

Conseil d'Administration de l'Université de Bourgogne

Séance du 4 septembre 2015

Débat relatif aux orientations budgétaires et à la campagne d'emplois 2016

Le Conseil d'administration

- VU le code de l'Education
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne

Après en avoir débattu

Prend connaissance des orientations budgétaires et de la campagne d'emplois de l'établissement pour l'exercice 2016.

Dijon, le 7 septembre 2015

Le Président de l'Université de Bourgogne,

Alain BONNIN

CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU 4 SEPTEMBRE 2015

Débat d'orientations stratégiques

Budget 2016 et Campagne d'Emplois 2016

1 Les éléments de contexte général :

La préparation de l'année 2016 (Budget/Campagnes d'Emplois) s'inscrit dans un contexte national particulièrement contraint. Après une année 2015 marquée par le doublement de la réserve de précaution assorti d'une autorisation de prélever sur fonds de roulement pour financer des dépenses de fonctionnement, la plus grande prudence est recommandée. En effet, le Ministère a d'ores et déjà annoncé que pour financer certaines mesures l'an prochain, il devrait par ailleurs réduire ses dépenses de plus de 300 millions d'euros, sans pour autant en préciser les modalités. De fortes incertitudes pèsent donc sur le volume des dotations qui seront accordées à notre établissement. Parallèlement, des hausses significatives et récurrentes de certaines dépenses sont à anticiper.

S'agissant des problématiques d'emplois, l'établissement reste largement sous doté et aujourd'hui les perspectives de créations restent incertaines, même si le dispositif des emplois dits « Fioraso » semble maintenu. Par ailleurs, d'un point de vue réglementaire, l'établissement doit préparer sa campagne d'emplois sous la double contrainte du plafond d'emplois qui lui a été attribué lors de l'accession aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) et du plafond de masse salariale qui en découle.

L'année 2016 sera la quatrième année d'exécution en année pleine du contrat quinquennal signé avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) le 28 mars 2012, cadre dans lequel devront s'inscrire les projets et actions des composantes et services.

2 La procédure de concertation : le Dialogue d'Objectifs et de Moyens (DOM)

Au cours du mois de février, les directeurs d'UFR, de laboratoires, les directeurs de services communs, généraux et centraux, les chefs de service et de Pôle, accompagnés de leurs collaborateurs administratifs ont rencontré, dans le cadre d'une première phase de dialogue, l'équipe de gouvernance pour lui présenter leurs besoins relatifs aux ressources humaines (postes BIATSS et enseignants-chercheurs pour la rentrée 2016), pédagogiques et financières (charge d'enseignement). A l'issue des DOM de cette première phase, l'équipe de

gouvernance a pu lors d'un premier séminaire effectuer les premiers arbitrages sur la campagne d'emplois et sur les dotations. Puis, une seconde phase de DOM a été organisée début juin afin d'affiner les propositions en moyens humains et financiers. Cette seconde phase de DOM s'est poursuivie par un séminaire de l'équipe de gouvernance fin juin afin de stabiliser les derniers ajustements. Enfin, la Conférence des Directeurs de composante et celle des directeurs de laboratoire ont été réunies le jeudi 4 septembre 2015.

Ce dispositif de concertation à vocation, d'une part, à nourrir des échanges toujours très riches et d'une grande qualité et, d'autre part, à sensibiliser tous les acteurs aux contraintes qui pèsent sur l'établissement.

A ce stade de la concertation, il est important que le Conseil d'Administration puisse débattre des axes stratégiques et politiques qui sous-tendront la construction du budget initial et de la campagne d'emplois 2016. C'est l'objectif de cette réunion extraordinaire du Conseil d'Administration de ce jour.

I Les orientations budgétaires de l'établissement pour l'exercice 2016 :

Le budget de l'université de Bourgogne (uB) est préparé conformément aux dispositions du décret n°2008-618 du 27 juin 2008 applicable aux établissements passés aux responsabilités et compétences élargies. Ce décret, abrogé par le décret n°2013-759, est désormais codifié dans le code de l'éducation aux articles R719-51 O R719-112.

La délibération prise à l'issue de ce Conseil d'Administration déterminera les orientations politiques qui permettront la préparation de « la répartition par grandes masses » du budget 2016. Elle constitue ainsi la première étape de la construction du budget initial (BI) de l'an prochain.

