

LETTRE DE CADRAGE BUDGETAIRE 2015

COMMISSION DES FINANCES DU 2 JUILLET 2014

CA DU 11 JUILLET 2014

Une sanctuarisation en trompe l'œil _____	3
Des crédits masse salariale insuffisants _____	3
Un choix politique : conforter l'emploi et la vie au travail _____	5
Une situation patrimoniale contrastée _____	5
Réussir la transition : le PACTE Lille 1 _____	6
Identifier des marges de manœuvres par la mutualisation interne _____	7
Vers U Lille _____	7
1. Evaluation des ressources _____	9
11- L'évaluation de la dotation de l'établissement _____	9
111- Evaluation prospective de la masse salariale _____	9
112- Les autres dotations d'Etat _____	12
(a) La dotation globale de fonctionnement _____	12
(b) Dotation quadriennale _____	13
(c) Droits d'inscription _____	13
(d) Politique sociale _____	14
(e) Dotation pour maintenance et sécurité _____	14
12- Evaluation des ressources propres _____	15
121- les ressources propres établissement _____	16
122- Les ressources propres de la recherche _____	17
123- Les ressources de transfert _____	17
13- Evaluation globale des Ressources 2015 _____	19
2. Evolution des charges globales _____	20
21-Masse salariale _____	20
2.1.1- Rémunérations principales _____	20
(a) Evolution du GVT _____	20
(b) Gestion du dispositif Sauvadet _____	21
(c) Rehaussement de la structure d'emplois _____	22
2.1.2- Masse salariale sur titre 3 _____	22
2.1.3- Primes BIATSS _____	23
2.1.4- masse salariale pour les emplois contractuels et emplois gagés _____	23
2.1.5 Passage au régime ASSEDIC _____	24
22- Charges d'infrastructure _____	26
2.2.1- Les dépenses d'infrastructure _____	26
2.2.2- Les dépenses de logistique et d'entretien général. _____	26
2.3- Charges spécifiques _____	27
3. Affectation budgétaire aux Politiques d'établissement _____	28
31- Recherche _____	28
32- Formation _____	29
33- Ressources pédagogiques et numériques _____	29
34- Relations internationales _____	30
35- Vie de campus _____	30
36- Handicap _____	32
37- Projets transversaux _____	32
38- Dotation aux UFR et Instituts _____	33
Tableau de synthèse : _____	34

Une ambition forte : assurer un mieux-être au travail et en étude, dans un campus renouvelé, avec un effort de mutualisation redoublé

L'exercice de la lettre de cadrage, qui retrouve place cette année dans un calendrier plus conforme à la logique de construction budgétaire, permet d'affirmer une ligne politique, sur la base de perspectives, incertaines, en matière de ressources.

Une sanctuarisation en trompe l'œil

En matière de ressources, l'exercice est rendu plus complexe par une certaine versatilité du principal financeur de l'établissement, l'Etat, qui, confronté à une tension en matière d'équilibre budgétaire, envoie des messages en partie contradictoire.

Madame la Secrétaire d'Etat a en effet annoncé que le budget de l'ESR serait « sanctuarisé » dans les années à venir, comme dans les années précédentes...mais le ministère a reconnu simultanément que la réalité des dotations passées laissait apparaître une baisse de 400 millions €¹... Par ailleurs, il est reconnu, par le ministère, qu'une sanctuarisation « nominale » de la dotation représentera dans les prochaines années un manque à gagner important (1,6 milliards €) compte tenu de l'augmentation des charges des établissements².

Ces éléments d'appréciation de la politique publique en matière de dotation de fonctionnement aux établissements (ce qui assure leur fonctionnement) doivent être de plus situés dans un contexte plus contraint encore, en ce qui concerne d'une part les crédits de masse salariale alloués à l'établissement et d'autre part les crédits pour investissement.

Des crédits masse salariale insuffisants

En matière de crédit 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 à la hausse « spontanée » de la masse salariale. La masse salariale connaît en effet une dynamique interne spontanée liée à trois facteurs :

- (1) Les évolutions de salaires liées à l'ancienneté et aux promotions qui accompagnent la carrière des agents,
- (2) Le taux d'occupation des postes,
- (3) Les évolutions législatives impactant la gestion des ressources humaines.

¹ Note AEF 481735 du 11062014

² Note AEF 481905 du 05062014 : « "Sanctuariser" le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche, comme l'a annoncé François Hollande, revient à réaliser 1,6 milliard d'euros d'économies sur 2015-2017 », déclare Geneviève Fioraso, secrétaire d'État en charge de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, lors d'une audition par la commission des Finances du Sénat, mercredi 4 juin 2014, sur l'exécution du budget 2013 de la Mires »

La première de ces évolutions se traduit par une hausse de la masse salariale lorsque l'âge « moyen » de la population des salariés augmente (sans modification de sa structure). On indique alors techniquement que le GVT est « positif »³. C'est le cas dans un contexte où le gouvernement souhaite que l'âge de départ effectif à la retraite recule dans la fonction publique, et a mis en place des obligations et incitations allant dans ce sens et produisant leurs effets. Cette hausse est d'autant plus forte qu'en l'absence de création de poste (hormis les emplois dédiés à la réussite en licence) aucun facteur ne vient contre carrer cette mécanique d'une hausse « spontanée » de la masse salariale.

La seconde évolution est liée au phénomène précédent. Le reflux des départs en retraite diminue le nombre de postes qui se libèrent, et donc le nombre de postes vacants durant la période de recrutement. Cela signifie que le taux d'occupation des postes augmente.

La troisième évolution est pour une part spontanée et logique, pour une autre part liée à des décisions politiques nationales. Ces dernières années l'Université a ainsi eu à « absorber » le plan Sauvadet de réduction de l'emploi contractuel sans qu'il lui soit donné les moyens de le faire efficacement (puisque le plan part de l'idée que la résorption peut se faire à emploi constant, c'est-à-dire en substituant des emplois contractuels à des postes statutaires qui se libèrent). Ce dispositif outre les difficultés organisationnelles très profondes qu'il pose, présente un assez fort surcoût (lié à la différence de charges sur un emploi public/emploi privé et à des reprises d'ancienneté ou des éventuelles requalifications fonctionnelles). De même récemment, l'Etat a souhaité modifier les règles de reconnaissance indemnitaire des différentes tâches et fonctions, induisant là encore une hausse de la politique indemnitaire. Enfin des modifications en apparence lointaine, comme la réforme du mode d'indemnisation des salariés privés d'emplois, ont un effet direct : la reprise de la carrière passée au compte du dernier employeur induit un coût qui contraint les établissements à cesser d'être leur propre assureur et à se tourner vers des régimes collectifs d'indemnisation (Assedic). Par ailleurs, l'Etat poursuit et accentue une injonction, très heureuse, d'une meilleure intégration des travailleurs en situation de handicap.

Ces trois facteurs peuvent être porteurs d'éléments positifs. Il est très souhaitable de titulariser des collègues contractuels de longue date (l'établissement avait commencé à le faire avant la loi), il est très souhaitable de revaloriser la politique indemnitaire, il est sans doute également souhaitable (en termes en particulier de rapidité de prise en charge des agents) de passer à une logique d'assurance chômage collective. Ils induisent cependant systématiquement un surcoût de masse salariale...sans que l'établissement ne puisse maîtriser ce surcoût.

