dégageant les ressources suffisantes pour maintenir dans le moyen terme le taux d'encadrement, mieux accompagner les personnels et réussir la mue patrimoniale de notre campus.

Cette année, l'Etat a indiqué accompagner les projets de site structurants des établissements. Nous faisons donc l'hypothèse d'une augmentation de la Subvention pour Charge de Service Public. Si cette hypothèse devait être infirmée, nous identifions dans cette lettre de cadrage des marges de manœuvres possibles, en matière de ressources propres (reliquat de TVA possible, hausse des ressources propres socialisées par augmentation du taux d'abondement de la contribution aux charges collectives si nécessaire...). Par prudence, il est indiqué que l'ensemble des budgets ne seront ouverts qu'à 80% en Janvier 2017, comme en janvier 2016, puis complétés après avoir pris connaissances de la notification de notre subvention pour charge de service public (cette année, la 2<sup>ème</sup> notification de la SCSP n'a été communiquée que fin septembre, laissant peu de temps pour prévoir les ajustements nécessaires).

### **3-Une dynamique forte à moyen terme**

Au-delà de ce qui apparaît comme un trou d'air, dont on doit supposer qu'il est conjoncturel, plusieurs éléments attestent d'une forte dynamique de l'établissement et permettent de penser que ces années de rigueur ne forment pas notre horizon.

#### **a) Au plan patrimonial, PACTE et Plan Campus**

On sait qu'au plan patrimonial les crédits récurrents sont insuffisants et que les crédits fléchés (2M€ en 2012) ont pratiquement disparus. Pour cette raison, l'établissement est depuis 8 ans lancé dans une mue écologique et sociale.

La transition écologique du campus rencontre cette année le projet de « troisième révolution industrielle » porté par la région Nord Pas de Calais et la CCI de Lille. Dans ce cadre des discussions ont été très engagées avec la région autour de la création du PACTE (Penser Agir Construire pour la Transition Ecologique) et donnera lieu au financement d'un ensemble de projets alliant recherche / formation / enjeux patrimoniaux autour de la transition énergétique, de la transition sociale (responsabilité sociale des universités), de la transition écologique. Le plus avancé d'entre eux est le projet Sunrise qui réunit plusieurs laboratoires (LGCGE, LML, Cristal...) et intègre fortement logique patrimoniale et de recherche autour des réseaux intelligents. Il entraîne dans sa dynamique les projets CUMIN (porté notamment par le laboratoire L2EP) et Happysense (porté par Cristal) ainsi que des projets de réflexion et d'accompagnement socioéconomique (CLERSE, LEM, TVES). Cette très forte dynamique du PACTE Lille 1 sera accompagnée par le consortium TRI (conseil régional / CCI) qui a souligné le dynamisme du campus dans ce domaine. L'enjeu est que cette dynamique territoriale nous permette de réussir la mue du campus, malgré un certain désengagement de l'état en matière de crédits récurrents, et impulse une dynamique positive de visibilité et d'attractivité du campus. Elle est porteuse d'économies futures en frais de structure. Avec cette dynamique, Lille 1 entend rester maître de son avenir au plan patrimonial. Cette politique accompagne évidemment l'objectif prioritaire d'une amélioration des conditions de travail et d'étude des usagers du campus. Le projet de construction d'une maison des personnels, exemplaire du point de vue environnemental (maison passive) portée dans le cadre du projet pacte est un projet très symbolique de cette convergence.

En parallèle le plan Campus poursuit sa dynamique, avec l'ouverture de la résidence REEFLEX en 2015, l'extension du bâtiment de l'IEMN en 2015, l'ouverture de LILLIAD en 2016, d'infrastructures sportives entièrement rénovées en 2017, de la réhabilitation du quartier de la biologie (Serre, animalerie), du bâtiment Chevreur et du bâtiment STIC qui débute sa phase opérationnelle et dont les travaux commencent en 2017. Après une période d'analyse, longue, et la livraison du Hall pilote en 2013, les travaux de restructuration de la chimie vont entrer en phase opérationnelle dès la fin de l'année 2017. Le rapatriement de l'IUT du Recueil fait l'objet de fortes discussions politiques entre partenaires qui doivent permettre de réaliser ce rapatriement au plus vite. Le projet de rénovation (notamment des locaux de sommeil) de la station marine de Wimereux est désormais sur les rails pour 2018.

C'est donc un nouveau Campus qui en quelques années aura vu le jour, après un long travail de préparation et de financement depuis 2008.

Néanmoins, il est aussi nécessaire d'accompagner les travaux qui améliorent le quotidien des Personnels et des étudiants. A coté des projets structurant en cours, un grand programme de petits



travaux est programmé pour 2017 afin de rénover les locaux anciens pour les rendre meilleures conditions de travail aux Personnels et étudiants, même si nous avons conscience du retard en matière de rénovation de notre patrimoine immobilier.

#### **b) Vers l'Université de Lille, résolutement**

Au plan budgétaire, la construction d'Université Lille aura peu d'incidence en 2017 (une ligne est ouverte pour assurer le financement des opérations communes). Pourtant, en dynamique, la réussite de ce projet, porté dans le contrat quinquennal, est inscrite en filigrane dans l'ensemble de la lettre de cadrage.

La convergence indemnitaire, la constitution d'ensemble formation/recherche de plus grande taille, les rénovations patrimoniales, les éléments de mutualisation, la logique de transition écologique, sont autant de dynamiques qui trouveront leur aboutissement dans la constitution d'une grande université métropolitaine, capable de se positionner pour obtenir des financements à la hauteur de ses ambitions (Idex, projets européens...).

La construction de l'Université de Lille permettra de répondre plus efficacement à nos missions, dans un contexte plus dynamique du point de vue professionnel et avec des opportunités de carrières plus ouvertes, avec une capacité à peser politiquement, en matière de formation et de recherche au niveau régional, national, européen et obtenir des crédits à la hauteur de nos projets pour un service public de haute qualité.

Ainsi donc cette lettre de cadrage, qui ne porte que sur un exercice, qui sera très contraint, ne doit pas nous faire perdre de vue qu'elle s'inscrit dans un dynamique qui, malgré le contexte actuel, va nous permettre de déployer une grande université de service public, multidisciplinaire de dimension européenne et d'ambition mondiale.

Le document de cadrage est construit en 4 parties : (1) Une évaluation des ressources, (2) Un cadrage prévisionnel des charges communes, (3) Un cadrage prévisionnel des dépenses venant en appui des différentes politiques d'établissement (recherche, formation, vie de campus, dotation d'appui aux composantes) (4) Une reprise des tableaux de synthèse.

## IV-Evaluation des ressources

L'évaluation des ressources comprend :

- (1) l'évaluation prospective de la Subvention pour Charge de Service Public que pourrait recevoir l'établissement (masse salariale + dotations de fonctionnement)
- (2) l'évaluation prospective du montant que pourraient atteindre nos ressources propres
- (3) un récapitulatif de l'ensemble des ressources.

### 1-Evaluation de la Subvention pour charge de Service Public de l'établissement

La Subvention pour Charge de Service Public de l'établissement comprend, d'une part les éléments relevant de la masse salariale que devrait nous allouer l'Etat, d'autre part les éléments relevant de la dotation de fonctionnement. La subvention pour charge de service public n'est pas fléchée, comme l'étaient auparavant la DGF et, surtout, le contrat quadriennal.

La logique est bien celle d'un budget global, qu'il appartient à l'établissement de répartir en fonction de ses choix politiques et de son projet d'établissement.

#### 1.1-Evaluation prospective de la masse salariale

##### (a) Masse salariale « Etat »

La masse salariale Etat proposée par le ministère à l'université correspond aux traitements des personnels sur emplois relevant antérieurement du budget Etat.

La masse salariale transférée est passée de 142 666 593€ à **154 514 950€** entre 2011 et 2016 (notification septembre 2016).

Lors du passage aux RCE, suite à la négociation avec les services de l'Etat, une dotation forfaitaire de 1,2 M€ a été intégrée dans la masse salariale pour couvrir notamment le GVT (évalué alors autour de 900 K€) et d'autres mesures techniques, ainsi qu'un bonus indemnitaire de 461 086€.

La dotation correspondant à la masse salariale que nous attribue l'Etat augmente chaque année pour couvrir l'évolution de la masse salariale non liée aux politiques d'établissement : cela couvre pour partie les éléments liés à l'augmentation de l'âge moyen des salariés de l'Université, et également les augmentations liées à des décisions impactant le salaire des fonctionnaires (modifications des règles liées à la retraite, augmentation des cotisations sur les salaires publics en vue de l'équilibre des régimes de retraite, garantie du pouvoir d'achat, mesures indemnitaires diverses, plan Sauvadet visant à titulariser des agents contractuels).