I.1 Eléments de contexte local

La situation financière de l'uB est saine, mais les indicateurs sont en baisse :

- **Le compte de résultat** à l'issue de l'année 2014 présente un budget excédentaire mais ce résultat continue à diminuer au fil du temps : entre 2013 et 2014 (dernier résultat connu), la baisse avoisine le million d'euros ;
- **le Fonds de Roulement Net Global (FRNG)** est stabilisé à 40,2 millions d'euros à la clôture 2014 ;
- **La capacité d'autofinancement (CAF)** a progressé passant de 4.9 millions d'euros en 2013 à 5.7 millions d'euros en 2014, témoignant de la capacité de notre établissement à renforcer les éléments lui permettant de financer sa croissance.

I.2 La détermination des ressources

Eu égard au contexte général contraint évoqué supra, l'uB fait le choix d'une approche prudente des ressources dont elle escompte pouvoir disposer au cours de l'exercice 2016, que ce soit au titre de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP), qui regroupe la dotation de fonctionnement (ex DGF) et l'enveloppe de masse salariale, ou encore au titre de ses ressources propres.

Pour la **masse salariale**, ont été prises en compte les augmentations mécaniques liées aux évolutions réglementaires couvertes par l'Etat (ancienneté des personnels et donc impact sur le GVT (Glissement Vieillesse Technicité), évolution du SMIC).

La refonte du dispositif des heures complémentaires visant à traiter globalement l'offre de formation, dont le coût sera désormais supporté au niveau central, induit un reversement des composantes pour les heures financées jusque-là par elles (DU...).

Afin d'optimiser la répartition des dotations de fonctionnement déléguées aux composantes, services et pôles, il a été décidé, comme les années précédentes, de financer les dépenses d'investissement du pôle Patrimoine et du PSIUN via un prélèvement sur le fonds de roulement dès la construction du budget primitif.

I.3 La stratégie de répartition des crédits (répartition des grandes masses de dépenses)

La stratégie de répartition des crédits envisagée par l'équipe de gouvernance répond à une démarche raisonnée de manière à concilier le nécessaire **équilibre budgétaire** en dépit des nouvelles contraintes. Concilier la **maîtrise de la masse salariale**, le coût de l'offre de formation en mettant en place un nouveau dispositif de gestion des HC et le **soutien aux composantes et aux laboratoires** tout en fixant une **réserve de précaution** conforme aux exigences du Ministère (définie dans la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001) et en **contribuant au redressement des comptes publics**.

Jusqu'à présent, les universités bénéficiaient d'un régime dérogatoire pour la **réserve de précaution**, cependant, l'établissement a eu la mauvaise surprise de constater, que sur l'exercice 2015, l'Etat avait doublé la réserve de précaution en la faisant passer de 0,517 million d'euros à 1,081 million d'euros. L'équipe de gouvernance a donc pris l'hypothèse d'une stabilisation de cette réserve en 2016.

A périmètre constant, les crédits de fonctionnement de la subvention pour charges de service public (ex DGF) devraient diminuer d'environ 14 000 €.

Par ailleurs, la mobilisation du fonds de roulement imposée par l'Etat à hauteur de 1 million d'euros à l'université de Bourgogne ainsi que le maintien de l'équilibre financier nécessiteront de forts arbitrages à l'occasion de la préparation du BR3 pour 2015.

A cela s'ajoute cette année, une autre contrainte externe qui pèse sur l'université, à savoir le dispositif **du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique** (FIPHFP) qui sera appliqué pour la première fois dans sa totalité alors que jusqu'en 2014, notre établissement en était exonéré. Si en 2015, la contribution s'est élevée au tiers de la pénalité calculée, pour 2016 l'uB devrait contribuer pour 520 000 euros, ce qui génère une dépense supplémentaire de 345 000 euros.

En résumé, l'augmentation des dépenses de masse salariale représente en 2016 une enveloppe de 803 200 € à laquelle s'ajoute la non compensation du FIPH soit une dépense complémentaire de 345 000 euros, ce qui représente un total de 1 148 200 €. Côté recettes, il convient de prendre en compte l'évolution à la hausse de la réserve de précaution qui augmente de 500 000 euros et la diminution de la SCSP de 14 000 euros.

L'évolution des dépenses et la diminution des recettes génèrent un différentiel négatif de 1 662 200 € entre les prévisions 2015 et 2016.

Compte tenu de ces éléments, il est nécessaire d'être prudent, d'autant que **d'autres facteurs majeurs** vont peser lourdement sur la construction budgétaire, en particulier la prise en charge du **glissement vieillesse/technicité** (GVT) entraînant des conséquences financières très importantes pour notre établissement. Pour 2015, les déterminants de la masse salariale intègrent le GVT pour un montant de 451 K€, soit une somme très inférieure au GVT calculé qui ressort à 1.7 M€ (modèle de Reims).