La logique voudrait que ce surcoût qui impacte la gestion de la masse salariale sans que l'établissement puisse le maîtriser soit pris en charge par l'acteur ayant déclenché les dispositions provoquant ce surcoût : c'est à dire l'Etat. Cette logique n'est que partielle. L'Etat ne compense que partiellement la politique en matière d'intégration des travailleurs en situation de handicap, le GVT et l'impact du dispositif Sauvadet. Il ne compense pas du tout la hausse du taux d'occupation des

³ Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) est une abréviation désignant l'évolution « naturelle » de la masse salariale en fonction de la hausse de l'âge moyen des agents, compte tenu du fait que selon les règles de la fonction publique, le salaire augmente « mécaniquement » avec l'ancienneté, en fonction du franchissement des échelons liés à l'ancienneté, et que naturellement au-delà d'une certain seuil d'ancienneté, les agents sont éligibles à des promotions qui sont donc réparties selon les règles en vigueur dans l'établissement.

postes. Il n'a pas indiqué souhaiter compenser les évolutions en matière de politique indemnitaire, ou en matière d'indemnisation pour perte d'emplois...

Il y a donc une hausse spontanée de la masse salariale (titre 2 : emplois publics et titre 3 : autres charges)...à laquelle nous devons faire face...dans le cadre d'un budget constant.

Un choix politique : conforter l'emploi et la vie au travail

Dans ce contexte deux possibilités s'ouvrent aux établissements : diminuer le taux d'encadrement des étudiants et des projets de recherche en réduisant l'emploi public (gel de poste) ou dégager en matière de fonctionnement des marges de manœuvre pour faire face aux hausses de masse salariale non compensées par l'Etat (hors ex-titre 2).

Lille 1 fait ce second choix, clairement et résolument. D'une part en ne gelant pas de poste, d'autre part en faisant en sorte de saisir au mieux les opportunités législatives permettant d'améliorer la qualité de vie au travail. C'est un choix cohérent avec la hausse continue des charges en matière d'enseignement et de recherche. C'est un choix complexe à mettre en œuvre.

Cette complexité tient au fait que les crédits de fonctionnement ne peuvent permettre de payer des emplois de fonctionnaire. Il y a donc là un exercice contraint. Cependant il existe une part des dépenses en masse salariale qui ne sont pas concernées par la « fongibilité asymétrique » : celles relevant de l'emploi contractuel, de l'indemnitaire, des dépenses en matière d'assurance, des primes...La très forte pression sur les dépenses de salaires « fonctionnaires » provoque donc - par un effet de vase communicant- un report sur la partie de la masse salariale ne relevant pas directement du salaire des fonctionnaires. Cette dernière augmente et peut en partie être abondée par des ressources ne relevant pas directement de la masse salariale (ressources propres, dotation globale de fonctionnement).

Dès lors le choix proposé dans cette lettre de cadrage est clair : faire en sorte de dégager sur la partie fonctionnement des marges nécessaires pour assurer un maintien du taux d'encadrement avec un meilleur accompagnement des personnels. Le montant ainsi dégagé du fonctionnement vers la masse salariale « hors titre 2 » est de 1 200 000€ et couvre la reprise de la politique indemnitaire et le coût du passage aux Assedic (coût qui se répartit à 70% sur l'année 1 et 30% sur l'année 2 de basculement vers ce régime).

Une situation patrimoniale contrastée

En matière d'investissement, la tendance est contrastée et relève de deux mouvements contradictoires.

D'une part les crédits d'investissement liés à de la réhabilitation ou de la grosse maintenance ont été réduit de plus de 75 % ces trois dernières années (de plus de 2 millions à moins de 500 000 €)...rendant très difficiles les opérations de maintenance indispensables sur un campus vieillissant (dont l'infrastructure des bâtiments et des réseaux a près de 60 ans). L'an dernier nous avons pu dès le budget primitif dégager de nos crédits de fonctionnement 1,2 millions pour des opérations de

grosse maintenance. Le minimum pour ce type de maintenance serait plutôt de l'ordre de 3 millions...

Nous souhaitons maintenir cette année l'effort et ; le cas échéant, l'augmenter par un prélèvement sur fonds de réserve comme la loi nous y autorise.

Paradoxalement, à côté de ces opérations de maintenance maintenues à un point bas, le plan Campus, obtenu dans le cadre d'une logique Université de Lille, va permettre d'organiser une véritable mue du campus. Certaines opérations vont se poursuivre, d'autres vont être mises en œuvre dès 2015. La résidence Reeflex va ouvrir ses portes en septembre 2014 et la crèche va ouvrir en 2015. Lilliad va progressivement sortir de terre. La première tranche des opérations liées à la restructuration du secteur chimie va débuter avec le bâtiment C4. Les premières dépenses liées à la réhabilitation du Cossec et de la plaine des sports d'une part, des serres, d'autre part, vont débuter. Ces opérations « plan campus » de grande envergure entament une phase de rénovation profonde du campus, qui suit les modifications débutées avec la construction à proximité du stade Pierre Mauroy (déclouonnement piétonnier du campus, mobilisation des parkings Triolo et 4 cantons, projet de liaisonnement vélo avec la haute borne...). Cette mue ne concernera pas seulement les bâtiments mais aussi les voiries et l'ensemble de l'aménagement paysager du campus qui permettra de construire un campus plus convivial, avec des liaisons douces et des espaces de convivialité en plus grand nombre.

Réussir la transition : le PACTE Lille 1

Cette mutation, cette transition écologique du campus, rencontre le projet de « troisième révolution industrielle » porté par la région Nord Pas de Calais et la CCI. 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. Cette très forte dynamique 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.

Cette logique se traduit budgétairement par une augmentation de la ligne développement durable, et par une augmentation des ressources propres sous cette logique du développement durable. 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. Une mesure symbolique de cette convergence sera la transformation de l'actuel bâtiment P7 en maison des personnels (avec extension des surfaces actuelles).

Identifier des marges de manœuvres par la mutualisation interne

Cette ambition politique suppose d'identifier des marges de manœuvre permettant d'abonder la logique d'une prise en compte de l'enjeu patrimonial et de l'enjeu en matière de politique sociale et de maintien de l'emploi.

Nous proposons dans cette lettre d'identifier des marges de manœuvre en poursuivant un effort de réduction des consommations de fluide, d'heures complémentaires, de fonctionnement.

Cela suppose une gestion extrêmement rigoureuse dans nos missions quotidiennes d'enseignement et de recherche, qui sera facilitée par la réduction du volume d'heures maquette en licence (dès septembre 2014, puis en master (sept 2015) et par le développement des ressources propres en matière de recherche (lié à la dynamique des laboratoires et à leur succès dans les opérations structurantes (equipex/ labex).

Cela suppose également une mutualisation accrue de nos ressources, au plan informatique (poursuite de la constitution de services informatiques de proximité), au plan logistique, au plan documentaire.

L'année 2015 verra notamment la mise sur pied d'un atelier mécanique mutualisé sur le campus, d'une progressive intégration des bibliothèques associées au Learning center, de 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).

Le dossier de la structuration interne devrait également permettre d'identifier des possibles mutualisations de moyens à l'intérieur d'UFR recomposées.

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 le taux d'encadrement, mieux accompagner les personnels et réussir la mue patrimoniale de notre campus.

Vers U Lille

Au plan budgétaire, la construction d'Université Lille aura peu d'incidence en 2015. On notera simplement une ligne spécifique dédié principalement à la construction d'outils de communications communs.

Pourtant, en dynamique, la réussite de ce projet 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 ces ambitions (Idex, Isite, ERC...)

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

1. Evaluation des ressources

L'évaluation des ressources comprend :

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

11- L'évaluation de la dotation de l'établissement

La dotation de l'établissement comprend, d'une part les éléments relevant de la masse salariale que devrait nous allouer l'Etat (tableau 1), d'autre part les éléments relevant de la dotation de fonctionnement (tableau 3).

111- Evaluation prospective de la masse salariale

La **masse salariale Etat** attribuée 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 145 180 151€ à 150 608 539€ entre 2011 et 2013 (dernière attribution définitive connue).

