

LETTRE DE CADRAGE BUDGETAIRE 2016

COMMISSION DES FINANCES DU 22 09 2015

CA DU 25 09 2015

Une dotation très incertaine	3
Des crédits masse salariale insuffisants pour maintenir le taux d'encadrement	4
Une dynamique forte à moyen terme.....	6
<i>Vers U Lille, résolument</i>	7
1. Evaluation des ressources.....	8
11- L'évaluation de la dotation de l'établissement	8
111- Evaluation prospective de la masse salariale.....	8
112- Les autres dotations d'Etat	11
(a) La dotation globale de fonctionnement	11
(b) Droits d'inscription	13
(c) Politique sociale	13
(d) Dotation pour maintenance et sécurité	13
12- Evaluation des ressources propres	16
121- les ressources propres établissement.....	16
122- Les ressources propres de la recherche.....	17
123- Les ressources de transfert.....	18
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	20
(c) Rehaussement de la structure d'emplois	21
2.1.2- Masse salariale sur titre 3	22
2.1.3- Primes BIATSS	22
2.1.4- masse salariale pour les emplois contractuels et emplois gagés.....	23
2.1.5 Passage au régime ASSEDIC	24
Une politique prudente en matière de masse salariale	25
2.2.1- Les dépenses d'infrastructure.....	26
2.2.2- Les dépenses de logistique et d'entretien général.	27
2.3- Charges spécifiques.....	27
3. Affectation budgétaire aux Politiques d'établissement.....	29
31- Recherche.....	29
32- Formation.....	30
33- Ressources pédagogiques et numériques.....	30
34- Relations internationales	31
35- Vie de campus	31
36- Dotation aux UFR et Instituts.....	32
Tableau de synthèse	33

Tenir et assurer nos missions dans un moment difficile mais avec une perspective de dynamique positive de recherche et formation

L'exercice de la lettre de cadrage, qui suit cette année le débat d'orientation budgétaire du mois de juillet, permet d'affirmer une ligne politique, sur la base de perspectives, incertaines, en matière de ressources.

Une dotation très incertaine

Plus encore que l'an dernier, 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 contradictoires.

La Secrétaire d'Etat avait annoncé en 2014 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... tandis que parallèlement le ministère reconnaissait qu'une sanctuarisation « nominale » de la dotation représenterait dans les prochaines années un manque à gagner important (1,6 milliards €) compte tenu de l'augmentation des charges des établissements². L'écart se creuse donc entre les besoins et les moyens alloués, il est de l'ordre de 2 milliards aujourd'hui.

Cette baisse bien réelle s'est poursuivie en 2014, particulièrement pour notre établissement qui a subi, de part ce comportement erratique de notre principal financeur et en particulier en raison de l'arrêt subit de la prise en compte du GVT, un déficit important, de l'ordre de 2 800 000€ (ce qui peu ou prou correspond au manque à gagner en masse salariale « fonctionnaire »).

En 2015, la reprise d'un accompagnement - incomplet mais « raisonnable » - en matière de masse salariale, s'est fondée sur une solution politiquement discutable et économiquement non pérenne : la mutualisation des réserves des universités jugées « trop excédentaires » au regard de leur besoin en fond de roulement (plus d'un mois). Le caractère difficilement reconductible de cette solution rend difficile l'hypothèse d'une accentuation de cette reprise... même s'il est par ailleurs inenvisageable que l'Etat stoppe à nouveau brutalement son accompagnement en masse salariale fonctionnaire, ce qui nous laisserait cette fois tout à fait exsangue. Des messages rassurants ont aussi été envoyés par le nouveau secrétaire d'Etat à l'enseignement et à la recherche, qui conduisent à penser que les dotations financières resteront au niveau de 2015.

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'Etat 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 »

Des crédits masse salariale insuffisants pour maintenir le taux d'encadrement

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 annuelle est de l'ordre de 2M€ - ce qui correspond à environ 33 postes (en salaire moyen, toute catégorie confondue). Par défaut donc, si l'Etat se borne à donner d'une année à l'autre un montant de masse salariale identique (ce qu'il a fait en 2014 pour notre établissement), on peut considérer que, 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)...il devient difficile de maintenir à l'identique le taux d'emploi.

Une baisse temporaire du taux d'encadrement, de l'ordre de 1%, n'est pas immédiatement sensible dans un établissement comme le nôtre. 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. Ce n'est pas inacceptable en soi, si cela est conçu comme un ajustement temporaire à une crise des finances publiques. Mais il faut dans ce cas : (1) le reconnaître et permettre aux établissements de le prévoir (2) bien indiquer la dimension « temporaire » de cet ajustement.