Ces éléments contextuels ont conduit, l'équipe de gouvernance à proposer un budget initial pour 2016 permettant de maintenir un équilibre délicat entre effort partagé et maintien - ou soutien à - des actions identifiées comme déterminantes à l'essor de notre université au cours de cette quatrième année de contrat quinquennal, à savoir :

- de renforcer **la soutenabilité de l'offre de formation** tout en maîtrisant l'enveloppe des heures complémentaires. Les nouvelles modalités de calcul des heures complémentaires et des vacances reposent sur un rattachement des heures effectuées à la composante pédagogique, ce qui lui permet de piloter plus aisément l'ensemble de sa charge de formation au regard de son potentiel. Une enveloppe globale est déléguée à chaque composante qui connaît également la part maximale destinée aux vacances. L'université financera ainsi 377 680 heures pour un montant total de 5 645 870 €. L'offre de formation, en incluant la part financée par les composantes pour un montant de 2 485 700, devrait s'élever à 8 131 370 €.

- réserver les doublés de cours magistraux aux effectifs les plus importants ;
- limiter à 1 600 le nombre d'heures délivrées à un étudiant par Licence (le seuil minimum légal est de 1 500) ;
- réduire à 80% de leur maquette les formations à petits effectifs.

- **de maintenir une aide financière, comme pour l'année dernière, importante apportée à des dispositifs pédagogiques récents et transversaux** (PRL3, C2i2e, CLES, Semestre Rebond, Cordées de la réussite ...) soit un volume financier de **200 000 euros**, étant précisé que la nouvelle comptabilisation de l'offre de formation intègre le financement de 4 enseignements internationaux à la rentrée 2016 et 6 bourses devraient être financées à hauteur de 15 000 euros.

- **d'attribuer 400 000 euros pour maintenir le niveau d'équipements pédagogiques** des composantes. Pour optimiser la politique d'achat de l'université, ces projets pédagogiques doivent, depuis l'année dernière, s'inscrire dans une démarche pluriannuelle et/ou sur des thématiques d'acquisitions groupées.

- de maintenir une enveloppe de 5 000 euros pour **renforcer la liaison Lycées – université.**

- **de maintenir des niveaux de crédits dédiés à la recherche (5,12 millions d'euros)** dans le souci de favoriser une recherche de qualité au sein de notre établissement.

- En 2016, de nouveaux PPI votés au printemps 2015 connaîtront leur plein essor. Il s'agit essentiellement d'opérations votées dans le cadre du CPER :

- tout d'abord le PPI Pharmaco-imagerie destiné à l'extension d'un bâtiment dédié à celle-ci : engageant 1 million d'euros de la part de l'uB pour une enveloppe globale de 2,750 millions d'euros ;
- ensuite le PPI Learning centre avec 1 140 000 € de financements uB sur une enveloppe de 5,8 millions d'euros
- et le PPI Carte multiservice : où l'uB finance 700 000 € sur une enveloppe de 1,7 million d'euros.

Par ailleurs l'établissement a décidé de financer deux opérations de grande envergure qui lui ont apparues essentielles :

- l'accessibilité Handicap en ouvrant en 2015 une enveloppe de 2 millions d'euros ;

- la seconde opération concerne des opérations de sécurisation (traitement d'air et sorbonnes), l'établissement a ouvert une enveloppe de 3 millions d'euros.

Pour ces deux opérations, une demande de cofinancement, à hauteur de 50%, a été sollicitée auprès de l'Etat.

Un autre impact financier, et qui est de première importance pour notre établissement, concerne le financement en année pleine du Partenariat Public Privé Campus Innovant. Les installations réalisées via ce dispositif sont l'institut Marey et de la maison de la Métallurgie (I3M) ; l'espace multiplex destiné à la vie étudiante ; la maison internationale des chercheurs (MIC) ; et la rénovation thermique du bâtiment Mirande.

Ce PPP représente une autorisation d'engagement notifiée par l'Etat en juin 2013 de 24,050 millions d'euros inscrits en dépenses et en recettes.

Bien entendu, la politique de soutien aux composantes via la prise en charge de l'amortissement pour toutes les acquisitions sur ressources propres est maintenue à son niveau de 2015 (soit 400 000 euros). La gestion centralisée des dépenses liées à l'organisation des **comités de sélection** est également maintenue à un montant élevé (**70 000 euros**).