Elle intègre un bonus indemnitaire de 461 086 € négocié lors du passage aux RCE.

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.

La dotation correspondant à la masse salariale que nous attribue l'Etat augmente chaque année. Elle devrait encore augmenter cette année, mais cette augmentation ne couvre que partiellement la hausse réelle de la masse salariale correspondant aux postes Etats que l'Université gère désormais dans le cadre des RCE.

L'Etat a certes jusqu'à présent pris en compte l'augmentation des taux de cotisation pour les pensions de retraite et le transfert progressif de la charge des allocations pour recherche d'emploi (au total, environ 2 483 000 €).

Cependant, concernant la prise en compte du GVT, l'Etat n'a pas de position claire et ferme. Le GVT évolue fortement d'une année à l'autre, car il est impacté par le niveau des emplois entrants et sortants. Il est particulièrement important en 2013, de l'ordre de 1,5 millions € (1,2% de la masse

salariale⁴). La baisse importante des départs en retraite constatée sur la période 2008 à 2013 explique pour l'essentiel cette variation du GVT. C'est là la conséquence des différentes réformes des retraites, principalement fondées sur un allongement de la période de cotisation requise pour obtenir une pension à taux plein, qui ont conduit à une chute brutale du nombre de départs à la retraite, les agents étant contraints de se maintenir dans l'emploi quelques trimestres de plus. Ainsi, si le nombre de départs a été stable entre 2010 et 2011, il a fortement diminué de 38% entre 2011 et 2012 puis encore de 30% entre 2012 et 2013. Il semble se stabiliser en 2014. Dès lors, les agents les plus anciens, bénéficiant d'indices de rémunération élevés, ont continué à progresser dans leur carrière sans que les entrées de nouveaux agents ne puissent compenser cette augmentation. Ainsi la masse indiciaire moyenne constatée en 2012 s'élève à 644,2 par agent contre 636,5 en 2011 et 633,0 en 2010. A noter également l'augmentation continue du taux du CAS Pensions (Compte d'Affectation Spéciale au budget de l'Etat) depuis quelques années ce qui influe également sur le coût du GVT.

Compte tenu de l'infléchissement de la tendance observée sur les départs en retraite cette année, dont le nombre se stabilise, le GVT de l'année 2015 devrait lui aussi se stabiliser. On l'anticipe donc à un niveau identique à celui de cette année 2014.

Il faut ici souligner, comme l'an dernier, un second effet de ce 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 mécanique 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, voir 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 95%) – ce qui a pour effet mécanique d'augmenter le montant de la masse salariale...sans que cette seconde hausse soit compensée par l'Etat... C'est là d'une certaine manière un second problème inhérent à l'évolution du régime des retraites, dont les conséquences, si elles étaient auparavant supportées par l'Etat sont aujourd'hui supportées par les établissements. Nous y reviendrons dans le passage consacré à l'évaluation des charges prévisibles. L'an dernier l'Etat avait in extremis accordé un bonus masse salariale de 600 000€, on considère que, situation inchangée, la politique budgétaire doit ici être identique et nous prenons donc en compte

⁴La base de calcul du GVT est constituée par le montant global des traitements bruts des personnels

cette hausse de fin d'année 2013 dans nos prévisions 2015. Cette hypothèse est cependant très incertaine et nécessite de notre part des mesures prudentielles qui sont détaillées dans la présentation des charges salariales.

Au total les prévisions de dotation au titre de la masse salariale Etat sont les suivantes :

Tableau 1-

Evaluation de la masse salariale attribuée (ex « titre 2 »)

Ex-Titre 2	2011	2012	2013	2014	2014	2015
	définitive	définitive	définitive	temporaire	en attente	prévisions
base consommation 2010 réajustements CAS pension, jour de carence et chômage	142 205 507 €	144 719 065 €	149 810 109 €	148 784 439 €		148 784 439 €
Bonus indemnitaire	461 086 €	461 086 €	461 086 €	461 086 €		461 086 €
impact CAS plan Sauvadet - concours 2013	-	-	58 344 €	395 351 €		395 351 €
création d'emplois : 10 en 2013	-	-	279 000 €	572 000 €		572 000 €
création d'emplois : 12 en 2014	-	-	-	379 200 €		684 000 €
impact CAS plan Sauvadet - concours 2014	-	-	-		79 911 €	466 261 €
prime installation Sauvadet					139 681 €	140 000 €
TOTAL ex-Titre 2	142 666 593 €	145 180 151 €	150 608 539 €	150 592 076 €		151 503 137 €

En recettes, la prévision de masse salariale intègre l'impact des mesures techniques. Elle est estimée à 151 503 137 €. Cette estimation a été élaborée fin juin. Elle sera revue en fin d'année.

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 moniteurs, 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 stable depuis plusieurs années - et ce malgré la hausse continue du nombre d'étudiants qui devrait se traduire par une reconnaissance d'une élévation du nombre d'emplois manquants - et s'élève à 13 855 389 (hors action spécifique).

A cette dotation de masse salariale pour fonctionnement, s'ajoute la dotation spécifique pour les contrats doctoraux. Cette dotation a diminué de 300 000€ entre 2011 et 2013. On fait l'hypothèse qu'elle sera maintenue en 2014 au même niveau qu'en 2013 et 2014. Il est à noter qu'en 2013 et 2014 l'établissement a choisi de compenser cette diminution en maintenant à l'identique le nombre de thèses financées...ce qui là encore suppose d'identifier des marges de manœuvres.

Tableau 2

Dotation de fonctionnement titre 3 et contrats doctoraux

	2011	2012	2013	2014	2015
<i>dotation fonctionnement ex titre 3</i>	13 855 389 €	13 855 389 €	13 855 389 €	13 855 389 €	13 855 389 €
<i>contrats doctoraux</i>	5 524 561 €	5 314 146 €	5 212 332 €	5 248 531 €	5 200 000 €

112- 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 est 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.

La dotation de l'Etat a été la même en 2012 et 2013.

Cependant, sur cette dotation est prélevée 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), ainsi qu'une contribution au redressement des comptes publics qui a été introduite lors du précédent exercice comptable. Ainsi, sous les apparences d'une annonce d'un maintien voir 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 ces « réserves » représente 1 443 846 € en 2013 soit 7,3 % de la dotation. Le budget 2013 a donc baissé de 2,6% par rapport à 2012 en termes nominaux.

Il faut cependant comptablement tenir compte de l'inflation qui augmente les charges des établissements. La hausse des prix a été de l'ordre de 2%. En termes réels, ou en Euros constants,

notre établissement a donc dû supporter une baisse de crédit de 4,6% entre 2012 et 2013. En 2014 la dotation a été maintenue nominalement au même niveau mais a donc de nouveau baisser de 2% en termes réels.

Nous avons donc du absorber une baisse de l'ordre de 10% du budget en euros constant ces 4 dernières années.

Pour 2015, les annonces de l'Etat sont le maintien des crédits de la MIREs (Recherche et Enseignement Supérieur). Il est donc proposé de faire l'hypothèse du maintien à l'identique de la dotation de fonctionnement – et des prélèvements constatés dans l'exercice passé.

Tableau 3- DGF ⁵

	dotation 2013	dotation 2014	prévision 2015
Dotation de base	19 830 937	19 830 937	19 830 937
réserve de précaution	- 565 642,00	-565 642,00	-565 642,00
contribution au redressement des comptes publics	- 878 204,00	-878 204,00	-878 204,00
transfert à l'ABES*		-601 954,00	-601 954,00
TOTAL	18 387 091	17 785 137	17 785 137

(* ABES : consortium national qui prend désormais en charge directement une partie des bouquets numériques (transfert de charge identique vers l'ABES et donc opération « neutre »)

(b) Dotation quadriennale

Une dotation supplémentaire annuelle de 1 250 000 € a été négociée dans le cadre du **contrat quadriennal** pour accompagner de façon spécifique notre projet d'établissement. Elle est attribuée pour toute la durée du contrat. Elle devrait être prolongée pour partie en 2015 (période intermédiaire) à un montant identique de 1 250 000€

(c) 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 donc en légère augmentation (1 600 000 €).