C'est cette imprévisibilité et ce double discours (de la sanctuarisation annoncée, et de la baisse constatée) qui constituent au fond le risque principal qui pèse sur les établissements. Et ce risque est double : un risque financier, nous ne pouvons qu'en être aujourd'hui pleinement conscient, et un risque de démoralisation et de délégitimation des équipes dirigeantes, puisqu'il est difficile de mesurer le caractère temporaire ou pérenne d'une baisse des crédits qui est en quelque sorte dissimulée.

Ce risque nous contraint à une prudence accrue pour ce qui concerne le rythme de republication des postes cette année. Nous assumons cette prudence et tenons à souligner son caractère temporaire. Les postes vacants (une quarantaine pour les EC et pour les BIATSS) seront tous republiés sur les deux années à venir, mais seule une moitié sera publiée en 2016. 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.

C'est un ajustement conjoncturel. Nous en sommes persuadés, y compris parce que la nature temporaire de cet ajustement dépend de notre capacité à nous inscrire dans des projets structurants de développement de notre université – capacité dont nous nous portons garant.

Des crédits de fonctionnement en baisse, notamment par arrêt du soutien contractuel

La tension sur la masse salariale s'accompagne d'une tension sur les crédits de fonctionnement, non seulement pour les raisons rappelées ci-dessus (en 2013 (-12%) puis en 2015 (-5%)) l'ajustement s'est fait sur le fonctionnement), mais aussi en raison d'une baisse nette des crédits de fonctionnement.

La dotation 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€.**

Le total de ce « manque à gagner » représente une baisse de 9 % de la dotation entre 2012 et 2015. 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 4% entre 2012 et 2015. 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€).

Nous avons donc du absorber une baisse de l'ordre de 13% du budget en euro constant ces 4 dernières années : de l'ordre de 2 800 000 €....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, d'une progressive intégration 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 (tourné vers l'innovation). En 2016, le dossier de la structuration interne devrait également permettre d'identifier des possibles mutualisations de moyens à l'intérieur d'UFR recomposées.

Nous poursuivons la politique prudentielle 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 2015) 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 dégagant 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 vouloir garantir le budget des établissements et accompagner les projets de site structurants. Nous faisons donc l'hypothèse d'un maintien de la dotation générale de fonctionnement (y compris de la contribution au redressement des comptes publics et de la mise en réserve) à un niveau identique à l'an dernier. 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 2016, puis complétés après avoir pris connaissances de la notification de nos attributions (cette année notification définitive connue en juillet).

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.

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) et d'autres projets importants

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. Une mesure symbolique de cette convergence sera la transformation de l'actuel bâtiment P7 en maison des personnels (avec extension des surfaces actuelles).

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 Chevreul 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 2015. 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.

Vers U Lille, résolument

Au plan budgétaire, la construction d'Université Lille aura peu d'incidence en 2016 (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, Isite, projets européens...).

La construction d'Université 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.

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 pourraient 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

(a) Masse salariale « Etat »

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 142 666 593€ à **153 104 928 €** entre 2011 et 2015 (prévision de dotation).

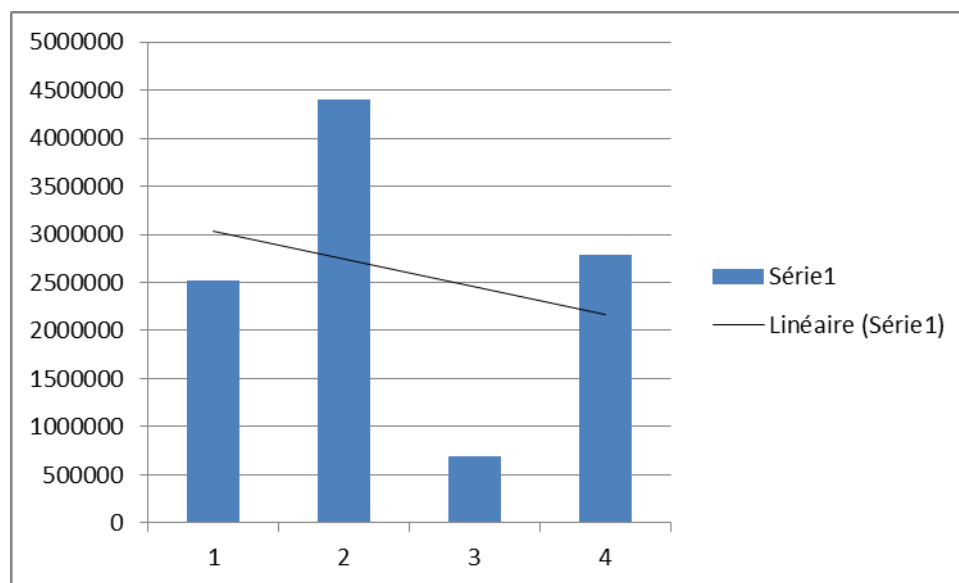
Elle intègre un bonus indemnitaire de 461 086 € négocié lors du passage aux RCE.