La recherche de l'équilibre budgétaire, largement inspirée de la logique qui a prévalu à la construction du budget 2015, a permis, malgré tout, d'augmenter la dotation de fonctionnement des composantes de 9.01 %, ce qui représente une enveloppe supplémentaire de 464 K€, répartie en fonction de la situation de chacune d'elles. Cet objectif a pu être atteint grâce à :

- une légère diminution de la dotation de fonctionnement attribuée aux services centraux soit une baisse de 0.94 % par rapport à 2015.
- la reprise des quotes-parts de subventions en recettes de fonctionnement dès le budget initial à hauteur de 2.8 millions d'euros.
- l'inscription des recettes de TVA à hauteur de 300 000 euros.

Le prélèvement de 15 % mis en œuvre en 2015 et calculé sur les recettes issues de la taxe d'apprentissage ne sera pas reconduit en 2016, puisque le différentiel de recettes a été compensé par le relèvement des reprises de quotes-parts.

En conclusion, la « Répartition Grandes Masses » s'équilibre à hauteur de **200 291 648 euros**. **Sa construction** s'efforce de tenir compte des contraintes pesant sur l'établissement en faisant contribuer, de manière que nous espérons la plus équitable possible, tous les secteurs aux efforts qui nous sont imposés, tout en essayant de garantir des niveaux de dotations pour les laboratoires, composantes et services essentiels au bon fonctionnement de notre université et à son essor, et en tenant l'engagement majeur de l'équipe sur le financement de l'offre de formation.

II Les orientations pour la campagne d'emplois 2016 :

En matière de Ressources Humaines, nous avons poursuivi une politique partagée, menée dans la concertation.

Cette année encore, l'incidence financière de cette nouvelle campagne d'emplois est au cœur de nos préoccupations. Les orientations sont fixées sous la double contrainte du plafond d'emplois alloué à l'uB et du plafond de masse salariale.

II.1. Campagne BIATSS 2016

Dans un contexte toujours très contraint qui se traduit par l'absence d'emplois nouveaux (alors que la synthèse des Dialogues Objectifs Moyens a fait apparaître 74 demandes de création), la présente campagne s'est attachée à prévoir les titularisations des personnels dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 (loi « Sauvadet ») pour 2016.

Comme les deux années précédentes, nous poursuivons également notre politique de requalification d'emplois vacants en interne. Dix demandes sollicitées par les composantes et services peuvent être satisfaites. Rappelons que l'objectif de ces requalifications est de : renforcer l'expertise des personnels, répondre aux évolutions des métiers et offrir à chacun des possibilités de promotion.

50 emplois seront proposés à la publication.

II. 2. Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Les redéploiements d'emplois entre composantes et laboratoires sont limités à deux ajustements : l'un conforme aux engagements pris par l'équipe de gouvernance lors de la campagne précédente (un poste de PR en 11^{ème} section, UFR Langues et Communication), l'autre lié au transfert d'un emploi de l'UDR Droit, Science Economique et Politique vers le département Sciences de l'Education de l'ESPE.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, 41 emplois seront proposés à la publication (11 PR, 17 MCF et 13 PRAG).

Les 32 emplois d'enseignants-chercheurs pour lesquels une publication différée est proposée seront dans leur majorité couverts par des affectations d'ATER lorsque la composante le souhaite.

Ces publications différées sont liées principalement : à la demande de la composante (45% des emplois), à la non vacance du poste (détachement, disponibilité,... environ 20% des cas), à l'incertitude concernant la date de départ en retraite (15%), à l'absence d'une réelle cohérence entre la stratégie recherche et les besoins en formation (9% environ).

II.3. Les priorités pour l'année à venir

L'uB poursuit sa politique RSU (Responsabilité Sociale de l'Université) avec les volets essentiels que sont la Qualité de Vie à l'université, l'égalité professionnelle et la politique handicap. A noter que l'uB initie également une réflexion pour faciliter la progression de carrière de ses personnels : en leur permettant d'accéder gratuitement à la VAE (dans un premier temps et à titre expérimental, une dizaine d'inscriptions par an seront financées) ;

en prenant en charge la première inscription en HDR de ses personnels et les 3 premières inscriptions en thèse de ses enseignants titulaires souhaitant s'engager dans une activité de recherche.

De même, en concertation avec les organisations syndicales, nous mettrons en place une charte des bonnes pratiques pour l'accompagnement des personnels contractuels (CDD) de notre université.

Le nouveau dispositif indemnitaire RIFSEEP sera aussi l'occasion de renforcer la convergence des dispositifs indemnitaires des personnels de l'AENES, de l'ITRF et des bibliothèques.

Enfin, un programme de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) sera initié pour permettre une meilleure adéquation des profils de carrière avec les compétences et les vœux des agents.