⁵La dotation globale de fonctionnement de Lille 1 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.

(d) 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.

(e) 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 s'était élevée à 2 200 000 € en 2011, 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.

Elle s'est élevée à 750 000 € en 2013 (**soit une baisse de 75% en 3 ans**)

Il n'y a pas eu, ou pas encore, d'attribution au titre de 2014.

En l'absence pour l'instant de signal clair, on retient l'hypothèse qu'il n'y aura pas de crédits spécifiques pour les travaux de maintenance et sécurité en 2015... ce qui serait dramatique au regard des besoins.

Compte tenu de l'importance de notre patrimoine (259 000m² SHON + le foncier) nos besoins peuvent être estimés à 3 ou 4 millions par an. Chaque année reprenant des dépenses en retrait, relatives à ces besoins, augmentent les besoins de l'année suivante. En effet chaque année notre patrimoine se dégrade s'il est insuffisamment entretenu. Le report *-sine die-* des travaux de maintenance nous empêche de mener une politique préventive en matière de patrimoine.

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 difficulté pour accueillir de nouveaux équipements dans de bonnes conditions.

En conclusion, l'absence de ressources spécifiques dans ce domaine névralgique du patrimoine nous obligera à dégager ailleurs des marges de manœuvre pour parvenir à ne pas entraver le fonctionnement quotidien et la marche en avant de notre Université.

Le tableau 4 présente les dotations de l'Etat (masses salariales + dotation de fonctionnement).

Tableau 4- Dotations publiques (*)

DOTATION INSTITUTIONNELLE	2012	2013	2014	prévision 2015
masse salariale transférée (ex titre 2)				
masse salariale	144 719 065	149 121 783	150 130 990	151 692 051
bonus indemnitaire	461 086	461 086	461 086	461 086
masse salariale transférée (ex titre 2)	145 180 145	150 608 539	150 592 076	152 153 137
masse salariale sur dotation de fonctionnement	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389
contrats doctoraux	5 314 146	5 212 332	5 248 531	5 200 000
dotation globale de fonctionnement	18 885 424	18 387 091	17 785 137	17 785 137
Contrat quadriennal	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Droits inscription	1 584 485	1 644 640	1 500 000	1 600 000
crédits de sécurité	900 000	750 000	0	0
Total général	186 969 589	191 707 991	190 231 133	191 843 663

(*) Les chiffres de 2012 et 2013 sont définitifs. Les chiffres de 2014 correspondent à la dernière notification reçue

12- Evaluation des ressources propres

En plus des dotations publiques qui lui sont attribuées, Lille 1 bénéficie d'autres sources de financements :

- 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, laboratoires) et elle apparaîtra dans leur budget respectif.
- Les **subventions (principalement de recherche) 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 (principalement) voire à ses composantes (exceptionnellement). Les ressources apparaissent dans le budget des laboratoires (et composantes) 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 est mutualisée au niveau de l'Université pour financer les charges de structures communes.

121- les ressources propres établissement

Le tableau 5 récapitule le montant des ressources propres, hors recherche, qui ne relèvent pas spécifiquement des composantes (services, UFR, écoles et instituts) : 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.

L'équipe de direction a fait le choix d'une vice-présidence dédiée aux relations entreprises dans le but d'améliorer cet interface ce qui doit se traduire par une hausse des ressources en provenance des entreprises (TA et autres). On fait l'hypothèse que dès 2014, et en 2015, on peut compter sur l'existence d'un retour sur investissement (qui devrait croître ensuite sur les années suivantes) sous la forme d'une hausse sensible des ressources liées aux relations entreprises.

L'université peut à nouveau depuis 2014, sous certaines conditions prudentielles, bénéficier de ressources financières liées à ces placements. On en estime le rendement à 10 000€ en 2015.

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 2015. Une part des financements sera socialisé (l'autre étant dédié à de opérations de recherche spécifique) et permettra entre autre d'abonder la politique transversale « développement durable » et de poursuivre la rénovation patrimoniale. On évalue ces crédits à 300 000€.

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€.

Enfin, dans le cadre de son projet d'établissement, l'Université développe une politique du handicap qui sera pour partie prise en charge par le FIPHFP pour un montant évalué à 43 000 €.

Tableau 5- Ressources propres établissement

	réalisé 2012	2013	BP 2014*	Prévisions 2015
personnel mis à disposition du DUSVA	109 378,00	80 000	150 000	150 000
délégations et mise à disposition de personnel	184 097,64	200 000	300 000	350 000
TA et autres ressources entreprises	8 405,10	25 000	100 000	100 000
produits financiers	7 716,67	0		10 000
TRI / Pacte				300 000
FIPHFP				43 000
Maison des sciences				105 000
	309 597,41	305 000	550 000	978 000

122- 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 (prélèvement de 4% sur les contrats). Les estimations sont faites en fonction de l'activité 2013 (connu) et 2014 (en cours d'évaluation) et majoré compte tenu du dynamisme des projets de recherche. En 2015 s'y ajoutera une contribution des laboratoires à l'assurance des grands équipements scientifiques de l'ordre de 80 000€.

Depuis 2012, LMCU (Lille Métropole Communauté Urbaine) accorde des financements complémentaires, qui devraient être stables⁶.

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.

Tableau 6- Ressources propres Recherche

	réalisé 2012	Réalisé 2013	BP 2014	2015
Gestion des contrats	324 973,01	280 000	300 000	480 000
Préciput ANR	370 571,00	370 569	480 000	498 000
LMCU	85 000,00	100 000	100 000	100 000
Remboursement TVA				1 000 000
Total	780 544,01	750 569	880 000	2 078 000

123- Les ressources de transfert

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

La contribution des composantes sur la base de leur 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 puisque cette contribution vient financer les actions collectives. Elle prend dans le cas général la forme d'une contribution forfaitaire aux charges communes de 10%, établie sur une assiette reprenant le montant des crédits de taxe d'apprentissage (TA), de formation continue (FC) et des autres ressources propres, qui est demandée aux composantes de Lille 1 (hors IUT). Elle est calculée sur les recettes effectives de l'exercice de l'année n-2. Elle couvre une partie des charges spécifiques,

⁶Sont traités dans la lettre de cadrage les financements pour accompagner la politique de recherche (soutien aux BQR). LMCU attribue d'autres financements, fléchés sur des actions spécifiques et négociés en cours d'année : des allocations, des soutiens spécifiques à certaines opérations portées par l'université (Créinnov) ou ses laboratoires (Living lab, soutien à la recherche sur l'entrepreneuriat).

de logistique ou de personnel, qui sont loin d'être entièrement financées par la dotation ministérielle.

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 de la maintenir à l'identique en 2015.

Tableau 7- ressources de transfert

	réalisé 2012	Réalisé 2013	BP 2014	Prévision 2015
contribution de la TA, de la FC et autres ressources propres aux charges communes	894 314,00	1 004 485	1 118 411	1 113 433
contribution IUT	180 000,00	100 000	99 000	100 000
Solde des contrats non utilisés (SAIC)			600 000	
Total	1 074 314	1 184 485	1 817 411	1 213 433

Le total des ressources propres envisageables est donc évalué cette année, de manière prospective à un montant 4 344 433€ (soit une hausse de près de 1 M d'€ due à la dynamique recherche /formation de notre établissement d'une part et au crédit TVA).