La logique du passage aux RCE devrait amener l'Etat à prendre en charge tous ces éléments qui ne relèvent pas du choix de l'Université. Cela n'a pas été le cas ces dernières années. L'Etat a oscillé, au gré des contraintes budgétaires et des marges de manœuvre dont il a pu disposer en prenant entre 20 et 80% de ces charges. L'année 2014 a marqué un point bas, puisque l'Etat n'a pratiquement pas augmenté la masse salariale et explique en grande partie le déficit.

Cela s'est traduit par un véritable trou d'air dans l'accompagnement de l'Etat qui s'est brusquement stoppé laissant l'ensemble des facteurs de hausse de la masse salariale fonctionnaire (hors donc toute politique d'établissement) : GVT, GIPA, Cas Pension... à la charge des établissements. Un tel arrêt n'était pas prévisible. Des engagements clairs avaient été pris au moment du passage au RCE, et aucune déclaration n'était venue les contredire. Notre établissement a pleinement subi cet arrêt et a connu un déficit de l'ordre de 2 800 000€. Depuis 2015, l'accompagnement normal a repris, sans que le rattrapage soit suffisant pour compenser le retard accumulé depuis des années.. Le GVT solde prévu pour notre établissement en 2016 est stable (de l'ordre de 1 200 000 €)...on peut espérer que l'Etat le prenne en compte (ce qu'il a fait à hauteur de 994318€ en 2015), mais la masse salariale n'a pas progressée suffisamment actuellement pour en faire état.

Il faut par ailleurs souligner, comme l'an dernier, un effet du brutal ralentissement du flux de départs à la retraite. Le faible nombre de postes libérés, souvent vacants pendant une année durant laquelle le remplacement des collègues est organisé, crée une augmentation circonstancielle du nombre de postes consommés. Une consommation permanente de 100% des postes disponibles dans l'établissement est impossible. Chaque année certains postes sont rendus vacants par le départ, voire dans certains cas le décès, d'un certain nombre d'agents. Les postes sont alors vacants durant la période de recrutement. Traditionnellement ces postes vacants sont utilisés pour pourvoir aux besoins d'enseignement et de recherche par le recours à des agents temporaires (ATER/Vacataires). Cela crée un taux de « consommation des postes » inférieur à 100%.

C'est l'évaluation de ce taux qui a conduit l'Etat à évaluer de manière implicite au moment du passage au RCE un volume de consommation salarial effectif (fondé sur l'observation des années passées et présentes en 2009, pour l'établissement : 91%). Or, il est évident que depuis 2009 ce taux augmente très fortement (puisque peu de postes se libèrent le taux des emplois occupés augmente) ce qui pèse sur le degré de consommation de la masse salariale qui nous est allouée par l'Etat. Si les premières années ce taux de consommation a été inférieur à ce que nous allouait l'Etat, ouvrant des marges de manœuvres pour pourvoir par des emplois temporaires aux besoins non couverts par notre structure d'emplois publics...cette période est désormais révolue. Nous avoisinons désormais un taux de consommation des postes amenant à une consommation quasi entière de la masse salariale allouée par l'Etat (aux alentours de 96.5% en 2015) – ce qui a pour effet mécanique d'augmenter le montant de la masse salariale...sans que cette seconde hausse soit compensée par l'Etat...

A cette augmentation voit s'ajouter ce qui relève de la politique de l'Etat en matière de création de postes. L'Etat a annoncé vouloir poursuivre sous *deux aspects* une politique de création de postes : (1) pour compenser les établissements sous dotés (principe de l'aide à la réussite en licence) et (2) pour accompagner les « politiques de site ». Compte tenu des annonces sur le volume d'emplois dédiées au site (une trentaine) on peut estimer que ces deux politiques conjuguées pourraient former une hausse de masse salariale de l'ordre de 2 000 000€ pour l'année 2017.

Dans la dotation ministérielle ces différents composants s'ajoutent au socle (la dotation 2016). On peut sans doute « raisonnablement » penser qu'une partie de ces engagements seront tenus, mais il est difficile de mesurer la réalité de l'ensemble (compensation intégrale des éléments ne relevant pas de la politique d'établissement + emplois réussite en licence + emplois de site).

Suite à la discussion d'orientation budgétaire du mois de juillet, on se propose de fixer une hypothèse raisonnable de hausse de la masse salariale de 2,5 M€ (pour moitié sous l'angle « GVT » et moitié sous l'angle de l'accompagnement des dernières politiques de rehaussement du point d'indice et PPCR.

**En recettes, la prévision de masse salariale « Etat » est donc estimée à 156 900 000 €.**

### **(b) Dotations spécifiques**

A la masse salariale Etat s'ajoute la **dotation spécifique de fonctionnement (ex titre 3)**. Cette dotation comprend les crédits de masse salariale attribués pour le paiement des allocations doctorales, des salaires des ATER et des avenants d'enseignement, des primes (PES et PCA), les crédits couvrant une partie de la compensation TD/TP, la compensation forfaitaire des emplois manquants à l'université (de l'ordre de 70 emplois), les crédits liés à certaines actions spécifiques (décharges IUF par exemple) et les crédits indemnitaires. Elle comporte aussi les crédits attribués en accompagnement du plan licence. Cette dotation est n'a pas été réévaluée depuis plusieurs années, et ce malgré la hausse continue du nombre d'étudiants. Elle s'élève à 13 855 389€.

A cette dotation de masse salariale pour fonctionnement, s'ajoute la dotation spécifique pour les contrats doctoraux de 5,2M€. On fait l'hypothèse qu'elle sera maintenue en 2017 au même niveau que les années précédentes.

**Au total, la masse salariale est donc prévue pour un montant de 175 955 389 €, soit une hausse de 1,54%.**

### **1.2- Les autres dotations d'Etat.**

A côté des crédits relevant de la masse salariale (Etat + titre 3 (agents temporaires)) l'Etat attribue à notre établissement une dotation de fonctionnement (non utilisable pour couvrir des dépenses de personnel titulaire – fongibilité asymétrique).

Cette dotation de fonctionnement comprend : (a) la dotation Globale de Fonctionnement (DGF) (b) la dotation propre au contrat quadriennal (c) les droits d'inscription que l'université est autorisée à percevoir (d) la dotation relevant de la politique sociale désormais du ressort de l'établissement (e) la dotation spécifique pour les opérations de maintenance et sécurité.

#### **(a) La dotation globale de fonctionnement**

Elle était jusque 2013 attribuée par l'Etat en s'appuyant sur un modèle de répartition, le modèle SYMPA, qui détermine le montant alloué par l'Etat à chaque université (dotation de fonctionnement et emplois) en fonction du nombre d'étudiants et de leur champ disciplinaire, en fonction du nombre d'enseignants chercheurs publiant et de la notation des laboratoires par l'AERES. Cette répartition n'est donc pas fondée sur une évaluation des besoins des établissements puisqu'il s'agit de répartir une enveloppe fixée *ex-ante* par l'Etat au niveau national. L'Etat n'utilise cependant ce modèle que de façon partielle.

Depuis 2014, les dotations ont été remplacées par une subvention pour contribution au service public, avec une proposition de répartition par masse, mais ne font plus apparaître les liens avec le modèle SYMPA. Elles s'inscrivent néanmoins dans la continuité des années précédentes mais est devenue forfaitaire.

Cependant, sur cette dotation sont prélevées :

- une contribution au redressement des comptes publics qui a été introduite en 2013, puis ponctionnée à la source en 2014 et 2015 (donc baisse de 878 204€).
- une réserve de précaution, qui en théorie peut être réduite ou supprimée par l'Etat en cours d'exercice... mais qui ne l'est plus depuis 2011 (partiellement) et 2012 (en totalité). Cette contribution a doublé en 2015, sans que cela ait pu être prévu et prolongé en 2016. Elle s'est élevée à 1 173 277€.

Ainsi, sous les apparences d'une annonce d'un maintien voire d'une hausse des crédits alloués aux universités, le choix politique (sous contrainte) qui a été fait par l'Etat est celui d'une baisse des crédits effectivement alloués aux universités.

Le total de ce « manque à gagner » représente une baisse de 7 % de la dotation globale de fonctionnement entre 2012 et 2016.

Comptablement, il faut aussi tenir compte de l'inflation qui augmente les charges des établissements. La hausse des prix a été de l'ordre de 4% entre 2012 et 2016, qu'il faut tenir compte pour En termes réels, ou en € constants, notre établissement a donc dû supporter une baisse de crédits de 4% entre 2012 et 2016 (soit à peu près 1 M€).

***Nous avons donc du absorber une baisse de l'ordre de 3% de la Subvention pour Charge de Service Public en euros constants ces 4 dernières années : de l'ordre de 5 500 000 €...en termes réels***

Pour 2017, les annonces de l'Etat vont dans le sens d'une augmentation des crédits de la MIRE (Recherche et Enseignement Supérieur). Il est donc proposé de faire l'hypothèse du maintien à l'identique de la dotation de fonctionnement sans les prélèvements constatés pour les exercices passés.

