

Note préparatoire au débat d'orientation budgétaire

Conseil d'administration du 17 juin 2016

Le débat d'orientation budgétaire (DOB) vise à préparer la lettre de cadrage, qui sera présentée au Conseil d'administration pour information en juillet, et les dialogues de gestion initiés avec les composantes et services. En vue de ce débat, la présente note donne des éléments de contexte et établit les grandes orientations budgétaires que nous souhaitons mettre en œuvre.

I- ELEMENTS DE CONTEXTE

1. L'analyse synthétique des comptes financiers antérieurs

Le compte financier 2015 est joint à l'envoi du document préparatoire au débat d'orientation budgétaire.

L'évolution des grandes masses

Des ressources stables sauf pour les investissements

Les ressources propres ont été relativement stables entre 2012 et 2015, autour de 12,7 millions d'euros (M€) avec un pic en 2014 (+6%) et une réduction d'un ordre similaire en 2015 (-5%). Les principales sources sont les droits universitaires (5,8 M€ en 2015), les prestations de formation continue (3,3 M€ en 2015) orientées à la hausse de 2012 à 2015 mais fragilisées actuellement pour certaines composantes, les autres prestations (1,9 M€ en 2015). Les recettes de taxe d'apprentissage (TA) ont reculé de 17% entre 2014 et 2015 et les prélèvements récemment accrus de la Région opérés sur son assiette fiscale limitent les marges de progression envisageable. Ces recettes dépendent des relations de partenariat nouées avec des entreprises assujetties à la TA, ce qui requiert un fort investissement relationnel de certain-e-s collègues avec un accompagnement administratif à mettre en place pour mener les opérations de négociation et de collecte.

La subvention pour charges de service public (SCSP) a progressé de 5,9% entre 2012 et 2015 pour atteindre 112,12 M€ avec un taux de croissance annuel qui se ralentit en passant de 2,2% entre 2012 et 2013 à 1,5% entre 2014 et 2015. La SCSP est utilisée à 91% pour financer la masse salariale.

La réserve de précaution, établie par le ministère en vue de la contribution au redressement des comptes publics, a été augmentée en 2012 (645 M€) puis était revenue à 386 M€ en 2013 et 2014, et a été revue à la hausse (811 M€) en 2015, niveau conservé en 2016. Ces évolutions sont à situer dans un contexte national où la masse salariale nette de cotisations sociales, financée par la SCSP (pour le programme 150 de la LOLF pour les formations supérieures et la recherche universitaire), a globalement stagné en euros constants entre 2006 et 2014. Alors que le nombre d'étudiants a augmenté de 20% sur la même période.

La notification reçue du ministère le 17 décembre 2015 indique pour la SCSP une augmentation du financement de la masse salariale en 2016 de 929 117€ pour s'établir au niveau de 112 658 610€.

Les autres subventions liées à des conventions sont fluctuantes ; elles ont progressé de 9,5% entre 2012 et 2014 puis baissé de 16% entre 2014 et 2015 pour se situer à 6,78 M€.

La montée en charge du plan Campus s'est accompagnée d'une augmentation sensible des capitaux propres entre 2013 et 2015 par les subventions de l'Etat (10,27 M€), de la Région (9,71 M€) et des autres collectivités publiques dont le Grand Lyon (1,32 M€). A une échelle nationale, la progression des crédits de l'Etat semble s'être centrée sur les crédits extrabudgétaires avec les opérations Campus dans un premier temps, puis les Plans d'Investissement Avenir (PIA), financés par les intérêts des dotations de capital accordées (à un taux d'intérêt de 4,032% pour l'opération Campus, 3,14% pour le PIA1 et 2,49% pour le PIA2).

Les dépenses

Les consommations intermédiaires ont diminué de 16% entre 2012 et 2014 et de 3% entre 2014 et 2015 pour s'établir à 11,46 M€. Dans le cadre d'une contrainte budgétaire et d'une optimisation, cette réduction résulte notamment des économies d'énergie, de la diminution des achats de fournitures, des frais de reprographie, des honoraires, des dépenses de publicité, des frais de réception. La demande politique explicite d'un effort de réduction de 10% du budget de fonctionnement des composantes et des services centraux sur la base des dépenses moyennes au cours des quatre dernières années n'a toutefois été mise en œuvre qu'en 2015.

Les charges du personnel ont augmenté de 6% entre 2012 et 2014 puis ont diminué de 1% entre 2014 et 2015. L'effort de réduction a porté principalement sur les rémunérations accessoires et les « indemnités et avantages divers ».