Tableau 8- total ressources propres

2012	2013	BP 2014	Prévisions 2015
2 164 455,42	2 776 053,15	3 248 411	4 344 433

13- Evaluation globale des Ressources 2015

La somme des ressources publiques et des ressources propres évaluées nous conduit à faire une proposition d'ouverture du budget à hauteur de 196 188 096

Tableau 9 - Ressources 2015

	2012	2013	2014	Prévision 2015
Masse salariale état	145 180 151	150 608 539	150 592 076	152 153 137
dotation spécifique de fonctionnement	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 390
contrats doctoraux	5 314 146	5 212 332	5 170 000	5 200 000
DGF	18 885 424	18 387 091	17 785 137	17 785 137
Contrat quadriennal	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Droits inscription	1 584 485	1 644 640	1 500 000	1 600 000
Total des ressources propres	2 164 455	2 240 054	3 248 411	4 344 433
Total	188 234 051	193 734 044	193 479 544	196188096

2. 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 2012 et 2013, ou des contrats passés.

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

21-Masse salariale

La masse salariale se répartie en

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

2.1.1- 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. La prévision d'attribution est de 151 503 137€. Nous sommes relativement contraints de rester dans cette enveloppe puisque selon la règle de la fongibilité asymétrique nous ne pouvons pas utiliser des ressources dédiées au fonctionnement pour payer des salaires de fonctionnaire. Or plusieurs signes d'inquiétude légitiment une plus grande prudence en matière de gestion de l'emploi dans notre établissement.

(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.

Deux éléments laissent penser que l'Etat ne le compensera pas entièrement :

- d'une part la situation des finances publiques,
- d'autre part le fait que le GVT varie d'une année à l'autre ; certaines années le socle base suffit largement (situation 2011 et 2012), d'autres il est insuffisant. L'Etat peut considérer que le lissage appartient aux universités.

- Le bonus obtenu l’an dernier à la mi-décembre était présenté comme exceptionnel, bien que pourvoyant à un besoin structurel. Il pourrait donc n’être pas reconduit.

Pour 2015, il est probable que le GVT réel dépasse de nouveau le GVT socle, pour les mêmes raisons (départs en retraite différés). Ce dépassement serait, comme l’an dernier de l’ordre de 650 K€.

Tableau 10 évolution du GVT

	2011	2012	2013	2014
Estimation du GVT intégré dans la masse salariale en 2010	900 000	900 000	900 000	900 000
GVT réel (approximation méthode CPU)	630 000	218 000	1 549 000	1 549 000
Ecart	+ 270 000	+ 680 000	-650 000	-650 000

(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 et 31 titularisations, un nombre identique de postes offerts en 2014, et pour l’heure des prévisions identiques en 2015). 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. Nous n’avons pas de certitude sur la prise en compte complète de ce surcoût par l’Etat bien que nous puissions espérer qu’il soit en partie compensé (c’est l’hypothèse que nous faisons, mais sans certitude).

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 spécifique⁷ permet de juguler ce nouveau flux de dépenses potentielles. Sa pérennité n’est cependant pas entièrement garantie à ce jour.

⁷Pour compenser l’utilisation de postes de titulaires pour le dispositif Sauvadet, l’établissement a du créer des postes de contractuels au niveau de l’établissement, par substitution à des emplois de contractuels dans les composantes. En effet, les collègues titularisés le sont sur leur fonction, mais pas sur leur poste. Le poste est prélevé ailleurs dans une autre composante. Se pose alors la question du financement de l’emploi contractuel (lorsque le poste vacant ainsi déplacé était déjà occupé par un contractuel). La politique de l’université, pour éviter que ce « jeu de chaise musicale » n’entrave le fonctionnement des composantes qui perdent ainsi des postes de titulaires (elles en gagnent évidemment par ailleurs) est de jouer le rôle d’une chambre de compensation en garantissant l’emploi de contractuel sur ressource établissement...mais à partir d’un financement spécifique des composantes (qui lorsqu’elles bénéficient d’un emploi Sauvadet s’engagent à continuer de payer le montant correspondant au salaire de contractuel qu’elles versaient pour assurer l’équilibre du dispositif)..

(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, soit de MCF vers Pr, soit en ce qui concerne l'emploi Biatss (en remplaçant un titulaire au même niveau de poste que celui qu'il avait atteint en fin de carrière sans prendre en considération les promotions successives dont il a pu faire l'objet, ou en rehaussant l'emploi sur lequel il est assis lors d'une promotion). Les différentes campagnes d'emplois se traduisent donc 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 le taux de consommation et le GVT de la masse salariale Etat.

Nous nous orientons 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 2014 pour l'année 2015) seront susceptibles d'être remis au concours.

Au total il est proposé dans cette lettre de cadrage de maintenir les dépenses en masse salariale à une hauteur de 152 153 137 €, somme intégrant un GVT non compensé par l'Etat de 650 000€

2.1.2- 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 (2013-2014) sauf pour ce qui concerne la ligne PES-PCA qui augmente compte tenu du transfert sous cette ligne du référentiel « administratif » pour un montant de 200 000€.

Elles sont reprises dans le tableau ci-dessous.

Tableau 11- Dépenses de masse salariale sur dotation spécifique

Masse salariale sur dotation spécifique	
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
	4 135 475

2.1.3- 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 ASU ; 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 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, en vue de la convergence des régimes dans le cadre de l'Université Lille et de la reprise d'une amélioration des régimes indemnitaires, en cohérence également avec les nouvelles directives ministérielles, nous prévoyons d'abonder le régime indemnitaire pour un montant de 300 000 € (avec montée en charge à 400 000 € en 2016).

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 confrontés à un surcroît de travail en raison des tensions évoquées dans la politique de recrutement. Budgétairement cela est intégré au calcul de la charge relevant de la masse salariale.

Tableau 12- Evolution de l'enveloppe indemnitaire

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	2 371 030,00	2 574 418,00	2 849 893,00	2 964 522,00	2 970 433,00	3 100 000	3 400 000
%	7,40%	8,58%	10,70%	4,02%	0,20%	4.36 %	9.67%

2.1.4- 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 l'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 donc proposé donc de maintenir en 2015 le même montant. Cela suppose une stricte gestion des emplois contractuels : embauche, titularisation sur des supports disponibles de titulaires⁸.

Cette lettre de cadrage ne rend pas compte de l'emploi contractuel dans les laboratoires et composantes.

Notons qu'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 cette masse salariale hors budget université est en cours de réalisation, afin de mieux maîtriser le risque pris par l'université en matière d'aide au retour à l'emploi (ARE) et d'assurer un meilleur suivi de la politique d'emplois contractuel (puisque l'Université reste l'employeur en dernier ressort).

2.1.5 Passage au régime ASSEDIC

En 2015, compte tenu à la fois des évolutions législatives en matière d'assurance chômage (qui reprenne l'ensemble de la carrière à charge du dernier employeur) et des remarques émises en CHSCT sur la lourdeur et le temps relativement long d'instruction des dossiers d'indemnisation et de mise en paiement des ARE. Compte tenu également de la difficulté d'imputation des ARE sur certains contrats de recherche...il est proposé que l'établissement adhère au régime ASSEDIC (comme l'ont fait nos partenaires de Lille2).

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. Ce surcoût est évalué à 700 000€ la première année, et 300 000€ la seconde année. Ensuite, l'opération est neutre puisque le montant des cotisations ASSEDIC sera sensiblement équivalent à celui que représente aujourd'hui les ARE (et bien sûr inférieur à ce qu'il représenterait en 2015 / 2016 compte tenu de l'impact de la modification du calcul des droits à cette indemnisation).