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 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 en

charge 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



Nous avons connu en 2014 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€. En 2015, fort heureusement, l'accompagnement « normal » a repris (sans toutefois qu'il y ait de « rattrapage ») dans des proportions identiques à celui qu'il avait été avant 2014. Nous pouvons donc espérer en 2016 que se poursuive cette prise en charge par l'Etat de la part de hausse « spontanée » de la masse salariale ne relevant pas de l'établissement mais des règles spécifiques à la fonction publique d'Etat. En matière de GVT notamment : 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).

Il faut par ailleurs souligner, comme l'an dernier, un second 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 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 salariale 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 on doit 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€.

Dans la dotation ministérielle ces différents composants s'ajoutent au socle (la dotation 2015). 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 2,3M€ (pour moitié sous l'angle « GVT » et moitié sous l'angle « poursuite de l'accompagnement »). Cela correspondrait exactement à l'accompagnement 2015.

En recettes, **la prévision de masse salariale « Etat » est donc estimée à 155 500 000 €**. Cette estimation a été élaborée fin juin.

(b) Dotations spécifiques

A la masse salariale Etat s'ajoute la **dotations spécifiques 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 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 de 5,2M€. 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.

Au total la masse salariale est donc prévue pour un montant de 174 555 389€

TABLEAU 1
Prévision dotation masse salariale

	2011	2012	2013	2014	2015	prévision 2016
DOTATION INSTITUTIONNELLE						
Masse salariale Etat	142 666 593	145 180 151	149 582 869	150 790 078	153 104 928	155 500 000
masse salariale dans dotations de	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389
contrats doctoraux	5 524 561	5 314 146	5 212 332	5 291 520	5 264 318	5 200 000
TOTAL fonctionnement	162 046 543	164 349 686	168 650 590	169 936 987	172 224 635	174 555 389

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 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.

La dotation définitive 2014 et la notification 2015 (connue en Juillet 2015) n'ont pas fait référence au modèle sympa. Elles se sont inscrites dans la continuité des années précédentes, faisant apparaître cette dotation comme « forfaitaire » : elle a en effet été identique, pour ce qui concerne la dotation « socle », 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€.

Le manque à gagner est donc de 1 775 231€

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 ce « manque à gagner » représente une baisse de 9 % de la dotation entre 2012 et 2015.

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 4% entre 2012 et 2015. 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€).

Nous avons donc du absorber une baisse de l'ordre de 13% du budget en euros constants ces 4 dernières années : de l'ordre de 2 800 000 €....en termes réels

Pour 2016, les annonces de l'Etat vont dans le sens du maintien 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 – et des prélèvements constatés dans l'exercice passé.

Tableau 2- DGF ³

DOTATION INSTITUTIONELLE	Dotation 2013	Dotation 2014	Notification 2015	prévisions 2016
dotation de base	21 080 937	21 080 937	21 352 651	21 352 651
reserve de précaution	-565 642	-565 642	-1 173 277	-1 173 277
contribution au redressement des comptes publics	-878 204	-878 204	-878 204	-878 204
transfert à l'ABES*		-601 954	-601 954	-601 954
Total général	19 637 091	19 035 137	18 699 216	18 699 216

³La 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.

(* 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) 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 (1 600 000 €).

(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 €⁴), qui, par ailleurs, doit être abondée par des ressources de l'établissement.