### ***(b) Droits d'inscription***

Par ailleurs, l'université perçoit directement une partie de sa dotation de fonctionnement par **les droits d'inscription**. Les effectifs ont été en légère augmentation depuis 2 ans. Il est raisonnable de penser que le montant des droits d'inscription sera stable légère augmentation à (1 700 000 €).

### ***(c) Politique sociale***

La politique sociale est du ressort de l'établissement depuis le passage aux RCE. On table sur le maintien de la dotation (378 145 €), qui, par ailleurs, doit être abondée par des ressources de l'établissement. Cette dotation doit couvrir les prestations sociales, le capital décès, les accidents de

travail, les congés longue durée et invalidité et le transport des titulaires. Elle ne permet pas un abondement satisfaisant du budget du SCAS qui repose sur le budget propre de l'Université.

#### **(d) Dotation pour maintenance et sécurité**

L'Etat attribue, de façon non systématique, une dotation d'investissement pour les travaux de grosse maintenance et de sécurité. Elle est en forte baisse depuis plusieurs années et ne permet pas de couvrir les 3 000 000€ nécessaire annuellement à l'entretien du Campus.

En 2011, elle s'était élevée à 2 200 000 €, après une négociation qui a permis d'augmenter la dotation initiale (de 1 400 000 € à 2 200 000 €) compte tenu d'un patrimoine ancien. Elle s'est élevée à 900 000 € pour l'année 2012, puis à 750 000€ en 2013 pour atteindre un seuil bas à 360 000€ en 2014, 340 000€ en 2015 et 340 000€ en 2016.

A ce jour, en l'absence d'un signal clair, on retient l'hypothèse qu'il y aura autant de crédits spécifiques pour les travaux de maintenance et sécurité en 2017 qu'en 2016... le contraire serait dramatique au regard des besoins.

Compte tenu de l'importance de notre patrimoine immobilier (259 000m<sup>2</sup> SHON + le foncier), nos besoins annuels peuvent être estimés à 3 ou 4 millions. Chaque année reprenant des dépenses en retrait, relatives à ces besoins, augmentent les besoins de l'année suivante. En effet notre patrimoine se dégrade car il est insuffisamment entretenu. Le report *-sine die-* des travaux de maintenance nous empêche de mener une politique préventive en matière de patrimoine sur la seule base de ces crédits.

Ceci a trois conséquences lourdes : (1) une politique curative est finalement plus coûteuse qu'une politique préventive (2) une politique de développement durable supposerait une politique de rénovation préventive et permettant immédiatement des économies en matière de consommation de fluide (3) la politique curative étant elle-même dramatiquement sous-financée cela fait peser les risques de fermeture de bâtiments, d'arrêt des programmes scientifiques, de difficultés pour accueillir de nouveaux équipements dans de bonnes conditions (4) la question patrimoniale est un élément absolument central de la qualité de vie des personnels, la sacrifier reviendrait à dégrader les conditions de travail de manière non acceptable.

En conclusion, l'absence de ressources spécifiques dans ce domaine névralgique du patrimoine nous obligera sans doute à dégager ailleurs des marges de manœuvre dans les années à venir pour ne pas entraver le fonctionnement quotidien et la marche en avant de notre Université. C'est pourquoi, pour l'année 2017, une augmentation du budget consacré au patrimoine est portée politiquement par la mise en place du grand programme des petits travaux. Nous comptons en priorité sur la solidarité des Composantes et Laboratoires pour financer cet aspect important du cadre de travail de l'ensemble des collègues en activité dans ces composantes.

Le tableau 1 reprend les différents points abordés ci-dessus, dont la synthèse nous a permis de faire une projection de cette SCSP pour l'année 2017.

DOTATION INSTITUTIONELLE	2012	2013	2014	2015	BP 2016	Notification 2016 (janvier 2016)	arrêté de juillet 2016	prévisions 2017
masse salariale etat	145 180 151	149 582 869	150 790 078	153 104 928	155 500 000	153 956 035	154 514 950	156 900 000
masse salariale sur dotation de fonctionnement	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389
contrats doctoraux	5 314 146	5 212 332	5 291 520	5 291 468	5 200 000	5 243 927	5 243 927	5 200 000
<b>Total masse salariale</b>	<b>164 349 686</b>	<b>168 650 590</b>	<b>169 936 987</b>	<b>172 251 785</b>	<b>174 555 389</b>	<b>173 055 351</b>	<b>173 614 266</b>	<b>175 955 389</b>
dotation globale de fonctionnement	20 135 424	19 637 091	19 035 137	18 754 476	18 699 216	18 538 462	<b>18 699 216</b>	<b>19 800 000</b>
Droits inscription	1 584 485	1 644 640	1 500 000	1 600 000	1 600 000	1 600 000	1 600 000	1 700 000
crédits de sécurité	900 000	750 000	310 000	340 000	300 000		340 000	340 000
<b>Total général</b>	<b>186 969 595</b>	<b>190 682 321</b>	<b>190 782 124</b>	<b>192 946 261</b>	<b>195 154 605</b>	<b>193 193 813</b>	<b>194 253 482</b>	<b>197 795 389</b>

**Tableau 1 : Evolution de la SCSP depuis 2012 et prévisions pour 2017**

## 2- Evaluation des ressources propres

Notre Université a **une politique forte et dynamique de ressources propres**. Elles se maintiennent à un niveau très élevé (de l'ordre de 80 000 000 €). Cette politique, qui s'appuie sur une stratégie ambitieuse en matière de politique de site, de soutien en budget et en postes aux opérations de recherche/formation structurante. Le développement de ces ressources propres est une priorité de l'établissement à travers le développement de l'activité du service « relations extérieures », la nomination d'un Vice-président en charge de la Valorisation, de l'Innovation et du Partenariat, et la construction d'un service formation continu repensé. La montée en puissance de Lilliad et de l'espace évènementiel devrait aussi apporter une ressource supplémentaire, difficile à évaluer aujourd'hui. Aucune ligne ne sera présentée pour dans le budget initial de l'année 2017 pour les produits issus de ce nouveau service.

Dans le cadre de cette lettre de cadrage, seules les ressources propres visibles au niveau de l'établissement sont mentionnées :

- Les ressources propres comme **la taxe d'apprentissage, les recettes de formation continue, de conventions de formation et de recherche**. Une partie de ces ressources est attribuée directement à l'université, et finance les activités communes et transversales (dépenses de formation par exemple). L'autre partie est attribuée aux différentes composantes (UFR, écoles, instituts ou services centraux et communs) et aux Laboratoires et elle apparaîtra dans leur budget respectif.
- Les **subventions des autres organismes publics** (Conseil régional, Conseil général, FEDER, FSE). Elles peuvent être attribuées directement à l'établissement dans le cadre de la TRI, ou à ses laboratoires et à ses composantes. Les ressources apparaissent dans le budget des laboratoires mais pas dans celui de l'établissement, sauf pour ce qui relève de la gestion des contrats au niveau de l'établissement.
- Une partie des ressources propres des composantes et Laboratoires est mutualisée au niveau de l'Université pour financer les charges de structures communes.

## **2.1- les ressources propres établissement**

Le montant des ressources propres, hors recherche et qui ne relèvent pas spécifiquement des composantes (services, UFR, écoles et instituts) sont estimées à 963 000 €. Elles sont générées par la mise à disposition de personnels pour la gestion du DUSVA (Lille 1 et les autres occupants du campus, Ecole Centrale de Lille, ENSCL, CROUS..), les diverses délégations dans les organismes de recherche ou d'évaluation. Les prévisions sont faites sur la base des informations actuellement disponibles.

Dans le cadre du projet « troisième révolution Industrielle », l'Université a constitué le pacte et se situe au premier rang des partenaires du projet. Des crédits dédiés à des initiatives alliant dimensions économiques, écologiques et sociales sous la triple dimension recherche/formation / patrimoine seront financés en 2016. Une part des financements sera socialisé (l'autre étant dédié à de opérations de recherche spécifique) et permettra entre autre d'abonder le politique transversale « développement durable » et de poursuivre la rénovation patrimoniale. On évalue ces crédits à 200 000€ pour 2017.

Dans le cadre de la politique de rapprochement lycée/université, de formation des enseignants du primaire et du secondaire, de développement et vulgarisation des sciences (initiative « la main à la pâte ») Lille 1 s'est positionné pour accueillir la seule maison des sciences au Nord de Paris et a obtenu pour se faire des crédits de fonctionnement d'un montant de 105 000€ par an.

Enfin, dans le cadre de son projet d'établissement, l'Université développe une politique du handicap forte mais encore insuffisante. Nous participons donc au financement du Fonds d'Indemnisation des Personnels en situation de Handicap appartenant à la Fonction Publique (FIPH). Depuis des années, un taux dérogatoire de 30% de la contribution FIPHFP était appliqué. Cette année le maintien de ce taux a été annoncé en juillet dernier par le ministère. Comme Lille 1 a versé la totalité de sa contribution 2016, soit 290 000 euros, nous bénéficierons d'une exonération en 2017 du montant de la somme indument versée. Le taux de la contribution 2017 est encore fixé à 100%. Nous anticipons donc une diminution de 193 000 € de notre contribution 2017 qui apparait donc comme ressource.