Au total les dépenses globalisées dans la masse salariale dépassent de **1 200 000€** les montants alloués par l'Etat à cette enveloppe. Ce montant correspond à la reprise de la politique indemnitaire (300 000€) au transfert d'une partie du référentiel (200 000€) et au passage aux ASSEDIC (700 000€). D'une manière générale il signale aussi une plus grande prudence de l'établissement quant à l'évolution de ces charges salariales au-delà ce que lui reconnaît, à tort ou à raison l'Etat (pour les raisons listées ci-dessus, principalement liée à l'évolution du GVT)

⁸ Ce raisonnement est mené sans prendre en compte l'effet indirect de la gestion du dispositif Sauvadet (souligné ci-dessus).

Nous proposons de prélever cette somme sur le budget de fonctionnement (ce qui correspond à une baisse des crédits fonctionnement de l'ordre de 5%, qui est en partie compensée par la hausse des ressources propres)

Tableau 13- Masse salariale Etat hors contractuels établissement et sur ressources propres

	recettes masse salariale	Dépenses Masse Salariale
TR 2 estimation	151 363 137	151 363 137
GVT idem 2013	650 000	650 000
primes sauvadet	140 000	140 000
assedic		700 000
indemnitare		500 000
	152 153 137	153 353 137
titre 3 dans la masse salariale etat	4 135 475	4 135 475
doctorants	5 200 000	5 200 000
	161 488 612	162 688 612
soit une différence de 1 200 000€		

On constate une différence de **1 200 000 €** entre la dotation ministérielle et les dépenses globales relevant au sens large de la masse salariale : c'est le montant que nous devons économiser sur les autres ressources (ressources propres et crédits de fonctionnement).

22- 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 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'une usage intelligent des ressources (par le biais, entre autre, d'un système de réseau intelligent expérimenté à travers l'opération SUNRISE)

2.2.1- 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.

Tableau 14- Dépenses de fluides, nettoyage et chauffage

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	BP 2014	Prévision 2015
Nettoyage	2 285 464	2 144 801	2 188 019	2 332 686,92	2 300 000	2 380 000
Chauffage	2 039 246	2 151 150	1 772 408	1 664 445,07	1 830 000	1 770 000
Electricite gaz	2 013 078	1 713 486	1 646 948	1 727 434,97	1 770 000	1 900 000
eau	673 536	228 419	484 984	229 239,78	220 000	185 000
telephone	65 000	51 103	51 384	34 571,75	51 000	34 500
infrastructure IEMN	313 000	313 000	313 000	313 000,00	313 000	313 000
total fluides	7 389 324,00	6 601 959,22	6 456 742,63	6 301 378,49	6 484 000	6 582 500

2.2.2- Les dépenses de logistique et d'entretien général.

Elles 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.

Tableau 15- Dépenses pour la logistique et l'entretien général

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	BP 2014	Prévision 2015
contrat sécurité	369 265,00	396 174,00	417 546	434 238,00	470 000	477 000
petite maintenance	1 933 152,00	1 472 702,00	735 106,91	547 106,68	576 000	576 000
contrats entretien	985 440,00	617 888,80	886 470,10	870 202,49	850 000	850 000
Gestion du DUSVA	458 780,00	537 421,00	477 622,00	505 645,00	570 000	535 000
Total entretien général	3 746 637,00	3 024 185,80	2 516 745,01	2 357 192,17	2 466 000,00	2 438 000,00

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. Au total les charges d'infrastructure s'élèvent à 8 950 000€.

Tableau 16- Dépenses d'infrastructure

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	Réalisé 2013	BP 2014	Prévision 2015
Total fluides	7 389 324	6 601 959	6 456 743	6 301 379	6 484 000	6 582 500
Total entretien général	3 746 637	3 024 186	2 516 745	2 357 192	2 466 000	2 438 000
Total	11 135 961	9 626 145	8 973 488	8 658 571	8 950 000	9 020 500

2.3- Charges spécifiques

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

- Assurances. Pour des raisons liées à l'accueil de gros équipements de recherche, leur coût augmente fortement. La hausse de près de 100 000€ devra être en partie supportée par les laboratoires impliqués dans l'accueil des grands équipements (le coût de l'assurance aurait dû être pris en compte en amont, au même titre que les coûts de formation du personnel, voir *infra*). On propose de budgéter 300 000€ sur un total de 386 000€(le solde étant pris en charge par les composantes et laboratoires)
- 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
- Les redevances logiciels et les frais d'infrastructure réseau (lié en particulier à la station Marine de Wimereux)
- AEF (retiré du budget communication).

Tableau 17 Charges spécifiques

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	BP 2014	Prévision 2015
Assurances		296 510,77	265 619,31	272 798,10	286000	386 000
Commissaire aux comptes			46 464,60	35 880,00	40000	40000
Fiches salaire direction des finances publiques			60 000,00	59 025,31	60000	60000
Cotisations	12 910,00	12 812,08	10 748,98	13 769,38	15000	14000
COMUE	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30000	30000
remboursement boursiers	153 381,28	170 139,00	149 974,81	111 415,19	150000	150000
logiciels et redevances logiciels	156 045,00	122 498,00	253 586,34	235 488,43	255000	260000
déménagement et stockage BU				99 355,39	60000	58000
AEF(payé précédemment par la com)					14400	15000
	352 336,28	631 959,85	816 394,04	758 376,41	910 400	1 013 000

(*) Boursiers reconnus tardivement en tant que tels et de ce fait remboursés des droits d'inscription qu'ils ont versés.

3. Affectation budgétaire aux Politiques d'établissement

Le choix général qui est fait est celui de l'emploi et de l'accompagnement des personnels. C'est une politique transversale qu'il convient de rappeler.

Le montant ainsi dégagé du fonctionnement vers la masse salariale hors titre 3 est de 1 200 000€ et couvre la reprise de la politique indemnitaire et le coût du passage aux Assedic.

Au-delà cette lettre de cadrage réaffirme un engagement constant dans les politiques de formation, de recherche, d'animation du campus (culture, vie étudiante, sport), d'accès aux ressources (SCD, politique TICE), et de mise à disposition d'un budget de fonctionnement propre aux différentes composantes et établissements associés. Cet engagement connaît une forte accélération autour de la politique de développement durable qui s'affirme comme un axe majeur de notre prêt d'établissement.

Dans cette lettre on ne lit 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 pour ces politiques la stratégie générale (arbitrage poste/budget) et également fait en sorte de sortir au maximum des budgets de fonctionnement la part attribuée à de l'embauche contractuelle. Ce travail de précision qui est entrepris depuis plusieurs années, rend 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*.

La synthèse ici retranscrite est donc à la fois l'affirmation d'une politique souhaitée par le Président et prise en charge par une équipe qui propose solidairement les arbitrages qui suivent. Le détail de chaque politique sera repris lors de la présentation du budget des services à l'automne.

Enfin nous avons souhaité, au-delà des lignes budgétaires mettre en avant l'effort mené en matière de politique de handicap, d'amélioration de la qualité de vie des personnels, de mise au point d'un service commun FC/FTLV et d'un atelier de mécanique mutualisé.

31- Recherche

Le budget globalisé de la recherche s'élève cette année à 4 000 000 €. Il est en hausse de 15 000€ mais il est surtout modifié dans son périmètre et dans son mode de calcul (puisque l'an dernier il était calculé en TTC, tandis qu'il est cette année en HT).

D'une part, en charge le budget recherche intègrera cette année le référentiel lié à l'animation de la recherche.

D'autre part il est délésté d'une partie des frais généraux qui sont pris en charge par les services centraux et des cotisations de l'établissement aux différentes infrastructures.

Au total ce budget est maintenu au même niveau d'équilibre charge / ressources.