Pour les autres charges, le poste principal concerne la dotation aux amortissements. Celle-ci a augmenté de 4,9 M€ en 2013 à 5,9 M€ en 2015, en lien avec la politique d'investissements plus soutenus. Les amortissements correspondants aux investissements financés par subvention sont neutralisés par une quote-part de subvention reprise au résultat dans les produits. Celle-ci s'est élevée à 2,4 M€ en 2015 ; la capacité d'autofinancement mobilisée pour les amortissements des investissements autofinancés a donc été de 3,5 M€.

L'évolution des taux d'exécution

Sur la période 2012-2015, le taux d'exécution de la masse fluctue entre 96,6% et 98,3%. Ce pourcentage étant calculé par rapport à un total élevé, les montants non consommés restent relativement élevés. Ainsi, en 2015, 1,3 M€ de masse salariale hors convention n'ont pas été exécutés.

L'évolution des taux d'exécution des dépenses de fonctionnement et de d'investissement par rapport aux crédits ouverts doit être rapprochée de celle des taux d'exécution des recettes par rapport aux recettes attendues. L'écart entre le taux d'exécution des recettes de fonctionnement (entre 93,8% et 95,6% sur la période 2012-2015) et celui des dépenses de fonctionnement (entre 78,2% et 82,4%) semble indiquer des marges de manœuvre inexploitées. Toutefois, il convient de raisonner sur les flux en dehors des conventions pluriannuelles. Un pourcentage significatif de crédits ouverts non

consommés hors convention ne concerne que quelques composantes, services centraux et laboratoires.

Pour les investissements, le taux d'exécution des recettes était inférieur de 20 points à celui des dépenses en 2012 et est devenu supérieur de 6 points en 2015, ce qui reflète des progrès dans les délais de versement des subventions d'investissement des collectivités publiques. L'exécution pluriannuelle des lots de travaux explique un taux d'exécution annuel comptablement constaté assez limité des dépenses d'investissement (48,8% en 2015). Cela n'a pas d'incidence majeure sur le suivi des chantiers mais complique une saisie budgétaire annuelle des opérations, d'où l'importance d'un raisonnement sur des flux hors convention que permet la GBCP par les écarts possibles entre les autorisations d'engagement pluriannuel et les crédits de paiement annuels.

Un abondement du fonds de roulement au-delà du budget initial en 2015

Le fonds de roulement est la différence entre les subventions d'équipement et les immobilisations réalisées. Un prélèvement sur le fonds de roulement n'est autorisé par le Rectorat que pour le financement des investissements.

Après avoir diminué de 3 M€ en 2012 et de 321 000€ en 2013, le fonds de roulement de l'établissement a augmenté de 3 M€ en 2014. Alors que le BI de 2015 prévoyait un prélèvement de 537 494 euros, le fonds de roulement a été finalement abondé de 5 952 025€. Cet écart de 6,5 M€ entre le prévisionnel et le réalisé est lié à hauteur de 4,6M€ à un taux d'exécution des subventions d'équipement supérieur à celui des dépenses réalisées pour les travaux et à une capacité d'autofinancement réalisée supérieure de 1,9 M€ par rapport aux prévisions.

Cet abondement du fonds de roulement a dépassé largement les économies attendues de la compression des dépenses de fonctionnement demandée aux composantes et services centraux. Une partie s'explique toutefois par le raccourcissement de la période des comptes dans le cadre de la bascule dans la GBCP, le compte financier de l'année devant être désormais approuvé le 28 février de l'année n+1 au plus tard. Nous pouvons estimer à 1,3 M€ le volume des factures de 2015 réglées en 2016.

Le besoin en fonds de roulement est la différence entre les créances des usagers et les dettes de l'établissement à la fin de l'année civile. Il est structurellement négatif dans les universités, en raison des encaissements réalisés le 31/12 bien supérieurs aux décaissements à effectuer. La trésorerie a été ainsi abondée par cette hausse du fonds de roulement et le besoin de fonds de roulement négatif. Son niveau a augmenté de 43% entre 2012 et 2015 pour atteindre 35,4 M€, soit l'équivalent de 94 jours de dépenses décaissables (seuil d'alerte conventionnel à 45 jours).

2. Le Programme pluriannuel d'investissement (PPI)

Suivi des chantiers

La requalification du campus PDA avec la mise en sécurité des bâtiments K et L a été moins coûteuse que prévu. Sur les AE de 23,48 M€, il reste une marge inutilisée de 3 M€. En accord avec les tutelles publiques, nous sommes amenés à proposer un projet de rénovation supplémentaire ou de création d'un nouveau bâtiment.

La prise en considération de la pluri-annualité des investissements relativise la portée des modifications apportées au BR2 (avec un résultat négatif provisoire de 59 000€ et un nouveau prélèvement sur fonds de roulement de 442 602€). Le volume de liquidation des factures de travaux en fin d'année et le calcul de la dotation d'amortissement peuvent par contre avoir un effet assez sensible sur le niveau du résultat de l'exercice.