(d) Dotation pour maintenance et sécurité

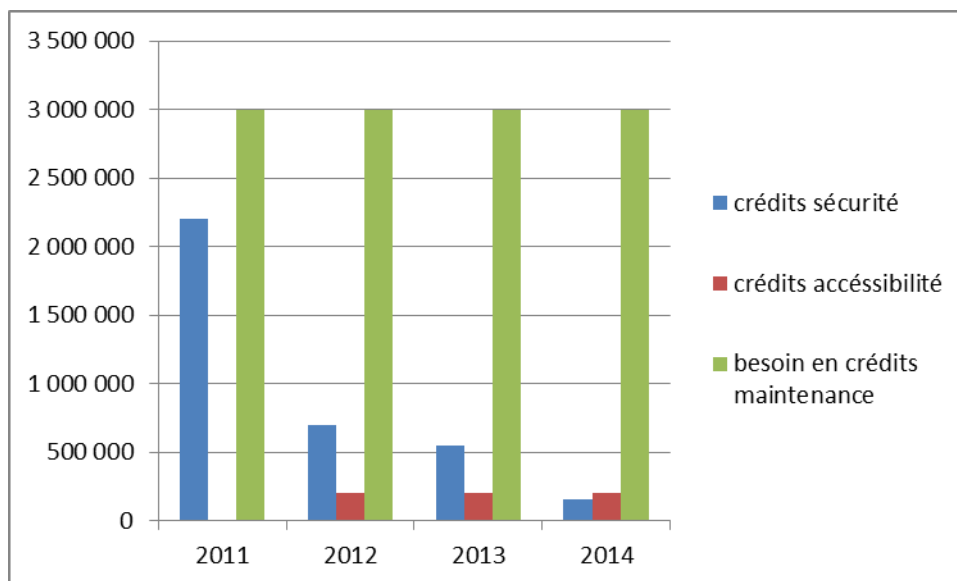
L'Etat attribue, de façon non systématique, une **dotation d'investissement pour les travaux de grosse maintenance et de sécurité**. Elle est en forte baisse depuis plusieurs années.

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. Elle s'est élevée à 360 000€ au titre de 2014.

Tableau 3 Dotations de maintenance sécurité

Travaux de sécurité	2011	2012	2013	2014
Dotation crédits sécurité	2 200 000	700 000	550 000	160 000
dotation mise en accessibilité		200 000	200 000,00	200 000
Dotation travaux sécurité et accessibilité	2 200 000	900 000	750 000	360 000
besoin de crédits de maintenance	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000

⁴ 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.



En l'absence pour l'instant de signal clair, on retient l'hypothèse qu'il y aura autant de crédits spécifiques pour les travaux de maintenance et sécurité en 2016 qu'en 2014... le contraire serait dramatique au regard des besoins. (En 2015 la dotation ne nous a pas encore été notifiée, elle l'est traditionnellement en fin d'année).

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 difficultés pour accueillir de nouveaux équipements dans de bonnes conditions.

En conclusion, l'absence de ressources spécifiques dans ce domaine névralgique du patrimoine nous obligera sans doute 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 INSTITUTIONELLE	2012	2013	2014	2015 après 1ère notification	prévisions 2016
masse salariale etat	145 180 151	149 582 869	150 790 078	153 104 928	155 500 000
ECART		4 402 718	1 207 209	2 314 850	2 395 072
masse salariale sur dotation de fonctionnement	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	5 264 318	5 200 000
Total masse salariale	164 349 686	168 650 590	169 936 987	172 224 635	174 555 389
dotation globale de fonctionnement	20 135 424	19 637 091	19 035 137	18 699 216	18 699 216
Droits inscription	1 584 485	1 644 640	1 500 000	1 600 000	1 600 000
crédits de sécurité	900 000	750 000	310 000	0	300 000
Total général	186 969 595	190 682 321	190 782 124	192 523 851	195 154 605

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'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 2016.

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 500 000€.

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 FIPHFP⁵ pour un montant évalué à 40 000€.

Tableau 5- Ressources propres établissement

	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	BP 2015	prévision 2016
personnel mis à disposition du DUSVA	80 000,00	109 378,00	148 354,00	152 010,00	150 000,00	150 000,00
délégations et mise à disposition de personnel	331 449,89	184 097,64	352 117,00	219 221,00	350 000,00	300 000,00
TA université et autres ressources d'entreprises	25 010,00	8 405,10	33 377,31	12 218,00	50 000,00	20 000,00
produits financiers	91 088,99	7 716,67	1 270,67	16 199,00	10 000,00	13 000,00
developpement durable région					200 000,00	500 000,00
FIPH					43 000,00	40 000,00
maison des sciences					105 000,00	105 000,00
	527 548,88	309 597,41	535 118,98	399 648,00	908 000,00	1 128 000,00

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.