## **2.2- Les ressources propres de la recherche**

Pour la recherche, l'établissement dispose des ressources générées par le préciput ANR et par la gestion des contrats.

Les estimations sont faites en fonction de l'activité 2014 et 2015 (connue) et 2016 (en cours d'évaluation) et majorée compte tenu du dynamisme des projets de recherche.

En 2017, comme en 2016, s'y ajoutera une contribution des laboratoires à l'assurance des grands équipements scientifiques de l'ordre de 80 000€.

La MEL (Métropole Européenne de Lille) accorde des financements complémentaires (allocations, soutiens spécifiques (Créinnov, Living lab, soutien à la recherche sur l'entrepreneuriat) qui devraient être stables.



En 2014 il est devenu possible de récupérer une partie de la TVA sur les opérations de recherche donnant lieu à valorisation (par convention : hors SHS). Ce montant de TVA récupéré est évalué à 1 000 000€ en 2015 et en 2016. Nous espérons que l'année 2017 sera l'aboutissement de la récupération de ce crédit de TVA. Le montant, estimé à 2 millions d'euros, en priorité devrait permettre de récupérer de la capacité d'autofinancement pour mieux accompagner les investissements futurs des Laboratoires, mais aussi de dégager une petite marge de manœuvre pour la réhabilitation du patrimoine. Néanmoins un montant de 493 011€ sera budgété dans les ressources propres pour permettre de financer les projets d'investissements de l'établissement. Il est enfin à signaler que cette année, conformément au contrat de site en cours de signature avec le CNRS et à la volonté d'harmonisation des frais de gestion, les frais de gestion sur contrat seront fixés à 18%, soit une hausse de près de 50% en taux.

### **2.3- Les ressources de transfert des composantes**

Les ressources de transfert viennent d'un prélèvement effectué sur les ressources propres des composantes.

La contribution des composantes sur la base de leurs ressources propres a une double logique : celle du coût complet (les charges de structure sont générées par l'activité des composantes et participent donc de leur capacité à lever des ressources propres), celle de la solidarité entre les composantes, cette contribution venant financer les actions collectives.

Elle prend dans le cas général la forme d'une contribution forfaitaire aux charges communes. Cette charge forfaitaire, suite à la décision du Conseil d'administration du 8 juillet 2016, augmentera en 2017 de 10% à 18% des recettes, établis sur une assiette reprenant le montant des crédits de l'apprentissage (TA), de formation continue (FC) et des autres ressources propres des composantes (hors IUT). Chaque hausse d'un point de prélèvement augmente les ressources propres de l'établissement de 100 000€. Elle est calculée sur les recettes effectives de l'exercice de l'année n-2. Elle couvre une partie des charges spécifiques, de logistique ou de personnel, qui sont loin d'être entièrement financées par la dotation ministérielle. Des dispositions transitoires pourront être prises au travers du dialogue de gestion, après analyse de la situation financière, pour pallier aux difficultés rencontrées par certaines composantes suite à cette augmentation.

L'IUT a choisi d'assurer de manière autonome une large part des activités de logistique et de gestion. Durant le second semestre 2012 un calcul consensuel a permis de réviser à la baisse la dotation versée par l'établissement à l'IUT (baisse qui concernait en 2013 l'ensemble des composantes) et d'affiner le calcul des charges communes de structure devant être affectées à l'IUT. Cette contribution forfaitaire a été fixée à 100 000 € en 2013. Il est proposé d'appliquer la hausse à cette contribution en 2017, comme proposé dans la lettre de cadrage 2016.

***Le total des ressources propres envisageables est donc évalué cette année, de manière prospective à un montant de 4 763 993€.***

Le détail des différentes hypothèses sur les ressources propres exprimées ci-dessus est présenté dans le tableau 2.

	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	réalisé 2015	BP 2016	prévision 2017
personnel mis à disposition du DUSVA	80 000,00	109 378,00	148 354,00	152 010,00	165 873,00	150 000	160 000
délégations et mise à disposition de personnel	331 449,89	184 097,64	352 117,00	219 221,00	635 054,24	300 000	400 000
TA université et autres ressources d'entreprises	25 010,00	8 405,10	33 377,31	12 218,00	6 361,68	20 000	10 000
produits financiers	91 088,99	7 716,67	1 270,67	16 199,00	0,00	13 000	0
developpement durable région					0,00	500 000	200 000
FIPH					6 132,92	40 000	193 000
	<b>527 548,88</b>	<b>309 597,41</b>	<b>535 118,98</b>	<b>399 648,00</b>	<b>813 421,84</b>	<b>1 023 000</b>	<b>963 000</b>
contribution sur ressources propres	899 123,00	894 314,00	1 046 393,00	1 118 411,00	1 113 433,00	1 060 655	1 447 982
contribution IUT	180 000,00	180 000,00	99 079,00	100 000,00	100 000,00	100 000	110 000
	<b>1 079 123,00</b>	<b>1 074 314,00</b>	<b>1 145 472,00</b>	<b>1 218 411,00</b>	<b>1 213 433,00</b>	<b>1 160 655</b>	<b>1 557 982</b>
gestion des contrats	334 519,64	324 973,01	541 827,14	528 619,00	600 687,00	500 000	1 200 000
préciput ANR	480 511,00	370 571,00	498 733,00	444 889,00	498 000,00	450 000	450 000
LMCU		85 000,00	54 902,03	778 204,20	306 106,23	100 000	100 000
soldes sur contrats	0,00	0,00	0,00	600 000,00	0,00	100 000	0
TVA	0,00	0,00	0,00	0,00	1 000 000,00	0	493 011
	<b>815 030,64</b>	<b>780 544,01</b>	<b>1 095 462,17</b>	<b>2 351 712,20</b>	<b>2 404 793,23</b>	<b>1 150 000</b>	<b>2 243 011</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 421 702,52</b>	<b>2 164 455,42</b>	<b>2 776 053,15</b>	<b>3 969 771,20</b>	<b>4 431 648,07</b>	<b>3 333 655</b>	<b>4 763 993</b>

**Tableau 2 : Evolution des ressources propres depuis 2011 et prévisions pour 2017**

### 3- Evaluation globale des Ressources 2017.

Le montant des ressources publiques et des ressources propres évalués nous conduit à faire une proposition d'ouverture du budget à hauteur de 202 191 875€, ce qui s'inscrit dans une tendance de hausse normale sur les années précédentes, avec une hausse de 1,8% par rapport à 2016. L'ensemble des données par grande masse est récapitulé dans le tableau 3.

	2011	2012	2013	2014	2015	BP 2016	prévisions 2017
<b>1-DOTATION INSTITUTIONNELLE</b>							
<b>TOTAL masse salariale</b>	<b>142 666 593</b>	<b>145 180 151</b>	<b>149 582 869</b>	<b>150 790 078</b>	<b>153 104 928</b>	<b>155 500 000</b>	<b>156 900 000</b>
<b>masse salariale dans dotation de</b>	<b>13 855 389</b>	<b>13 855 389</b>	<b>13 855 389</b>	<b>13 855 389</b>	<b>13 855 389</b>	<b>13 855 389</b>	<b>13 855 389</b>
<b>contrats doctoraux</b>	<b>5 524 561</b>	<b>5 314 146</b>	<b>5 212 332</b>	<b>5 291 520</b>	<b>5 291 468</b>	<b>5 200 000</b>	<b>5 200 000</b>
<b>TOTAL fonctionnement</b>	<b>20 525 532</b>	<b>20 135 424</b>	<b>19 637 091</b>	<b>19 035 137</b>	<b>18 764 476</b>	<b>18 699 216</b>	<b>19 472 493</b>
Droits inscription	1 624 640	1 584 485	1 644 640	1 500 000	1 600 000	1 600 000	1 700 000
crédits sécurité	2 200 000	900 000	750 000	0	0	300 000	300 000
<b>2-RESSOURCES PROPRES</b>							
<b>Total ressources propres</b>	<b>2 421 702</b>	<b>2 164 455</b>	<b>2 776 053</b>	<b>3 291 567</b>	<b>4 431 648</b>	<b>3 333 655</b>	<b>4 763 993</b>
<b>Total recettes</b>	<b>188 818 417</b>	<b>189 134 051</b>	<b>193 458 374</b>	<b>193 763 691</b>	<b>197 047 909</b>	<b>198 488 260</b>	<b>202 191 875</b>

**Tableau 3 : Evolution des ressources globale de l'Université la SCSP depuis 2012 et prévision pour 2017**

## ***V- Evolution des charges globales***

Une partie des charges de l'Université, celles relevant des charges de personnels et d'infrastructures sont globales (au sens où elles ne relèvent pas d'un aspect particulier de notre politique universitaire (recherche/formation, vie étudiante etc...). Ce sont, pour l'essentiel, les charges obligatoires de l'université et elles présentent donc un fort degré de contrainte.