Le Gros Entretien et Renouvellement (GER)

Tableau 1- Estimation du GER sur l'opération Campus de l'université de Lyon 2

GER (cf. annexe 7)	Etablissement porteur		Etablissements utilisateur Université Lumière Lyon 2	
	Montant	%	Montant	%
GER	0,00 €	0	8,80 € HT/m ² /an dont 2,38 € HT/m ² /an pour les équipements neufs	100
TVA à financer		0	1,76 €/m ² /an	100
Total GER* Surface 48 282 m² plancher + M. Moulages 3008 m² plancher	0,00	0	10,56 € TTC/m²/an	100

Exploitation-maintenance	Etablissement porteur		Etablissements utilisateur Université Lumière Lyon 2	
	Montant	%	Montant	%
Maintenance	0,00 €	0	16 € HT/m ² /an dont 1,20 € HT/m ² /an pour les équipements neufs	100
Exploitation	0,00 €	0	19,36 € HT/m ² /an	100
Taxes et impôts autres que TVA		0		100
Frais de gestion		0		100
TVA à financer		0	7,07 €/m ² /an	100
Total exploitation maintenance Surface 48 282 m² plancher + M. Moulages 3008 m² plancher	0,00	0	42,43 € TTC/m²/an	100

La convention pour la réalisation de l'opération Campus sur le site des quais indique dans le tableau joint une évaluation du GER à 10,54€TTC/an/m² et du coût de la maintenance-exploitation à hauteur de 42,43€TTC/an/m² pour 48 282 m² de surface plancher sur le site BDR. Le GER reste à estimer pour les 3008 m² du Musée des moulages. Les coûts estimés pour le GER et la maintenance sont logiquement nettement inférieurs pour les équipements neufs. Une vigilance dans une utilisation économe des locaux doit néanmoins être maintenue, ce qui est plus simple à réaliser pour des

bureaux que pour des locaux d'enseignement connaissant une rotation importante des usagers.

A court terme, les calculs effectués par la DIRLOG pour le BR2 indiquent une hausse de la surface totale occupée de 113 756 m² en 2015 à 119 756 m² en 2016 pour les 64 bâtiments utilisés (43 biens domaniaux, 15 prises de bail et 6 mises à disposition en 2016). Les coûts d'entretien et de réparation des bâtiments ont été abaissés de 272 733€ en 2015 à 264 000€ en 2016.

La projection à l'horizon de 25 ans (source : Maître d'œuvre Quadrim, validé par l'AMO Amélia) indique un coût prévisionnel du GER du site des quais de 16,067M€ HT soit 19,28M€ TTC indexé sur 25ans. Sur cette base, le calcul de la moyenne arithmétique (771 220€ par an) doit être mis en perspective par les variations importantes des opérations prévues (avec un pic pour entre 2032 et 2036). Les dotations aux amortissements réalisées et les prélèvements possibles sur le fonds de roulement doivent être intégrés dans le calcul de l'épargne nécessaire pour assurer la soutenabilité financière du GER.

3. L'évolution de l'offre de formation

Un objectif-cible (- 20 000 heures) non atteint

La « Note de soutenabilité établissement Lumière Lyon 2 », distribuée aux administrateurs en 2015, indiquait un objectif de réduction de l'offre de formation de 20 000 heures dans le cadre du prochain contrat quinquennal 2016-2020 par rapport au présent contrat afin de réduire le coût annuel de cette formation d'environ un million d'euros et dégager une marge de manœuvre pour « un modèle durablement soutenable ».

La mise en œuvre de cet objectif financier de baisse du H/E passait entre autres par une transformation des rapports pédagogiques dans le cadre de la construction des maquettes, en réduisant notamment l'offre d'enseignements en présence des étudiant.es au profit d'enseignements à distance qui s'adresseraient à une masse plus élevée d'étudiant.es. Cette volonté verticale de changement des relations d'enseignement s'est heurtée à des résistances importantes d'enseignant.es-chercheur.es et d'étudiant.es. L'efficacité pédagogique d'une généralisation des MOOC est notamment contestée en raison du fort taux d'abandon des inscrits, constaté par les universités américaines pionnières dans ce domaine. Une somme de 150 000€ a été provisionnée pour soutenir des innovations pédagogiques numériques par le SIPUN sur la base d'une sélection d'appels à projet ; cette somme ne permet pas de financer l'intégralité des 50 heures d'enseignements à distance mis en place par diplôme. Par ailleurs, des assouplissements ont été consentis sur le nombre de portails ouverts en licence, les parcours en licence et en master, tout en maintenant dans toutes les composantes une UE transversale avec des modules sur l'entrepreneuriat et le projet professionnel de l'étudiant dont l'efficacité pédagogique est contestée par certaines composantes.