Les estimations sont faites en fonction de l'activité 2013 et 2014 (connue) et 2015 (en cours d'évaluation) et majorée compte tenu du dynamisme des projets de recherche.

En 2015, 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, 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. Il n'est pas possible aujourd'hui de prévoir avec certitude l'existence d'un reliquat en 2016.

⁵ Fonds d'Indemnisation des Personnels en situation de Handicap appartenant à la Fonction Publique

⁶Sont traités dans la lettre de cadrage les financements pour accompagner la politique de recherche (soutien aux BQR). MEL 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 laboratoire (Living lab, soutien à la recherche sur l'entrepreneuriat).

Tableau 6- Ressources propres Recherche

	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	BP 2015	prévision 2016
gestion des contrats	334 519,64	324 973,01	541 827,14	528 619,00	480 000,00	500 000,00
préciput ANR	480 511,00	370 571,00	498 733,00	444 889,00	498 000,00	450 000
LMCU		85 000,00	54 902,03	100 000,00	100 000,00	100 000
soldes sur contrats	0,00	0,00	0,00	600 000,00	0,00	100 000,00
TVA	0,00	0,00	0,00	0,00	1 000 000,00	0,00
	815 030,64	780 544,01	1 095 462,17	1 673 508,00	2 078 000,00	1 150 000,00

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 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 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%, — évaluées dans les analyses de coûts complets établis 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, de logistique ou de personnel, qui sont loin d'être entièrement financées par la dotation ministérielle.

Cette année 2016, nous partons de l'hypothèse qu'il sera possible de maintenir un taux de prélèvement identique. Toutefois, si les dotations publiques devaient être en retrait au point de mettre l'établissement en difficulté nous ne pourrions exclure d'augmenter ce prélèvement. Chaque hausse d'un point de prélèvement augmente les ressources propres de l'établissement de 100 000€.

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 en 2016. Si d'aventure nous étions contraints, courant 2016 d'augmenter le pourcentage de participation aux ressources communes, nous serions également amenés à repenser à la hausse cette contribution forfaitaire.

Tableau 7- ressources de transfert

	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	BP 2015	prévision 2016
contribution sur ressources propres(TA, FC et autres)	899 123,00	894 314,00	1 046 393,00	1 118 411,00	1 113 433,00	1 060 655,00
contribution IUT	180 000,00	180 000,00	99 079,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00
	1 079 123,00	1 074 314,00	1 145 472,00	1 218 411,00	1 213 433,00	1 160 655,00

Le total des ressources propres envisageables est donc évalué cette année, de manière prospective à un montant de 3 438 655€.

	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	BP 2015	prévision 2016
Ressources propres	527 549	309 597	535 119	399 648	908 000	1 128 000
Ressources propres recherche	815 031	780 544	1 095 462	1 673 508	2 078 000	1 150 000
Ressources de contribution	1 079 123	1 074 314	1 145 472	1 218 411	1 213 433	1 160 655
	2 421 703	2 164 455	2 776 053	3 291 567	4 199 433	3 438 655

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 198 593 260€, ce qui s'inscrit dans un trend de hausse normal sur les années précédentes, hormis l'arrêt de 2014.

Tableau 9 - Ressources 2016

	2011	2012	2013	2014	2015 provisoire	prévision 2016
DOTATION INSTITUTIONNELLE						
TOTAL masse salariale etat	142 666 593	145 180 151	149 582 869	150 790 078	153 104 928	155 500 000
masse salariale dans dotation de	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389
contrats doctoraux	5 524 561	5 314 146	5 212 332	5 291 520	5 264 318	5 200 000
TOTAL fonctionnement	20 525 532	20 135 424	19 637 091	19 035 137	18 699 216	18 699 216
Droits inscription	1 624 640	1 584 485	1 644 640	1 500 000	1 600 000	1 600 000
crédits sécurité	2 200 000	900 000	750 000	0	0	300 000
RESSOURCES PROPRES						
Total ressources propres	2 421 702	2 164 455	2 776 053	3 291 567	4 199 433	3 438 655
Total recettes	188 818 417	189 134 051	193 458 374	193 763 691	196 723 284	198 593 260

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 2013 et 2014, ou des marchés passés par l'université.

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 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

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.

(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 2016, 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 sans doute un nombre identique de 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 spécifique⁷ 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 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 2015** pour l'année 2016) seront susceptibles d'être remis au concours.