Leur évolution est anticipée par les services sur la base des consommations des années antérieures et des marchés passés par l'université.

Sur la base de ces prévisions, un arbitrage politique est sur le ralentissement ou l'accélération de ces charges (en reportant des travaux d'infrastructure, ou des charges de personnels, par exemple)

### **1-Masse salariale**

La masse salariale se répartit en

- (1) rémunérations principales (salaire de base des agents titulaires)
- (2) rémunérations des agents publics employés temporairement (titre 3))
- (3) primes
- (4) rémunération des agents contractuels ou titulaires sur emplois gagés

#### **1.1- Rémunérations principales**

Le poste le plus important est celui des charges de personnels titulaires ou contractuels rémunérés avant l'autonomie par l'Etat sur l'ex-titre 2.

##### ***(a) Evolution du GVT***

Comme il a été souligné plus haut il y a une très grande incertitude sur la prise en considération du GVT et plus généralement de l'évolution de la structure d'emplois liée au faible niveau du nombre de départs à la retraite qui réduit le nombre de postes vacants à l'année et qui augmente mécaniquement le coût de la masse salariale.

Pour 2017, il est probable que le GVT réel dépasse de nouveau le GVT socle, pour les mêmes raisons (départs en retraite différés). Ce dépassement serait sans doute un peu moins important que l'an dernier, de l'ordre de 360 K€.

##### ***(b) Gestion du dispositif Sauvadet***

Le dispositif relevant de la loi dite Sauvadet nous enjoint de titulariser un certain nombre de collègues contractuels chaque année (35 postes offerts en 2013, 35 en 2014, 25 en 2015 et 15 postes offerts en 2016). Cette politique de titularisation ne s'accompagne pas de la mise à disposition de postes par l'Etat. Il nous faut donc titulariser les collègues contractuels entrant dans le cadre de la loi Sauvadet par préemption des postes Etat qui se libèrent (presque la totalité d'entre eux). Cela limite fortement la politique de GRH que nous pouvons mener, d'une part, cela bloque les perspectives de promotion de collègues hors rehaussement, d'autre part (voir point suivant)...mais cela entraîne aussi un surcoût évalué à 500 000 € en année pleine en fin de dispositif du fait que le taux des

cotisations sociales des agents publics est plus élevé ainsi que les niveaux de primes. La prise en compte de ce surcoût par l'Etat a toujours été incomplète.

Par ailleurs la préemption des postes Etats vacants pour les besoins du dispositif Sauvadet se traduit par la nécessité de recruter des contractuels qui étaient auparavant stabilisés sur ces postes. Un dispositif spécifique permet de juguler ce nouveau flux de dépenses potentielles.

### ***(c) Rehaussement de la structure d'emplois***

Un autre élément, lié aux décisions politiques de l'établissement est le choix de rehausser des emplois. Dans le cadre de la politique RCE ces rehaussements sont du ressort de l'établissement - dans la limite de sa masse salariale. Les dernières campagnes d'emplois se sont toutes soldées par des rehaussements de postes (BIATSS et EC). Les différentes campagnes d'emplois se traduisent donc à la marge (compte tenu de la faiblesse du nombre de poste mis au concours, surtout pour les BIATSS) par un rehaussement de la structure d'emplois, selon un mouvement à la fois inexorable et politiquement sensé (puisque nos missions deviennent de plus en plus expertes, en particulier pour ce qui concerne l'emploi BIATSS et que les postes permettant des promotions deviennent de plus en plus rares avec le tarissement des départs en retraite). Ce rehaussement, qui est en soi assez logique, entraîne un surcoût global qui au fil des années s'accumule et augmente la consommation de la masse salariale Etat.

Nous connaissons donc vers une certaine tension en matière de consommation des crédits du titre 2 ce qui nécessite une grande prudence dans la gestion des emplois.

Cette prudence se joue en particulier dans la non-anticipation de la vacance des postes : seuls les postes effectivement vacants au moment des arbitrages de la campagne d'emplois (septembre 2016 pour l'année 2017) seront susceptibles d'être remis au concours.

Pour assurer un équilibre budgétaire en 2017, il est proposé d'étaler la publication de ces postes effectivement vacants sur deux ans (soit 25 en 2017 et 25 en 2018 pour ce qui concerne les Enseignants (7 vacants) et les Enseignants chercheurs (43 vacants), une proportion à peu près identique pour les BIATSS – ce malgré le dispositif Sauvadet.

Des efforts importants en matière de réduction des heures complémentaires (de l'ordre de 20% soit 800 000€, voir infra) en 2015/2016 et l'application du principe de non remplacement des supports vacant par des emplois contractuels (notamment ATER et avenant d'enseignement) (hors situation exceptionnelle), entrepris en vue de la rentrée 2015 s'appuient notamment sur un travail collectif de maîtrise et soutenabilité de l'offre de formation réalisée au printemps 2015 qui a conduit à une réduction de charge dès septembre 2015. Le plancher semble avoir été atteint et le volume d'heures complémentaires sera difficile à diminuer, sauf à la marge, lors de l'année universitaire 2016/2017.

Au total, et en intégrant ces mesures prudentielles, il est proposé dans cette lettre de cadrage d'ouvrir les dépenses en masse salariale pour les emplois d'Etat à une hauteur de **166 361 777€**.

## 1.2- Masse salariale sur titre 3

Sur la dotation spécifique (titre 3) des dépenses de masse salariale sont déjà engagées. Il est proposé de les maintenir au niveau des années précédentes (2014,2015, 2016). Elles sont reprises dans le tableau 4

<i>Masse salariale sur dotation spécifique</i>	
ATER	1 500 000,00
Lecteurs	50 000,00
Suppléances	168 152,00
Primes (PES et PCA)	1 669 200
Doctorants assistants	400 000
Charges sur HC et primes	348 123
	<b>4 135 475</b>

**Tableau 4 : Détail de la dotation spécifique 2017**

## 1.3- Primes BIATSS

La masse salariale intègre les dépenses au titre de la politique indemnitaire des personnels titulaires BIATSS.

Ses principes (alignement des indemnités des BIATSS sur le régime le plus favorable, ITRF ou AENES ; effort particulier pour les catégories C) ont été mis en œuvre depuis 2009. Avec les RCE, l'établissement est devenu totalement autonome dans la mise en œuvre de cette politique, dans le cadre des textes applicables. L'engagement de la précédente Présidence était de viser une augmentation globale de l'enveloppe indemnitaire de 20% de 2009 à 2011. L'objectif a été tenu (augmentation de 20,2%). 114 K€ supplémentaires ont été consommés en 2012 (extension année pleine des décisions antérieures). En 2013, l'enveloppe est restée stable. En 2014, un dispositif spécifique de prise en charge des responsabilités assumées par les assistants de prévention (comme indiqué lors des CT et CHSCT) a été mis en place. En 2015, la mise en place du décret « RIFSEP » a été discutée et reportée, de manière à éviter toute individualisation salariale, et l'impact de la réévaluation du régime indemnitaire portera donc sur l'année 2016.

En 2016, en vue de la convergence des régimes dans le cadre de l'Université Lille et de l'amélioration des régimes indemnitaires, un abondement du régime indemnitaire pour un montant de 200 000 €. L'effort sera poursuivi en 2017 avec un abondement permettant le réajustement de toutes les indemnités concernées. Un budget initial de 300 000 € est prévu.

Ce choix d'une poursuite de l'effort sur la politique indemnitaire s'explique par la volonté de ne pas pénaliser les personnels en postes, souvent fortement mobilisés en raison de la dynamique d'établissement en cours (refonte des formations, hausse du nombre d'étudiants, évolution des périmètres et projets des laboratoires dans le cadre du quinquennal, construction d'U Lille...). Budgétairement cela est intégré au calcul de la charge relevant de la masse salariale.

#### **1.4- Masse salariale pour les emplois contractuels et emplois gagés**

**La masse salariale consacrée aux emplois contractuels** de l'université (hors budgets des UFR, écoles, instituts et laboratoires) correspond au paiement par les services centraux de salaires et de charges pour des emplois gagés, des contractuels ou des vacations de personnels qui sont mis à disposition des différentes composantes et services de Lille 1.

L'évolution des charges de personnel a été extrêmement importante depuis l'exercice 2006. Plusieurs facteurs en sont à l'origine : les dépenses pour les emplois gagés se sont accrues du fait de la forte augmentation de la cotisation patronale de pension civile et de l'effet du GVT ; les dépenses d'emplois contractuels sont affectées par la mise en place de la politique des emplois contractuels ; l'augmentation des dépenses (grille des salaires, régime indemnitaire, politique de maintien de la plupart des emplois) se compense progressivement par le glissement de ces personnels sur des supports financés pour tout ou partie par l'Etat (ex titre 2 ou ex titre 3).

Des recrutements de contractuels pour des fonctions d'encadrement ont dû être aussi effectués (hygiène et sécurité, logistique...) ; un choix politique fort de l'établissement doit être de les stabiliser puis de les réduire.