Les projections actuelles de la DFVE

Le scénario de la DFVE qui anticipe en 2016-2017 un volume horaire global de 140 449 heures pour la licence (soit + 9000 h par rapport au consommé de 2013-2014) et de

68 726 heures pour le master (soit moins 5000h par rapport au consommé de 2013-2014) repose sur deux hypothèses :

- les effectifs déclarés par les composantes dans les maquettes (gonflés par rapport aux effectifs constatés en 2013-2014 ; par exemple 8376 étudiant.es attendu.es en master contre 6866 inscrits en 2013-2014)
- un décompte des heures de la maquette autour du pivot des 40 étudiant.es (CM reconverti en TD si groupe inférieur à 40 étudiants), hypothèse juridiquement fragile depuis l'arrêt du tribunal administratif qui remet en cause le caractère arbitraire de ce seuil et difficilement praticable en cas d'observation de groupe inférieur à 40 étudiant.es pour un CM du fait des effets *a posteriori* sur les services des collègues.

Dans ce cadre, l'offre totale de 229 883 heures estimée par la DFVE le 25 mai 2016 correspond au volume pris en compte dans le calcul du budget initial 2016 mais sans qu'on n'ait pour le moment une idée assez précise de son coût en masse salariale (qui peut varier selon la répartition entre heures statutaires, heures complémentaires (HC) au coût chargé de 43€ et heures de vacation au coût chargé de 49€. De plus, nous ne connaissons pas encore les effets de la revalorisation du point d'indice à venir le 1^{er} juillet et en 2017 sur le coût des heures de vacation et des HC, ni le niveau de la compensation par l'Etat de cette hausse salariale.

Une question clé est l'ajustement de l'offre de formation aux effectifs qui seront réellement inscrits en 2016-2017, plus ou moins inférieurs dans les composantes selon le degré d'adaptation des prévisions pour faire baisser artificiellement le H/E ou rentrer dans les cases par multiple de 40 par exemple.

Les hypothèses déjà envisagées pour se rapprocher de la cible des -20 000 heures en neutralisant l'augmentation des effectifs de L2 et L3 déclarée par les composantes ne paraissent pas toujours adaptées à la réalité des formations.

Dans le cas des masters, l'offre déclarée par les composantes avant les dialogues noués avec la nouvelle équipe présidentielle représente un total de 68 726 heures, ce qui correspond à un H/E de 8,2 si les effectifs attendus par les composantes dans leurs déclarations augmentent effectivement de 18%. Cette hypothèse surestime la capacité d'attractivité supplémentaire des masters de notre établissement d'une année à l'autre. Une requalification des CM et TD sur la base d'un seuil de 40 étudiants abaisserait le nombre d'heures à 66 202 tandis que la requalification de tous les TD en CM augmenterait les moyens pédagogiques nécessaires à un niveau de 74 554 heures.

Potentiel utile et heures complémentaires

Tableau 2- charges pédagogiques avec une simulation le 25/05/16 (source DFVE)

	2014-2015	2015-2016	Proj. 2016-2017	Proj. - réalisé
Total moyens pédagogiques	225 191	229 067	229833	766
Potentiel enseignant utile net	134 599	136 304	136304	0
HC prévisionnelles	90 592	91 746	93530	1784
Budget HC prévisionnel en €	3 891 425	3 940 999	4017616	76617

Le potentiel enseignant utile net correspond au nombre d'heures d'enseignement statutaire des enseignant.es titulaires moins les décharges pour le référentiel du

personnel enseignant, les CRCT, délégations et allègements de service. Les personnels en disponibilité ne sont pas pris en compte dans le calcul. L'évolution entre les années 2014-2015 et 2015-2016 indique une hausse du potentiel utile net après un point bas en 2014-2015 (137 391 h en 2013-2014) ainsi qu'une hausse de 1,7% des moyens pédagogiques en heures.

La projection effectuée le 25 mai 2016 pour l'année 2016-2017, avec des données susceptibles d'évoluer pour l'offre de formation d'ici la rentrée, s'appuie sur une reconduction du potentiel utile net puisqu'il ne peut être correctement connu qu'après la rentrée. L'évaluation des heures complémentaires sur la base du taux actuel des vacations pour les titulaires indique une hausse prévue de la dotation budgétaire de 76 617€. La revalorisation du point d'indice devrait faire augmenter la dotation budgétaire des HC, toutes choses égales par ailleurs, le 01 juillet 2016 à 4 041 722€ et à partir du 01 février 2017 à 4 065 972€. Cette évaluation suppose que les enseignants-chercheur.es acceptent d'effectuer des heures supplémentaires ou que les composantes compensent par d'autres ressources le différentiel d'environ 16€ par heure entre le montant chargé des HC (42,9€) et le montant chargé des heures de vacation pour l'emploi de personnel enseignant contractuel.