Pour assurer un équilibre budgétaire en 2016, il est proposé d'étaler la publication de ces postes effectivement vacants sur deux ans (soit 25 en 2016 et 25 en 2017 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).

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)..

Enfin, il sera proposé de poursuivre en 2016 les efforts en matière de réduction des heures complémentaires (de l'ordre de 20% soit 800 000€, voir infra) et d'appliquer le principe de non remplacement des supports vacant par des emplois contractuels (notamment ATER et avenant d'enseignement) (hors situation exceptionnelle).

Ces efforts importants, 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, et qui doit conduire à une réduction de charge dès septembre 2015.

Au total, et en intégrant ces mesures prudentielles, il est proposé dans cette lettre de cadrage de maintenir les dépenses en masse salariale à une hauteur de **174 189 108**
€

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 (2014-2015).

Elles sont reprises dans le tableau ci-dessous.

Tableau 10- crédits 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 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 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 (dans le cadre « amendé » du décret RIFSEP), nous prévoyons d'abonder le régime indemnitaire pour un montant de 300 000 € (l'effort se poursuivra en 2017).

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.

Tableau 11- Evolution de l'enveloppe indemnitaire

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
2 371 030,00	2 574 418,00	2 849 893,00	2 964 522,00	2 970 433,00	3 100 000	3 100 000	3400000
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 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 2016 au 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 la masse salariale, hors budget université (*id* : contrats de recherche et Saïc) est en cours de réalisation, afin 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

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 » est 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). Ensuite, l'opération est neutre puisque le montant des cotisations ASSEDIC sera sensiblement équivalent à celui que représentaient les ARE en 2013 (de l'ordre de 400 000€).

2.1.6 Heures complémentaires

La politique de l'établissement en matière d'heures complémentaire est volontariste depuis plusieurs années⁹.

La constitution d'un modèle de répartition « partagé » fondé sur un modèle charge / potentiel, permet de tenir l'enveloppe budgétée. Le dépassement de l'ordre de 1M€ constaté en 2012, 2013 a été réduit de moitié en 2014 (500 000€) et sera 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) est resté identique (4 M€). On peut donc estimer qu'un effort de dépenses de l'ordre d'1M€ a été fait.

Il est proposé de poursuivre cet effort sur 2016, sur la base d'une offre de formation renouvelée et « soutenable » (avec des critères de soutenabilité arrêtés par les conseils au printemps 2015). La projection réalisée permet d'estimer au plus juste une dépense de 3200000€, soit une économie de 800 000€ sur 2016. Nous serons alors à un étiage difficilement réductible compte tenu de l'augmentation des effectifs et des attentes ministérielles concernant les dispositifs d'accompagnements...

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

⁹ Ce paragraphe ne traite que des heures complémentaires sur budget établissement (4M€) qui forment une moitié du total de la dépense (8M€). Les dépenses sur ressources propres sont du ressort des composantes... et fonction de leur activité (en particulier en FC)...dans le cadre des règles de cumul de l'établissement.

2.1.7 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 doit permettre à l'exercice 2015 de se clôturer à l'équilibre. Il est proposé de la poursuivre en 2016, avec une marge d'appréciation au vue de la dotation ministérielle effective qui devrait être connue au printemps.

2.1.8 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.

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 si 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, d'heures complémentaires (et donc de volume de formation). L'hypothèse portée est que ces efforts très important, dans un contexte national dégradé (et qui devrait être présenté comme tel) n'hypothèquent 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 (hors recherche et SAIC) sont estimées à 174 189 108€ (c'est à dire à un niveau similaire à celui des ressources estimées).

Masse salariale	Prévisions 2016
Masse salariale et indemnités des titulaires	164 389 108
Salaires et charges sur le budget de l'université(hors ressources propres des composantes	5 400 000
ASSEDIC	800 000
Heures complémentaires	3 200 000
Indemnitaires	500 000

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 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)

2.2.1- 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. Le poste chauffage est nettement diminué (-430 000€) en raison de l'acquisition d'un système plus efficace (écologiquement et énergétiquement) de système de co-génération.