Depuis le budget 2012 ces dépenses ont été stabilisées autour de 5 400 000 €. Il est proposé de les maintenir en 2017 au même montant. Cela suppose une stricte gestion des emplois contractuels : embauche, titularisation sur des supports disponibles de titulaires.

Cette lettre de cadrage ne rend pas compte de l'emploi contractuel dans les laboratoires et composantes. Environ 11 millions d'Euros sont aussi consacrés à la masse salariale sur les ressources propres des composantes et laboratoires. Un dispositif spécifique de suivi de la masse salariale, hors budget université (*id* : contrats de recherche et SAIC) est en cours de réalisation, afin d'assurer un meilleur suivi de la politique d'emploi contractuel, puisque l'Université reste l'employeur en dernier ressort.

#### **1.5-Passage au régime ASSEDIC**

Le coût du passage aux Assedic est important *les deux premières années* puisqu'il faut payer à la fois le solde des ARE et cotiser pour le nouveau régime. Le surcoût « net » a été évalué à 700 000€ la première année (2015), et 300 000€ la seconde année (2016). Le montant global des cotisations pour risque de chômage s'établit donc en 2016 à 700 000€ (cotisation ASSEDIC + fin charges ARE). En 2017, le surcoût aura été absorbé et l'opération sera neutre puisque le montant des cotisations ASSEDIC sera sensiblement équivalent à celui que représentaient les ARE en 2013 (de l'ordre de 400 000€).

#### **1.6-Heures complémentaires**

La politique de l'établissement en matière de maîtrise des heures complémentaires est volontariste depuis plusieurs années.

Un modèle de répartition fondé sur un modèle charge / potentiel présenté dans tableau 5, permet de tenir l'enveloppe budgétée et de définir une dotation globale horaire pour la formation initiale

pour chaque composante. Ce modèle pourra être utilisé pour la répartition des heures complémentaires en formation continue.

Formation	Sciences Expérimentales	Sciences non Expérimentales
DUT et DEUST	35	25
Licence	18	12
Licence Pro	35	25
Master et Agrégations	30	20
Ingénieur	35	

**Tableau 5 : répartition de la charge Enseignant à partir du modèle H/E en fonction du secteur de formation.**

Le dépassement par rapport au montant budgété de 4 millions d'euros était de l'ordre de 1M€ constaté en 2012, 2013, a été réduit de moitié en 2014 (500 000€) et ramené à 0 en 2015. Cela constitue un effort important dans la mesure où le montant budgété sur ressources établissement (hors ressources propres des composantes) a été maintenu. La poursuite de cet effort en 2016, sur la base d'une offre de formation renouvelée et « soutenable » (avec des critères de soutenabilité arrêtés par les conseils au printemps 2015) a permis de réaliser une économie de 800 000€ supplémentaire. Nous sommes arrivés à un « montant plancher » difficilement réductible compte tenu de l'augmentation des effectifs et des attentes ministérielles concernant les dispositifs d'accompagnements des étudiants, avec des objectifs de réussite étudiant toujours aussi ambitieux.

### **1.5-Moyens contractuels sur supports vacants**

Courant 2015, il a été décidé de limiter la possibilité de placer des moyens temporaires sur des supports vacants (en particulier Professeurs invités, avenants d'enseignement, et ATER pour les EC, et postes contractuels de courte durée pour les BIATSS). Cette politique a permis de clôturer les exercices 2015 et 2016 à l'équilibre. Il est proposé de la poursuivre en 2017, avec une marge d'appréciation au vue de la dotation ministérielle effective qui devrait être connue au printemps.

### **1.6-Politique de sanctuarisation du financement doctoral**

Le choix de l'établissement concernant les contrats doctoraux est de poursuivre une politique très volontariste en partenariat avec la région. L'établissement consacre annuellement 5,2 M€ aux financements de contrats doctoraux.

Il est proposé, pour garantir l'avenir et le déploiement des capacités de recherche/innovation de l'établissement, de sanctuariser cette ligne et de ne pas la baisser, malgré un contexte très difficile. C'est un choix politique fort, qui part de l'hypothèse que les efforts actuels ne s'inscrivent pas dans une perspective de réduction, à moyen terme, de l'activité de l'Université et fait le pari de son développement. En ce sens les dépenses doctorales sont un « quasi-investissement » qu'il faut préserver.

## 1.7- Une politique prudente en matière de masse salariale

Au total la proposition faite dans cette lettre de cadrage – compte tenu des choix politiques de l'établissement – est un montant de Masse Salariale qui devrait permettre à l'établissement de tenir dans l'enveloppe ministérielle...si celle-ci est correctement abondée (voir les prévisions de recette infra).

Il faut bien sur souligner que cela est au prix d'efforts en matière de rythme de republication des postes, de postes sur supports vacants et d'une refondation de l'organisation des formations passant par volume de formation).

L'hypothèse portée est que ces efforts très importants, dans un contexte national dégradé (et qui devrait être présenté comme tel) n'hypothèque ni nos capacités à remplir nos missions de service public en 2016, ni nos perspectives dynamiques de développement à venir dans le cadre des financements spécifiques (plan campus, PIA) portées par le processus de fusion des trois universités lilloises – projet politique majeur et condition *sine qua non* de notre développement et de notre capacité à tenir notre rang et nos exigences de service public dans les années à venir.

***Les dépenses de masses salariales 2017 (hors recherche et SAIC) sont estimées à 175 726 577 €.***

## 2- Charges d'infrastructure

Les dépenses d'infrastructure comprennent les charges d'infrastructure proprement dites (chauffage, nettoyage, fluides), d'entretien général (petite maintenance) et de sécurité (surveillance des bâtiments).

Elles font l'objet depuis plusieurs années d'une politique active d'économie qui s'inscrit dans le cadre d'un meilleur usage des ressources dans un but économique et écologique. Beaucoup a été fait dans ce cadre (récemment achat d'une nouvelle chaudière plus performante) et c'est une politique active qui porte en elle des capacités d'économie pour l'avenir autour d'un usage intelligent des ressources (par le biais, entre autre, d'un système de réseau intelligent expérimenté à travers l'opération SUNRISE)

### 2.1- Les dépenses d'infrastructure

**Les dépenses de fluides, nettoyage et chauffage** sont stables ou en diminution sensible depuis 2010. Ces postes de dépenses sont maîtrisés, mais suivent des considérations externes comme la variation des prix pour les fluides, ou les aléas climatiques pour le chauffage. Ce poste de dépense est en augmentation par rapport à 2016, en raison de la reprise d'activité de Lilliad.

**Les dépenses de logistique et d'entretien général** sont en diminution depuis 2011, principalement parce que l'enveloppe de petite maintenance a été considérablement réduite du fait de la réduction des crédits de l'Etat. Cette réduction très forte occasionne des tensions quotidiennes liées à une très forte contrainte budgétaire. Ce poste serait donc prioritaire si de nouvelles marges de manœuvre apparaissaient nécessaires.

Au total les provisions pour les charges d'infrastructure s'élèvent à 9 224 500€ pour 2017, sont présentées dans le tableau 6.



Charges d'infrastructure									
Fluides									
	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	réalisé 2015	BP 2016	Prévision 2017	
Nettoyage	2 285 464	2 144 801	2 188 019	2 332 686,92	2 396 455	2 446 062	2 500 000	2 650 000	
Chauffage	2 039 246	2 151 150	1 772 408	1 664 445,07	1 359 949	1 438 794	1 300 000	1 500 000	
Electricite gaz	2 013 078	1 713 486	1 646 948	1 780 764,80	1 757 747	1 878 163	1 800 000	1 900 000	
eau	673 536	228 419	210 484	175 910,00	264 196	208 550	200 000	350 000	
telephone	65 000	51 103	51 384	34 571,75	24 001	26 429	34 500	26 500	
infrastructure IEMN	313 000	313 000	313 000	313 000,00	313 000	313 000	313 000	313 000	
<b>total fluides</b>	<b>7 389 324,00</b>	<b>6 601 959,22</b>	<b>6 182 242,74</b>	<b>6 301 378,54</b>	<b>6 115 348</b>	<b>6 310 998</b>	<b>6 147 500</b>	<b>6 739 500</b>	
logistique entretien général									
	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	réalisé 2015	BP 2016	Prévision 2017	
contrat sécurité	369 265,00	396 174,00	417 546	434 238,00	456 263	469 070	477 000	500 000	
petite maintenance	1 933 152,00	1 472 702,00	735 106,91	547 106,68	414 054	467 114	550 000	550 000	
contrats entretien	985 440,00	617 888,80	886 470,10	870 202,49	703 409	782 253	750 000	785 000	
Gestion du DUSVA	458 780,00	537 421,00	477 622,00	505 645,00	432 311	598 889	600 000	650 000	
<b>Total entretien général</b>	<b>3 746 637,00</b>	<b>3 024 185,80</b>	<b>2 516 745,01</b>	<b>2 357 192,17</b>	<b>2 006 037,00</b>	<b>2 317 326,26</b>	<b>2 377 000,00</b>	<b>2 485 000,00</b>	

**Tableau 6 : Evolution des charges d'infrastructures depuis 2010 et prévision 2017**

## 2.2- Charges spécifiques

Les charges spécifiques sont des charges transversales relevant de la gestion collective :

- Assurances. La renégociation du contrat permet de réduire la charge de 45 000€ ; Commissaire aux comptes (stable / 2014) ; coût d'établissement des fiches de salaires par la direction régionale des finances publiques. Diverses cotisations (qui sont extraites du budget recherche). Les frais de participation à la COMUE sont annulés au plan financier en raison d'une meilleure prise en compte de la participation en nature (MAD) et de la conception d'un système plus équitable de participation de chaque université. Les redevances logiciels et les frais d'infrastructure réseau (lié en particulier à la station Marine de Wimereux). Abonnement AEF

Le détail des charges spécifiques est présenté dans le tableau 7.