Deux tableaux construits par le pilotage de la masse salariale de la DBF apportent des éclairages complémentaires.

Tableau 3- Nombre d'heures d'enseignement payées par année et par statut

	Contractuels	Titulaires	Total
2011	81 943	44 113	126 056
2012	86 275	50 978	137 253
2013	91 945	49 623	141 568
2014	89 819	44 420	134 239
2015	93 116	48 554	141 669

La part des heures d'enseignement offerte par des contractuel.les est d'environ 65% des heures de cours dispensées par l'université. Le pourcentage varie irrégulièrement au cours de la période avec un point bas en 2012 (63%) et un pic en 2014 (67%).

Tableau 4- Nombre d'heures d'enseignement payées par année et par service fait

	Année en cours	Années antérieures	Total
2011	86 057	39 999	126 056
2012	92 092	45 161	137 253
2013	87 416	54 152	141 568
2014	83 318	50 921	134 239
2015	85 953	55 717	141 669

Ce tableau appelle à une vigilance accrue sur la régularité du paiement des heures effectuées par des contractuels et montre les incidences du report de ces heures sur une année ultérieure (par exemple le retard pris en 2014 se traduit par un accroissement sensible des heures en 2015).

La valorisation des heures complémentaires

Tableau 5- Etudes sur la consommation des moyens pédagogiques
(source : PMS –DBF)

COMPOSANTE	Notifications 2015				HC 2015x 42,96€	Coût moyen 2014	Coût moyen 2015	HC x CM 2015	Delta coût moyen
	Moyens pédagogiques (heures)	Potentiel Utile (heures)	Notif HC (heures)	HC / Moyens pédagogiques					
FSEG	19 318	14 762	4 556	24%	195713,8	51,8	51,2	233133,6	37419,8
TT	22 748	18 358	4 390	19%	188574,6	51,2	50,0	219444,1	30869,5
PSYCHO	23 502	11 595	11 907	51%	511471,1	52,4	52,2	621141,8	109670,7
DROIT	21 814	9 875	11 939	55%	512845,7	51,9	52,8	630024,9	117179,2
ISPEF	8 520	5 373	3 147	37%	135191,7	54,2	53,2	167446,9	32255,2
ICOM	21 408	7 694	13 714	64%	589091,7	55,1	54,9	753309,1	164217,4
IETL	3 052	2 135	917	30%	39390,19	52,9	49,9	45723,1	6332,9
LESLA	28 207	22 657	5 550	20%	238381,5	53,0	53,0	294244,6	55863,1
Langues	50 262	30 037	20 225	40%	868775	53,4	53,3	1077454,9	208679,9
FASSP	20 310	12 113	8 197	40%	352106,2	52,0	52,7	432349,0	80242,7
CIEF	0	N/A	N/A	NA	NA			NA	NA
SUAPS	5 000	N/A	5 000	NA	214777,5	48,3	48,8	244103,9	29326,4
SCUIO	1 050	0	1 050	100%	45103,3	47,6	50,3	52838,4	7735,1
Total CF 900064	225 191	134 599	90 592	40%	3891423	53,2	52,7	4771214,3	879791,8

Le tableau rappelle les notifications effectuées en 2015 sur les heures complémentaires en complément du potentiel utile pour prendre en charge les heures d'enseignement (moyens pédagogiques) pour les différentes composantes. La colonne « HC 2015 x 42,96€ » indique les dotations distribuées aux composantes pour valoriser ces heures complémentaires à leur taux minimal. Les colonnes « coût moyen 2014 » et « coût moyen 2015 » indiquent le coût réellement supporté par les composantes pour financer les moyens pédagogiques avec une partie des heures effectuée par des vacataires et l'autre par des titulaires. Une estimation de la dotation mobilisée par les composantes pour financer ces heures est enfin effectuée avec le calcul du différentiel par rapport à une valorisation sur la base du coût horaire minimal. Le total indique un surcoût de 879 791,8 euros en s'appuyant sur les données en 2015. Un tel transfert ne peut pas être financé par une ressource additionnelle. La seule possibilité est de modifier le modèle d'allocation des moyens entre le central et les composantes en s'appuyant sur la SCSP et les ressources propres.

La réflexion à mener sur la transformation de ce modèle doit partir des données du budget initial des composantes en 2016.

Pour alléger la présentation, le tableau ci-dessous ne prend pas en compte les reports d'une année à l'autre. La première colonne présente les dépenses prévisionnelles des composantes avec la marge de sécurité imposée sur la masse salariale. Les deux colonnes suivantes indiquent la répartition entre la mobilisation des ressources propres et les prélèvements opérés sur la SCSP, soit pour les services transversaux rendus (Droit et ICOM notamment), soit pour compenser l'insuffisance des ressources propres collectées par la composante.