Tableau 13- Dépenses de fluides, nettoyage et chauffage

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	BP2015	Prévisions 2016
Nettoyage	2 285 464	2 144 801	2 188 019	2 332 686,92	2 396 455	2 380 000	2 500 000
Chauffage	2 039 246	2 151 150	1 772 408	1 664 445,07	1 359 949	1 770 000	1 300 000
Electricite gaz	2 013 078	1 713 486	1 646 948	1 780 764,80	1 757 747	1 900 000	1 800 000
eau	673 536	228 419	210 484	175 910,00	264 196	185 000	200 000
telephone	65 000	51 103	51 384	34 571,75	24 001	34 500	34 500
infrastructure IEMN	313 000	313 000	313 000	313 000,00	313 000	313 000	313 000
total fluides	7 389 324,00	6 601 959,22	6 182 242,74	6 301 378,54	6 115 348	6 582 500	6 147 500

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	réalisé 2014	BP 2015	BP 2016
contrat sécurité	369 265,00	396 174,00	417 546	434 238,00	456 263	477 000	477 000
petite maintenance	1 933 152,00	1 472 702,00	735 106,91	547 106,68	414 054	576 000	550 000
contrats entretien	985 440,00	617 888,80	886 470,10	870 202,49	703 409	850 000	750 000
Gestion du DUSVA	458 780,00	537 421,00	477 622,00	505 645,00	432 311	535 000	600 000
Total entretien général	3 746 637,00	3 024 185,80	2 516 745,01	2 357 192,17	2 006 037,00	2 438 000,00	2 377 000,00

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 8 524 500€.

Tableau 16- Dépenses d'infrastructure

Charges d'infrastructure	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé 2014	BP 2015	BP 2016
Total fluides	7 389 324	6 601 959	6 456 743	6 301 379	6 115 348	6 582 500	6 147 500
Total entretien général	3 746 637	3 024 186	2 516 745	2 357 192	2 006 037	2 438 000	2 377 000
	11 135 961	9 626 145	8 973 488	8 658 571	8 121 385	9 020 500	8 524 500

2.3- 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)
- AEF

Tableau 17 Charges spécifiques

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	réalisé 2013	réalisé	BP 2015	BP 2016
Assurances		296 510,77	265 619,31	272 798,10	280 479	300 000	255 000
Commissaire aux comptes			46 464,60	35 880,00	33 600	40 000	40 000
Fiches salaire direction des finances publiques			60 000,00	59 025,31	66 360	60 000	60 000
Cotisations	12 910,00	12 812,08	10 748,98	13 769,38	14 403	14 000	14 000
COMUE	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000	30 000	0
remboursement boursiers	153 381,28	170 139,00	149 974,81	111 415,19	127 790	150 000	150 000
logiciels et redevances logiciels	156 045,00	122 498,00	253 586,34	235 488,43	248 246	260 000	260 000
déménagement et stockage BU				99 355,39	56 268	58 000	60 000
AEF(payé précédemment par la com)					5 753	15 000	9 000
dechets aménagement des sites						65 000	0
Université de lille						20 000	100 000
ROM				72 657,00	127 203		0
	352 336,28	631 959,85	816 394,04	930 388,80	990 102	1 012 000	848 000

(*) 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

Dans un contexte difficile, cette lettre de cadrage fait la proposition d'un effort portant surtout sur la masse salariale.

Toutefois, la baisse –en termes réels- de notre dotation de fonctionnement nous oblige à des efforts à deux niveaux :

- Une baisse conjoncturelle des budgets alloués à la formation et la recherche de 200 000€ chacun
- Une ouverture du budget initial à hauteur de 80% en Janvier 2016 dans l'attente d'une vision claire de la politique gouvernementale et de la perception de la conjoncture économique globale (ressources propres)

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).

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.

31- Recherche

On propose un budget recherche de 3 800 000€, soit une baisse de 200 000€ (5%).

La part correspondant au soutien de base aux laboratoires et au BQR est réduite à 3 600 000 (-10%) de manière à dégager des crédits suffisants pour prendre en charge des éléments nouveaux (plateforme, hôtels à projet, dynamique U Lille, contribution patrimoniale à l'équipement scientifique, cotisations).

La ventilation de ce budget sera fait en commission recherche début octobre.

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€).

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), 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 €. 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 200 000€ (10%) et s'établit à 1 800 000€.

Cette baisse comprend surtout l'effort de baisse des heures complémentaires gérées par l'établissement (650 000€ en 2014, 610 000€ en 2015, 400 000€ en 2016).

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), en 2015 (Semm).

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, ces dernières années, en coût complet, très fortement augmenté.

33- Ressources pédagogiques et numériques

Le budget des ressources pédagogiques et numériques est maintenu au même niveau que 2014 (il avait été baissé de 5%).