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	réalisé 2015	BP 2016	Prévision 2017
Assurances		296 510,77	265 619,31	272 798,10	280 479	247 372	255 000	240 000
Commissaire aux comptes			46 464,60	35 880,00	33 600	33 600	40 000	35 000
Fiches salaire direction des finances publiques			60 000,00	59 025,31	66 360	62 655	60 000	62 600
Cotisations	12 910,00	12 812,08	10 748,98	13 769,38	14 403	14 200	14 000	14 000
COMUE	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000	30 000	0	0
remboursement boursiers	153 381,28	170 139,00	149 974,81	111 415,19	127 790	77 986	150 000	110 000
logiciels et redevances logiciels	156 045,00	122 498,00	253 586,34	235 488,43	248 246	251 616	260 000	280 000
déménagement et stockage BU				99 355,39	56 268	56 268	60 000	0
AEF( payé précédemment par la com)					5 753	0	9 000	9 000
dechets aménagement des sites						65 000	0	
Université de lille						39 373	100 000	100 000
ROM			72 657,00		127 203		0	
ADESOF						39 366		25 872
	<b>352 336,28</b>	<b>631 959,85</b>	<b>816 394,04</b>	<b>930 388,80</b>	<b>990 102</b>	<b>878 070</b>	<b>848 000</b>	<b>750 600</b>

**Tableau 7 : Evolution des charges spécifiques depuis 2010 et prévision 2017**

### 3-Affectation budgétaire aux Politiques d'établissement

Dans un contexte budgétaire difficile, cette lettre de cadrage fait la proposition d'un effort portant cette année surtout sur la masse salariale. Même dans ce cadre, et indépendamment du dynamisme des politiques d'établissement au long cours (Construction de U Lille, PACTE, Mise en œuvre du plan Campus, RMN 1,2 GHz...) nous sommes contraint de tenir une enveloppe prudente pour chacune de ces politiques.

Ainsi, la baisse tendancielle-en termes réels- de notre dotation de fonctionnement et son caractère incertain nous oblige à des efforts à deux niveaux :

- (1) Une augmentation du taux de prélèvement sur l'ensemble des ressources propres des Composantes et Laboratoires de 10% à 18%., afin de pouvoir envisager une augmentation de la maintenance du patrimoine immobilier, qui permettra juste de garantir un minimum d'amélioration des conditions d'hygiène et sécurité au travail de l'ensemble des agents du site.
- (2) Une ouverture à hauteur de 80% en janvier 2017 des budgets de fonctionnement votés en décembre 2016, ce dans l'attente d'une vision claire de la politique gouvernementale. Nous souhaitons ainsi alerter sur le caractère intenable d'une dotation qui serait plus faible que celle envisagée, et sur la nécessité d'une annonce rapide des dotations effectives, qui nous permette de déployer nos politiques annuelles. En l'absence de vision claire, ou si nous devions constater une baisse des dotations, nous ne serions plus en capacité de mener à bien nos missions de service public que nous suspendrions temporairement, en recherche comme en formation.

Même dans ce cadre contraint, nous souhaitons réaffirmer un engagement constant dans les politiques d'accompagnements de personnels et étudiants qui sont donc sanctuarisées (Développement durable, formation des personnels, culture, vie étudiante, sport).

Enfin il est utile de rappeler qu'un lettre de cadrage ne mentionne et ne précise que les aspects budgétaires , les questions d'attribution de poste aux différentes politiques étant traitées dans le cadre de la politique des emplois. Il sera toutefois précisé, au moment de la présentation de ces politiques, d'une part le bilan de l'année écoulée, et d'autre part la stratégie générale (arbitrage poste/budget). Ce travail de précision qui est entrepris depuis plusieurs années, rend quelquefois difficile la comparaison d'une année à l'autre puisque les périmètres et les charges évoluent (lorsqu'un emploi est pris en charge directement par l'université, il est logique qu'il y ait un transfert de budget correspondant). Les propositions ici présentées ont été prises en concertation avec les services et les vice-présidents concernés : ce sont les propositions d'une *équipe*, dans un cadre stratégique souhaité par le président.

### 3.1 Recherche

On propose un budget recherche de 3 900 000€, soit une augmentation de 100 000€. Cette augmentation se justifie par un report de charge pour une mise à jour obligatoire des consoles RMN, de 2016 à 2017, en accord avec le CNRS.

La ventilation de ce budget sera faite en commission recherche du 14 octobre 2016.

Il faut indiquer que l'effort en matière de recherche est bien plus important que ce budget de fonctionnement, il porte en particulier sur un maintien de la politique doctorale au même niveau qu'en 2015 (5 200 000€). L'Université affiche un soutien fort à ses Unités de Recherches au travers du budget recherche. Le budget de fonctionnement accordé aux laboratoires en constitue une part importante, il est devenu en effet indispensable dans un contexte de recherche sur projets dont les crédits sont fléchés. Le deuxième poste (25%) est le soutien aux structures fédératives et plateformes technologiques, qui constituent un des axes majeurs de la politique scientifique de l'établissement. Vient ensuite la dotation dédiée aux actions de soutien (10%) telles que les BQR ou les LIA. Nous accordons un soutien aux écoles doctorales (2,5%), et enfin le reliquat (2,5%) est dédié aux Primes Administration de la recherche (PCA).

*Un budget consolidé de la recherche devrait cependant faire apparaître 80% des dépenses du SCD (soit 1.2 Millions €), 50% des crédits ATER en dehors des supports récurrents (200 000€) et des compléments de crédits alloués aux doctorants (200 000€), les dépenses de grosse maintenance et d'infrastructure de l'IEMN (1,1 M€), les dépenses liées à l'accueil de grands équipements (1 000 000) (auxquelles pourraient s'ajouter les dépenses dans le cadre du plan campus), les financements doctoraux 5,2M€. Considéré de manière consolidée, en première analyse, le budget de la recherche est donc plutôt de l'ordre de 11 000 000 €, hors masse salariale. C'est un budget très important, auquel on doit ajouter les quelques 11 millions € de ressources propres des laboratoires gérés par Lille1.*

*Globalement, la dotation affichée dans la lettre de cadrage représente 8% en moyenne du fonctionnement des Laboratoires, toutes tutelles et autres ressources confondues.*

### 3.2 Formation

Le budget formation de l'Université est maintenu en 2017 par rapport à l'année 2016 et s'établit à 1 709 500€.

En 2017, pour une meilleure visualisation du budget, il est proposé d'inscrire la dotation aux composantes dans le budget formation.

Elles resteront identiques avec une ouverture au budget d'un montant de 4588815€. Il est réparti comme présenté dans le tableau 8 :

DGF composantes hors IUT	1 510 550	1 510 550
DGF IUT	2 278 265	2 278 265
Télécom Lille 1	800 000	800 000

**Tableau 8 : Répartition prévisionnelle des dotations aux composantes en 2017**

Les heures complémentaires font l'objet d'une ventilation dans le cadre du dialogue de gestion, qui est fonction du nombre d'étudiants. Elles sont comptabilisées dans la masse salariale.

Les charges directes pour la formation initiale est de 6 298 315 €. Les charges de la formation continue sont gérées directement par le SFC ou les composantes habilitées et n'apparaissent pas dans cette lettre de cadrage.

### **3.3 Ressources pédagogiques et numériques**

Le budget des ressources pédagogiques et numériques augmentera de 20 000 € pour faire face à l'augmentation des redevances logiciel.

De même le budget du SCD est augmenté de 150 000 € pour tenir compte de la forte augmentation des charges liées aux bouquets numériques. A l'avenir, il pourra être demandé par le SCD une participation financière des laboratoires concernés par les bouquets numériques pour supporter une nouvelle hausse de ce poste.

### **3.4 Relations internationales**

Le budget des relations internationales est maintenu à l'identique.

La réflexion sur l'organisation des relations internationales et leur financement va par ailleurs se poursuivre à travers une réflexion sur les ressources humaines mobilisés dans cet objectif, au sein des services centraux et des composantes (modèle et objectif d'un service commun à deux niveaux : au sein des services centraux et au sein des composantes, avec une forte coordination). C'est sur cette question de l'emploi que, dans le cadre du dialogue de gestion au niveau de l'Université de Lille, il sera proposé de poursuivre la discussion, de telle manière que le budget consolidé des RI soit conforté.