Les besoins de financement pour le fonctionnement, les heures complémentaires et les investissements ont suscité un prélèvement sur la SCSP de 1 767 403€ et l'utilisation de ressources propres à hauteur de 7 437 149€.

Tableau 6- Crédits de paiement des composantes dans le BI 2016 avec les sources de financement (hors convention et PPI)

BUDGET 2016 hors Conventions et PPI	Dép. + sécurité	Besoin de financt SCSP ou autres	RP connues	TOTAL	sécurité MS
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion	1155876		1200000	1200000	74776
Temps et territoire	146412	110000	55000	165000	2000
Institut de Psychologie	831000	135969	710000	845969	20000
Faculté de droit et sciences politiques	295822	30000	280000	310000	35222
Institut d'Etudes du Travail de Lyon	210190		220000	220000	5000
Institut de Formation Syndicale	66249		67149	67149	
Institut des Sciences et Pratiques d'Education et de Formation	512543		530000	530000	59543
Institut de la Communication	825413	30000	880000	910000	11213
Institut Universitaire de Technologie Lumière	3053974	776149	2400000	3176149	75000
Faculté des Lettres, Sciences du Langage et Arts	1038000	368098	690000	1058098	20000
Faculté des Langues	464722	317187	180000	497187	5000
Faculté de Sociologie et d'Anthropologie	190498		225000	225000	2000
sous-total composantes	8790699	1767403	7437149	9204552	309754

II- LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES PROPOSEES

Les grandes orientations de notre budget répondent aux priorités que nous fixons pour notre établissement à la fois pour l'année 2017 et pour les années à venir. Dans le cadre du débat d'orientation budgétaire, nous proposons plusieurs principes généraux qui guideront notre démarche et qui constitueront le socle de la lettre de cadrage budgétaire.

Assurer nos missions : les priorités

Le premier impératif est de préserver la qualité et la richesse de nos formations, de proposer un enseignement qui accompagne nos étudiant.es dans leurs projets personnels et donne au plus grand nombre les chances de mener leur projet de formation dans les meilleures conditions.

Pour nous donner les moyens de cette politique, il est en premier lieu indispensable de maîtriser les coûts de chacune des formations et de ne pas laisser les unes prendre des dimensions disproportionnées – et donc requérir un nombre d'heures très élevé – par rapport aux autres. Le budget 2017 sera le premier à couvrir pleinement la mise en œuvre de la nouvelle offre de formation alors même que les incidences budgétaires de cette dernière n'ont pas été pleinement prises en compte lors de la phase d'élaboration et de montage. La démarche initiale de la nouvelle équipe a consisté à demander aux composantes un certain nombre de précautions dans le déploiement d'options en licence et dans l'ouverture de modules et parcours en master. Les flux constatés en 2016-2017 et la mission engagée sur les questions touchant au coût de l'offre de formation devraient amener à réajuster les maquettes dès le printemps 2017. Les échanges qui ont eu lieu avec les composantes en mai-juin ont généralement permis d'aboutir à des accords sur cette adaptation progressive des maquettes. Nous demanderons cependant au Conseil d'administration, à la suite de la CFVU, de valider les projets de formations en prêtant spécifiquement attention à leurs enjeux financiers.

Néanmoins, nous devons d'ores et déjà globalement envisager un coût de l'offre de formation plus élevé que les années antérieures en raison du nombre important de licences dont le volume horaire augmente dans les maquettes du prochain contrat selon les données de la DFVE commentées dans la 1^{ère} partie. Il est à noter que cette augmentation du volume horaire se posera de nouveau pour le budget 2018 dans la mesure où les maquettes ne sont pas encore pleinement stabilisées et où le passage aux 1500 heures effectives donnera lieu à de nouvelles augmentation du volume horaire global en 2017-2018. Concernant les masters, le maintien d'un financement au H/E pour l'année 2016-2017 ne devrait pas avoir d'incidence majeure sur le coût de l'offre de formation dans la mesure où les composantes s'engagent à respecter le volume d'heures

ainsi calculé, combiné avec l'enveloppe personnel de leur budget. Nous demanderons un engagement ferme des directrices et directeurs de composantes sur ce point.

Pour le Service commun de documentation (SCD), il est envisagé dans le plan « Bibliothèque ouverte + » d'accroître les horaires d'ouverture des bibliothèques universitaires. Cette ouverture représentera un surcoût pour l'établissement en 2017 dans la mesure où le financement du projet ne recouvre que 75% des dépenses la première année – 2016 – puis 60% l'année suivante -2017. Il importe donc de prévoir de couvrir la différence entre le coût des ouvertures prolongées et la partie prise en charge par le projet. Que le projet soit retenu ou non, nous souhaitons organiser un accroissement des amplitudes horaires de la bibliothèque Chevreul en semaine. Sous réserve de validation de ces modifications des amplitudes horaires par les conseils, il est donc nécessaire de prévoir une augmentation des dépenses pour cette opération. Elles concernent tout à la fois le personnel, mais aussi le fonctionnement et l'investissement (fluides, aménagements nécessaires à des modalités d'accueil différenciées selon les tranches horaires).