Remarque :

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 (750 000), les dépenses liées à l'accueil de grands équipements (1 000 000) (auxquelles pourraient s'ajouter les dépenses dans le cadre du plan campus). Considéré de manière consolidée, en première analyse, le budget de la recherche est donc plutôt de l'ordre de 8 000 000 €

C'est un budget très important, auquel on doit ajouter les quelques 11 millions € de ressources propres des laboratoires.

32- Formation

Le budget formation baisse de 100 000€ et s'établit à 2 010 000€.

Cette baisse de dotation est à mesurer avec la hausse d'un apport en poste dans le cadre des plans Fioraso : 2 IGE/1 IGR en 2013 (Cape et SUAIO), 1 IGE/1 IGR en 2014 (Semm et Baip).

Cet apport permet d'indiquer que la part des ressources de l'établissement consacrée à la politique de formation et de réussite en licence (au niveau de l'établissement et indépendamment de l'investissement spécifique des composantes et des postes créés en composante à cette fin : 8 ETP enseignants + 6 ETP en informatique / langues / tech au SUP) a, en coût complet, très fortement augmenté.

Enfin cette baisse comprend aussi l'effort d'une baisse de 5% des heures complémentaires gérées par l'établissement (650 000€ en 2014, 610 000€ en 2015) et qui s'applique uniformément.

33- Ressources pédagogiques et numériques

Le budget des ressources pédagogiques et numériques est en diminution de 5% au plan budgétaire.

Ce repli budgétaire s'accompagne cependant d'un transfert de charge du budget TIC qui prenait à sa charge des salaires pour un montant équivalent à la baisse affichée. La logique d'un budget de fonctionnement est de ne pas prendre en compte les salaires versés aux contractuels sur la base de cette dotation et c'est l'orientation qui est suivie ici. Si on prend en compte ce transfert de charge il y a donc maintien du budget.

Pour ce qui concerne le SCD la logique est similaire, il y aura certes une incidence budgétaire sur 2015 mais celle-ci est plus que compensée par l'augmentation de la masse salariale dédié au SCD et

au projet Iliad. L'ensemble de la dynamique du SCD se traduit par une forte augmentation de l'emploi dédié (+ 3 ETP en deux ans), surtout si l'on prend en compte l'effort dans le cadre de l'X-perium (équivalent de 3 ETP en doctorants assistants). Pour le SCD, cela pose directement la question de l'articulation de la politique recherche / ressources : certains bouquets du SCD relèvent d'une pure logique recherche et concernent un faible nombre de laboratoires, mais représentent pour ces derniers un outil stratégique. La hausse continue du coût correspondant aux bouquets numériques posera donc à terme la question de la participation financière des laboratoires concernés par ces bouquets.

Cette année encore, dans le cadre du budget alloué, le SCD devrait cependant pouvoir assurer l'essentiel de la couverture des bouquets numériques sans mettre en cause la qualité de service

La logique est donc ici- dans le cadre de ces deux politiques- celle d'un effort en personnel dédié plutôt qu'en budget de fonctionnement.

34- Relations internationales

Le budget des relations internationales est en légère baisse. La réflexion sur l'organisation des relations internationales et leur financement va 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, il sera proposé de poursuivre la discussion, de telle manière que le budget consolidé des RI ne soit pas fragilisé mais qu'une partie des fonds jusqu'alors dédiés au fonctionnement soit plutôt investie en ressources humaines.

35- Vie de campus

La « vie de campus » regroupe les efforts faits en matière de vie étudiante, de sport, de culture, d'accompagnement social des personnels (développement durable, formation, action sociale).

Pour un montant de 1 245 958,00 € les dépenses liées à la vie de campus augmentent

L'accent est mis en particulier sur la politique de développement durable et de formation des personnels.

La **politique de formation des personnels** augmente de 30 000€ (+12.5%) autour de deux enjeux majeurs : une meilleure prise en compte du handicap (voir ci-dessous) et une attention accrue aux risques psycho-sociaux.

- A l'instigation du CHSCT un groupe de travail s'est réuni et a fait une série de propositions permettant de mieux prévenir les risques psycho-sociaux. Parmi ces propositions, l'une consiste à mettre en place une formation au management et à la prévention des risques psycho-sociaux évaluée à 15 000€.

- En matière de handicap, le plan de formation visant d'une part à mieux accueillir et intégrer les personnels handicapés et d'autre part à former les personnels en situation de handicap s'élève à 15 000€.

En matière de **développement durable**, l'établissement s'est résolument situé dans le cadre de la TRI en constituant le **PACTE Lille 1**, 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 triplée** pour atteindre 150 000€.

Cet engagement de l'établissement se lit de plus également dans le maintien d'une enveloppe pour les travaux de grosse maintenance et sécurité (700 000€) alors même qu'aucun crédit gouvernemental n'est annoncé pour cet objectif. Le cas échéant l'établissement puisera dans ces réserves pour financer les travaux nécessaires au-delà de cette somme.

A travers ces deux lignes c'est donc **un effort de 850 000€ que propose l'établissement** pour assurer une transition écologique du CAMPUS. C'est un engagement fort, indépendant des possibilités de financement 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.

Les budgets de la vie étudiante et du sport sont maintenus mais évoluent dans leur présentation.

Le budget du service des sports distingue davantage budget de fonctionnement, animation pédagogique à travers l'AS (subventionné désormais directement par l'établissement et non plus par le service ce qui représente une baisse de charge de 20 000€), et prise en charge des heures complémentaires par le service formation (baisse de charge de 60000€). La baisse apparente du budget est donc dans les faits une baisse moins importante que la baisse des charges constatées. En net c'est une hausse de l'ordre de 40 000€ pour le service des sports, qui compense la chute de ces ressources propres (liée à la disparition des frais étudiants au moment de l'inscription). Cette baisse des ressources propres s'était ces dernières années traduites par un déficit récurrent de 45000 €, on peut donc viser cette année l'équilibre, sans recourir à la mise en paiement du sport par les étudiants. **L'établissement réaffirme ainsi et pérennise le principe d'une gratuité du sport pour les étudiants de l'Université** (en dehors des pratiques autonomes).

Le budget de la vie étudiante est préservé. Il s'accompagne d'une réflexion accrue sur l'interaction de l'ensemble des services autour de l'évènement Mixité, de l'interaction vie étudiante et sport, de l'interaction vie étudiante et culture. Mixité est un évènement phare de l'Université en termes

d'attractivité pour le tissu économique et social. Le service vie étudiante maintient bien évidemment son effort social, et sa politique active en matière de prise en charge et aide des étudiants en situation de handicap.

Le budget de la culture est régularisé d'une charge de personnel ancienne (33 600€) qui lui était artificiellement affectée. Il est par ailleurs proposé de distinguer, dans ce budget, le développement d'une politique relevant de la gestion du patrimoine et de l'animation scientifique (en partie pris en charge par le dispositif de la maison de sciences) et de la vie culturelle *stricto sensu*.

Au total, le budget consolidé augmenté à ces deux politiques augmente fortement si on prend comme point de comparaison le budget 2013 (dans lequel elles n'étaient pas distinguées, et en dehors de la charge salariale de 33600€). Cette politique est partiellement couverte par l'opération « maison des sciences ».

Le budget cumulé « culture et patrimoine scientifique » est de donc 170 000€ (115000€ et 65000€), en très nette hausse (100 %) en raison du développement d'une politique « patrimoine scientifique ».

36- Handicap

L'établissement initie une politique ambitieuse de meilleure prise en compte du handicap chez les personnels et les étudiants. L'effort porte surtout sur la part personnel (qui débute).