### **3.5 Responsabilité sociale de l'Etablissement**

La responsabilité sociale de l'établissement regroupe les efforts faits en matière de vie étudiante, de sport, de culture, la politique Relations Humaines et l'accompagnement social des personnels (développement durable, formation, action sociale).

Pour un montant de 1 245 958 € les dépenses liées à la vie de campus augmentent

L'accent sera mis en particulier sur la politique de développement durable et d'accompagnement des personnels.

La politique sociale (SCAS) a bénéficié d'une hausse conséquente de 155 000€ en 2016, notamment attachée à la prise en charge des frais liés à l'ouverture de la crèche d'un montant de 150 000€.

Cette crèche, située dans le bâtiment REEFLEX a rencontré un succès immédiat, et il est dans notre logique politique de prendre en charge le coût de cette infrastructure pour offrir ce service au personnel. Cette hausse de la politique sociale intègre par ailleurs une prise en compte d'un surcoût

des frais de restauration, que le SCAS prend à sa charge, ainsi que le développement d'une pratique sportive des personnels qui s'est fortement amplifiée ces dernières années et qui est portée par l'établissement sous l'angle d'une prise en charge des animateurs/intervenants (5 000€ d'augmentation en 2016).

Notre volonté politique est d'augmenter encore à l'avenir cette dimension sociale de la politique à l'égard des personnels, en particulier dans le cadre de U Lille. En 2017, toutes les prestations sociales des 3 Universités fondatrices de l'Université de Lille seront uniformisées. Pour accompagner cette politique forte, un montant supplémentaire de 20 000 € sera ajouté à la dotation du SCAS en 2017.

En matière de **développement durable**, l'établissement se positionne résolument dans la démarche régionale de la TRI à travers en constituant le **PACTE Université de Lille** structure d'orientation de la politique de développement durable sous les aspects environnementaux, sociaux économique, tant en matière de patrimoine et de formation qu'en matière de recherche.

Cette orientation originale est fortement soutenue par la région. Elle nous permettra d'innover en matière patrimoniale et de mieux mettre en cohérence et en lisibilité la force d'innovation de Lille 1 dans ce domaine crucial.

L'engagement de l'établissement est ancien (à travers la mise en place d'une vice-présidence dédiée à cet objectif, à travers les politiques menées (gestion différenciée, plan vert, bilan Carbone...) et des expérimentations en court (Sunrise, Plan de déplacement,...) qui mobilisent des emplois dédiés à cette politique (deux emplois de catégorie A de manière spécifique). Il s'est progressivement accentué.

Dans ce budget il passe un nouveau cap : la ligne budgétaire est augmentée, sur la base d'une prévision en hausse des opérations autour de la TRI (troisième révolution industrielle) pour atteindre 200 000€. Bien sûr ce montant est faible comparé aux ambitions du PACTE U-lille et des financements TRI qui ne sont pas repris ici car ils sont « affectés ». Seule la part commune est prise en compte.

C'est un engagement fort, dans le cadre de la TRI, et c'est un niveau d'investissement que nous espérons pouvoir accentuer si des fonds supplémentaires peuvent être mobilisés dans cet objectif majeur de l'établissement.

Le financement de la **politique de formation des personnels** est stable après deux années de hausse. Elle se déroule autour de trois enjeux majeurs : une meilleure prise en compte du handicap (voir ci-dessous) et une attention accrue aux risques psycho-sociaux et la dynamique de rapprochement U Lille.

Les budgets de la vie étudiante et du sport sont maintenus. L'établissement réaffirme ainsi et pérennise le principe d'une gratuité du sport pour les étudiants et personnels de l'Université (en dehors des pratiques autonomes).

Le budget de la vie étudiante est préservé.

Le budget de la culture est maintenu.

Le budget dédié à la gestion du patrimoine et de l'animation scientifique est maintenu sur la base d'un soutien dans le cadre de l'opération « maison des sciences »

L'université vit des transformations qui ont besoin de prendre sens pour ceux qui les mettent en œuvre. D'où l'importance d'accompagner le changement d'un dialogue qui favorise l'ajustement des actions dans le projet.

Cette année l'Université de Lille 1 ajoute donc une ligne au budget. Elle est dédiée à l'accompagnement des personnels et à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il s'agit de mettre en œuvre une politique active de soutien aux personnels pour que les changements à venir contribuent véritablement à l'amélioration de leur bien être au travail.

Pour 2017, un montant de 200 000 euros pour accompagner les initiatives est inscrit au budget.

### **3.6 Grand programme de petits travaux**

Le maintien du patrimoine immobilier dans un état permettant des conditions de travail et d'études normales est une des priorités du Président et de son équipe. En 2017, un budget de 1300000€ sera attribué pour différentes opérations obligatoires et lourdes permettant un accueil décent et normal de tous les usagers. Nous sommes bien conscients que nous pallions ici un manquement de l'état à ses obligations de propriétaire, mais l'urgence nous oblige à agir. En 2017 seront financés :

Des opérations d'hygiène et sécurité et obligations réglementaires (AD'AP) pour un montant total de 425 000€.

Des opérations de Jouvence des bâtiments pour un montant de 420 000 €.

L'Amélioration des conditions de travail et d'études pour un montant de 415 000 €

L'aménagement du campus (parvis SH3/C1) pour 40 000€.

## Tableau de synthèse

L'ensemble des propositions détaillées dans cette lettre de cadrage peut être synthétisé dans un tableau qui présente, finalement, l'ensemble des propositions de cadrage permettant de bâtir le budget 2017. La synthèse est présentée dans le tableau 9. Le budget de l'Université sera voté lors du Conseil d'Administration du 9 décembre 2016.

			BUDGET 2016	BUDGET 2017
<b>Recettes</b>			<b>198 593 260</b>	<b>202 191 875</b>
	<b>Charges de personnel</b>			
		Masse salariale et indemnités	164 389 108	166 361 777
		Salaires et charges sur budget univers	5 400 000	5 464 800
		ASSEDIC	700 000	400 000
		Heures complémentaires	3 200 000	3 200 000
		indemnitaires	500 000	300 000
	<b>total</b>		<b>174 189 108</b>	<b>175 726 577</b>
<b>Charges de l'établissement</b>	<b>Charges d'infrastructure</b>	fluides, nettoyage, chauffage	6 147 500	6 739 500
		maintenance, sécurité	550 000	550 000
		Contrats entretien	750 000	785 000
		contrats sécurité	477 000	500 000
		participation DUSVA	600 000	650 000
		<b>Total infrastructures</b>	<b>8 524 500</b>	<b>9 224 500</b>
	<b>Charges spécifiques</b>			
		Assurances	255 000	240 000
		Dépenses institutionnelles	240 000	146 472
		remboursement boursiers	150 000	110 000
		<b>Total charges spécifiques</b>	<b>645 000</b>	<b>496 472</b>
	<b>Recherche, valorisation</b>	<b>Total Recherche</b>	<b>3 800 000</b>	<b>3 900 000</b>
	<b>Formation</b>	<b>Total Formation</b>	<b>1 709 500</b>	<b>6 298 315</b>
	<b>Ressources pédagogiques et numériques</b>	SCD	1 518 143	1 668 143
		TICE	529 910	529 910
		réseaux logiciels et redevance logiciels	260 000	280 000
		<b>Total ressources</b>	<b>2 308 053</b>	<b>2 478 053</b>
	<b>Responsabilité Sociale de l'établissement</b>	developpement durable+ TRI	200 000	200 000
		Vie étudiante	271 170	271 170
		SUAPS	75 000	75 000
		Espace Culture	54 188	54 188
		patrimoine et culture scientifique	105 000	105 000
		Centre International	90 000	90 000
		SCAS	480 000	500 000
		politique RH	-	200 000
		hygiène et sécurité	17 600	17 600
		FC des personnels	273 000	273 000
		<b>Total qualité de la vie et de travail</b>	<b>1 565 958</b>	<b>1 785 958</b>
	<b>pilotage</b>	GP2T	300 000	1 300 000
		administration générale	652 000	652 000
		équipement serv centraux	120 000	120 000
		université de lille	100 000	100 000
		communication	90 000	110 000
		<b>Total Pilotage</b>	<b>1 262 000</b>	<b>2 282 000</b>
	<b>UFR, écoles, instituts</b>	<b>Total UFR, écoles, instituts</b>	<b>4 588 815</b>	-
	<b>Choix politiques (hors masse salariale)</b>		<b>15 234 326</b>	<b>16 744 326</b>
<b>Total Dépenses</b>			<b>198 592 934</b>	<b>202 191 875</b>
<b>Ecart Recettes dépenses</b>			<b>326</b>	<b>-</b>

Tableau 9 : Répartition prévisionnelle des dotations