Au-delà de l'offre de formation et de l'accès à la documentation, la vie étudiante et les conditions d'études doivent aussi se trouver au cœur de nos préoccupations. Cela passe par les aménagements des campus évoqués plus bas, par la pleine utilisation du FSDIE pour promouvoir les actions étudiantes, par la qualité et la diversité des services qui leur sont destinés. Le recrutement d'une assistante sociale fait ainsi partie des actions qui seront entreprises sans délai afin de répondre à un besoin évident auquel les services existants (CROUS notamment) ne permettent pas de répondre entièrement.

Face à ces impératifs qui concernent tant la formation initiale que la formation continue, nous devons mener une réflexion sur la place et les missions de l'Université Tous Ages (UTA). Si l'ouverture de l'Université sur la cité constitue un enjeu de taille, il n'est pas cohérent de développer à l'UTA des activités qui se substituent à la formation continue dispensée au sein de l'établissement, ni d'y proposer des enseignements dont le contenu et les intervenant.es n'entretiennent aucun lien évident avec l'université – ces activités se substituent alors à celles d'entreprises privées ou d'associations d'éducation populaire. Il importe aussi de rester vigilant.es quant au coût (en personnel et fonctionnement) de la multiplication des cours à l'UTA dans un contexte où se pose la question de notre capacité à financer la mise en œuvre du nouveau contrat. Nous avons ainsi souhaité recentrer l'offre de formation de l'UTA dès la rentrée 2016. Un travail devra être mené dans le courant de l'année prochaine sur le positionnement de l'UTA dans l'Université, sur ses missions et sur son modèle économique.

Dans le domaine de la recherche, les modalités de répartition des allocations de moyens entre unités de recherche (UMR et EA) devront être rediscutées en Commission recherche à partir de données plus fines issues d'une amélioration des dialogues de gestion menés avec les laboratoires en concertation avec l'ensemble des tutelles mais il n'est pas envisagé pour cette année de révision de l'enveloppe globale de l'établissement. Les financements BQR (soutien à l'organisation de manifestations

scientifiques) de même que l'Appel interne à projets, qui vise à favoriser l'émergence de projets de recherche originaux à dimension internationale, devraient également être reconduits à un niveau équivalent. A titre exceptionnel, des projets d'envergure pourront également être soutenus hors BQR. En revanche, nous ne souhaitons pas reconduire l'année prochaine le dispositif ASPRE (Allègement de service en premier soutien à la recherche) dont la mise en œuvre au cours des deux dernières années n'a pas été satisfaisante (faible nombre de candidatures et interrogation sur les critères de sélection). Sur ce point encore, une discussion devra être engagée en Commission recherche sur l'opportunité et les conditions du déploiement d'un autre dispositif qui devrait permettre à l'ensemble des collègues nouvellement nommés et/ou aux collègues finalisant une HDR de disposer d'un allègement de service d'enseignement. Notre Université continuera enfin à cotiser à des structures d'appui à la recherche (GIS, GIP, Fédérations de recherche, etc.). Enfin, il conviendra de prévoir une amélioration des outils de pilotage budgétaire par un travail sur le système d'information recherche.

La situation des personnels : réduction de la précarité et refonte des systèmes de prime

L'une des priorités des années à venir réside dans la réduction de la précarité et l'amélioration de la situation des personnels contractuels précaires. Cet effort est nécessairement pluriannuel et il doit se faire dans une perspective d'ensemble prenant en compte les besoins des services, laboratoires et composantes comme les compétences et projets professionnels des personnels concernés.

Pour l'année 2017, la prorogation du dispositif Sauvadet doit permettre d'envisager l'ouverture de concours et ainsi la titularisation de personnels contractuels. En outre, dans le prolongement de sa mise en œuvre dès 2016, nous visons la pérennisation d'un système de primes pour les personnels BIATSS contractuels qui en sont actuellement exclus. Par ailleurs, une réorganisation des activités doit être menée afin d'entamer un processus de réduction du temps partiel subi, en particulier dans le service d'entretien. C'est également à une mise à plat et à une harmonisation des primes des BIATSS que nous devons nous atteler pour parvenir progressivement à un traitement égalitaire des personnels dans ce domaine. Cela s'accompagne nécessairement de l'abandon de systèmes de prime dont la répartition ne répond ni à des critères clairs ni à un principe d'égalisation – cela concerne notamment la prime dite de « Formation continue », déjà retirée de certaines composantes où elle était auparavant versée.