Au total le budget consolidé est le suivant :

Politique du handicap

Personnel	Guichet unique	30 000		
	Adaptation	20000		
	Formation	15000		
Sous total			65000	
Etudiant	Aménagement	95 000		
	Fonctionnement	20 000		
Sous total			115 000	
Total			180 000	
Subvention FIPHFP				43 000
Cotisation, FIPHFP*				130000

*Calculée en fonction du taux d'emplois des personnes en situation de handicap

37- Projets transversaux

La lettre de cadrage ne donne pas une vision complète de l'activité de l'établissement.

On trouvera en annexe un point sur les opérations plan campus qui montre la dynamique patrimoniale en œuvre sur le campus.

Il faut également signaler trois innovations importantes en 2015 :

- La **mutualisation des ateliers de mécanique** autour d'un atelier commun situé à centrale Lille. Cette opération est financée au titre des crédits de maintenance pour un montant de l'ordre de 30 000€ et permettra à terme de bénéficier d'un atelier mieux équipé, mieux épaulé en terme de personnels, tout en libérant de l'espace dans les actuels bâtiments P5 et P3.
- Le **regroupement progressif des centres de documentation** au sein de ILIAD qui aura un impact minime en 2015 mais se traduira en 2016 par une baisse des coûts documentaires à la charge des composantes avec augmentation du niveau de service aux usagers.
- La mise en place d'un **service commun FC / FTLV** regroupant les activités du Cueep et du sudes qui épaulera le service réussite en licence et aura pour objectif de s'autofinancer.

38- Dotation aux UFR et Instituts

Les dotations aux UFR et instituts resteront globalement identiques, mais avec une baisse de 5% des heures complémentaires. Dans la logique d'un budget globalisé il leur appartiendra d'identifier les marges de manœuvre permettant de contenir les heures complémentaires dont le montant par composante sera discuté dans le cadre du dialogue de gestion, sur la base d'une part d'un modèle de répartition en cours de finalisation et d'éléments relevant de la politique d'établissement.

La possibilité de diminuer de 5% les heures complémentaires doit être facilitée par la mise en place de nouvelles maquettes de licence dont le cadrage horaire est inférieur à l'existant et par la politique de redéploiement des postes vacants et de création de postes dans le cadre du dispositif national « réussite en licence ».

Il est, dans la même logique, proposé de réduire la dotation de l'IUT est réduite de la part correspondant à cette baisse des heures complémentaires (soit 43 000€).

La dotation à Telecom Lille 1 est également diminuée dans le cadre de cette réduction du coût global des formations (de 5% : 45 000€), mais, surtout, en raison d'une augmentation de la contribution de Lille 1 en termes de postes (2.5 ETP valorisé à 132 500€).

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 2015.

La proposition de cadrage budgétaire 2015

1	2	3	4	5	
			BUDGET 2014	BUDGET 2015	
Recettes			194 166 006,00	196 188 096,00	
	Charges de personnel	Masse salariale et indemnités	159 632 606,00	161 488 612,00	
		Salaires et charges sur budget université	5 400 000,00	5 400 000,00	
		ASSEDIC		700 000,00	
		indemnitaire		500 000,00	
		total	165 032 606,00	168 088 612,00	
	Charges de l'établissement	Charges d'infrastructure	fluides, nettoyage, chauffage	6 484 000,00	6 582 500,00
			maintenance, sécurité	576 000,00	576 000,00
			Contrats entretien	850 000,00	850 000,00
			contrats sécurité	470 000,00	477 000,00
			participation DUSVA	570 000,00	535 000,00
		Total infrastructures	8 950 000,00	9 020 500,00	
	Charges spécifiques	Assurances	286 000,00	300 000,00	
		Commissaire aux comptes	40 000,00	40 000,00	
		Salaires direction finances publiques	60 000,00	60 000,00	
		cotisations	15 000,00	14 000,00	
		COMUE	30 000,00	30 000,00	
		remboursement boursiers	150 000,00	150 000,00	
		inventaire physique biens	49 135,00	0,00	
		AEF	14 400,00	14 400,00	
		déménagement et stockage BU	60 000,00	58 000,00	
		Total charges spécifiques	704 535,00	666 400,00	
	Recherche, ED, valorisation	Total Recherche hors fonctionnement	3 985 595	4 000 000	
		Total Formation	2 010 000,00	1 909 500,00	
	Ressources	SCD	1 598 046,00	1 518 143,70	
		TICE	557 800,00	529 910,00	
		réseaux logiciels et redevance logiciels	255 000,00	271 400,00	
		Total ressources	2 410 846	2 319 454	
	Qualité de vie et de travail	developpement durable+ TRI	40 000,00	150 000,00	
		Vie étudiante	271 300,00	271 170,00	
		SUAPS	83 600,00	75 000,00	
		Espace Culture	90 640,00	54 188,00	
		patrimoine et culture scientifique		115 000,00	
		Centre International	96 800,00	90 000,00	
		SCAS	330 000,00	330 000,00	
		hygiène et sécurité	17 600,00	17 600,00	
		FC des personnels	243 000,00	273 000,00	
		Total qualité de la vie et de travail	1 172 940,00	1 375 958,00	
	pilotage	Travaux maintenance et sécurité	1 100 000,00	700 000,00	
		administration générale	520 000,00	592 000,00	
		équipement serv centraux	80 000,00	120 000,00	
		université de lille		20 000,00	
		communication	175 000,00	93 800,00	
		Total Pilotage	1 875 000	1 525 800	
	UFR, écoles et instituts	DGF et HC composantes	4 830 886,00	4 312 186,00	
		IUT	2 145 598,00	2 102 686,04	
		Télécom Lille 1	1 048 000,00	867 000,00	
		Total UFR, écoles, instituts	8 024 484	7 281 872	
	Choix politiques		19 478 865,00	18 412 583,74	
Total Dépenses			194 166 006,00	196 188 095,74	
Ecart Recettes dépenses			0	0	

Campus Grand Lille Opérations Cité Scientifique

Relevant de l'université Lille 1

* Rééflex

- Résidence internationale pour les étudiants et chercheurs :
30 M€ dont équipement intérieur
- 538 logements :
- Une crèche de 30 berceaux
- Livraison échelonnée sur 2015

* Learning Center LILLIAD

- 31,6 M€ hors équipement intérieur
- Livraison fin 2015, mise en service 2^{ème} semestre 2016

* Rénovation-extension des installations sportives

7,2 M€

- Rénovation des aires de grands jeux extérieurs et des tennis (éclairage, drainage, clôture)
- Rénovation du COSEC et extension (salle de 20x40m)
- - livraison fin 2016

* PPP Recherche : 45,7 M€ TDC

- Rénovation-extension du bâtiment D (ex EUDIL)
- Bâtiment Chevreul, bâtiment neuf
- Animalerie : construction neuve, livraison fin 2018

* sur CPER

- Opérations reprises du CPER précédent
 - Réhabilitation des bâtiments de Chimie C3 à C14 : 10 M€
Bâtiment C4 en programmation 2015
 - Rénovation des serres et chambres de culture : 2 M€
Réalisation 2016
 - Extension du LML : 3,3 M€
En cours livraison mi 2015
- CPER 2015-2020
 - En attente de décision ministérielle
Notamment :
 - ✓ Extension du C11 - Pôle environnement Biologie
 - ✓ Transfert des départements IUT du Recueil sur la Cité Scientifique+ brasserie
CROUS : 18/20 M€

Relevant de la vie étudiante/CROUS

* Réhabilitation de la résidence CAMUS

Bâtiment U (2013), T (2015), S (2016), R et V ensuite

* Constructions de logements neufs

- Village étudiants sur site Galois, démolition progressive des bâtiments de Galois
- Construction de 300 logements, livraison 2016
- Environ 800 logements par tranches successives ensuite
- Réalisation des voiries d'accès côté Avenue Paul Doumer