De même le budget du SCD est maintenu au même niveau- et ce malgré une forte augmentation des charges liées aux bouquets numériques. Il sera demandé par le SCD une participation financière des laboratoires concernés par les bouquets numériques concernés, pour supporter cette nouvelle hausse.

L'ensemble de la dynamique du SCD se traduit par ailleurs par une forte augmentation de l'emploi dédié (+ 3 ETP en 2014 et 2015), surtout si l'on prend en compte l'effort dans le cadre de l'X-perium

(équivalent de 3 ETP en doctorants assistants). Cet effort va se poursuivre, dans le cadre de l'intégration des bibliothèques de composantes (hors dimension recherche).

La logique est donc ici, comme l'an dernier pour 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 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, il sera proposé de poursuivre la discussion, de telle manière que le budget consolidé des RI soit conforté.

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

La politique sociale (SCAS) est en nette hausse (155 000) qui correspond en particulier à la pris en charge des frais liés à l'ouverture de la crèche (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 amplifiées 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 cette année). 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 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€ (+ 33 %). Bien sûr ce montant est faible comparé aux ambitions du PACTE Ulille 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 Ulille.

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 »

36- Dotation aux UFR et Instituts

Les dotations aux UFR et instituts resteront globalement identiques.

Les heures complémentaires font l'objet d'une ventilation dans le cadre du dialogue de gestion.

Il est, dans la même logique, proposé de baisser la dotation de l'IUT de la part correspondant à cette baisse des heures complémentaires (soit -40 000,00€).

Il est également proposé de réduire la dotation à Telecom Lille 1 dans le cadre de cet effort de réduction du coût global des formations (-67 000,00€).

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 2016.

La proposition de cadrage budgétaire 2016

1	2	3	4 BUDGET 2015	5 BUDGET 2016
Recettes			196 399 874,00	198 593 260,00
Charges de l'établissement	Charges de personnel	Masse salariale et indemnités Salaires et charges sur budget université ASSEDIC Heures complémentaires indemnitaires	161 488 612,00 5 400 000,00 700 000,00 500 000,00	164 389 108,00 5 400 000,00 700 000,00 3 200 000,00 500 000,00
	total		168 088 612,00	174 189 108,00
	Charges d'infrastructure	fluides, nettoyage, chauffage maintenance, sécurité Contrats entretien contrats sécurité participation DUSVA	6 582 500,00 576 000,00 850 000,00 477 000,00 535 000,00	6 147 500,00 550 000,00 750 000,00 477 000,00 600 000,00
	Total infrastructures		9 020 500,00	8 524 500,00
	Charges spécifiques	Assurances Dépenses institutionnelles remboursement boursiers	300 000,00 158 400,00 150 000,00	255 000,00 240 000,00 150 000,00
	Total charges spécifiques		608 400,00	645 000,00
	Recherche, ED, valorisation	Total Recherche hors fonctionnement	4 000 000	3 800 000
		Total Formation	1 909 500,00	1 709 500,00
	Ressources	SCD TICE réseaux logiciels et redevance logiciels	1 518 143,00 529 910,00 271 400,00	1 518 143,00 529 910,00 260 000,00
	Total ressources		2 319 453	2 308 053
	Qualité de vie et de travail	developpement durable+ TRI Vie étudiante SUAPS Espace Culture patrimoine et culture scientifique Centre International SCAS hygiène et sécurité FC des personnels	150 000,00 271 170,00 75 000,00 54 188,00 115 000,00 90 000,00 330 000,00 17 600,00 273 000,00	200 000,00 271 170,00 70 000,00 54 188,00 105 000,00 90 000,00 485 000,00 17 600,00 273 000,00
	Total qualité de la vie et de travail		1 375 958,00	1 565 958,00
	pilotage	Travaux maintenance et sécurité administration générale équipement serv centraux université de lille communication	700 000,00 650 000,00 120 000,00 20 000,00 90 000,00	300 000,00 652 000,00 120 000,00 100 000,00 90 000,00
	Total Pilotage		1 580 000	1 262 000
	UFR, écoles et instituts	DGF et HC composantes IUT Télécom Lille 1	4 312 186,00 2 318 265,00 867 000,00	1 510 550,00 2 278 265,00 800 000,00
Total UFR, écoles, instituts		7 497 451	4 588 815	
Choix politiques		18 682 362,00	15 234 326,00	
Total Dépenses			196 399 874,00	198 592 934,00
Ecart Recettes dépenses			0	326