Pour les vacataires enseignant.es, l'effort doit principalement porter sur les procédures et délais de paiement des heures effectuées, ce qui n'aura pas d'incidence sur le volume global des heures payées en 2017. L'exonération des frais d'inscription pour les vacataires doctorant.es inscrits à Lyon 2 est reconduite dans les mêmes conditions que précédemment.

Le référentiel enseignant sera recalibré pour l'année 2016-2017. Les fonctions couvertes seront redéfinies et l'enveloppe globale abaissée. Ce dispositif n'a pas permis, comme il était supposé le faire, l'implication des collègues dans des responsabilités pédagogiques et administratives : il est de plus en plus difficile de pourvoir certaines responsabilités dans la mesure où les collègues souhaitent légitimement préserver du temps pour la recherche et où les responsabilités pédagogiques et administratives ne sont pas valorisées dans la carrière des enseignant.es-chercheur.es. Surtout, les collègues qui assurent ces responsabilités ne bénéficient pas d'un accompagnement administratif suffisant. C'est la raison pour laquelle il nous semble préférable de limiter le référentiel et de privilégier le financement de supports de postes administratifs. Cela permettra de recentrer les responsabilités des EC sur leurs fonctions pédagogiques et scientifiques, d'alléger leurs charges administratives et de promouvoir une organisation du travail plus cohérente et plus efficace.

L'action sociale enfin doit être pleinement déployée pour permettre de proposer services et soutien aux personnels. La priorité, en 2017, sera de porter cette action en direction des agent.es les plus fragiles en raison de leur statut, de leur rémunération ou de difficultés personnelles.

Renforcer la solidarité au sein de l'établissement

Si les composantes de notre établissement conduisent leurs propres projets et procèdent pour cela à une répartition interne de leurs budgets, toutes s'inscrivent dans une dynamique partagée qui est celle de l'établissement. Les UFR et instituts se développent et déploient leur activité en s'appuyant sur des ressources et des services de l'université ; réciproquement, l'université n'a de sens qu'à travers les activités pédagogiques et scientifiques de ses composantes. S'il est indispensable que nous pensions notre université et sa richesse dans cette dimension collective et dans cette interdépendance, le budget de l'établissement, au service de nos missions et de nos projets, dans leur diversité et leur complémentarité, doit en conséquence être également pensé dans une logique collective et solidaire.

Cet impératif se traduit par plusieurs choix dans l'élaboration du budget, au premier titre desquels l'instauration ou la restauration d'une Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) pour l'ensemble des composantes. La DGF est indispensable au fonctionnement régulier des formations proposées par l'établissement dans le cadre du contrat quadriennal. Un certain nombre de dépenses incombent aux composantes pour assurer l'offre de formation collectivement portée. Aussi faut-il, sous réserve d'un travail réalisé en amont pour garantir les équilibres de notre offre de formation, que l'établissement dote les composantes en conséquence. À cette fin, les besoins liés au fonctionnement général régulier des composantes pour assurer leurs missions de formation seront examinés lors des dialogues budgétaires.

La solidarité entre composantes passe aussi par la valorisation des heures excédant le potentiel enseignant à coût moyen. Depuis trois ans, ces heures sont valorisées dans l'enveloppe attribuée aux composantes au niveau des heures complémentaires des enseignant.es-chercheur.es. Cette modalité de prise en charge et de valorisation des heures ne tient pas compte des différentiels de taux d'encadrement et induit de fortes distorsions entre composantes, faisant peser une forte pression sur celles qui connaissent une situation de sous-encadrement (dans la mesure où elles devraient, pour compenser cet état de fait, inciter les enseignant.es-chercheur.es à faire davantage d'heures complémentaires que dans les autres composantes).

La contrepartie de cette redistribution est la mise en place d'un prélèvement opéré sur les ressources des composantes. Celui-ci existe déjà actuellement, mais n'est pas clairement identifié comme tel et ne répond pas à des principes clairement établis. Au regard des dispositions mentionnées plus haut, ce prélèvement sera nécessairement plus élevé que précédemment et concernera l'ensemble des composantes. Plutôt que de fixer un pourcentage de prélèvement appliqué indifféremment à l'ensemble des composantes, nous optons pour une démarche soucieuse de la spécificité des formations et des besoins qui les caractérisent. C'est à cette fin que les composantes ont été d'emblée invitées à préparer un tableau de dépenses prévisionnelles pour chacun des diplômes en vue du dialogue budgétaire. Cette démarche doit permettre d'identifier et de hiérarchiser les besoins au sein des composantes et d'identifier, dès le budget initial, les marges dont nous disposons. Elle évite d'attendre la fin de l'année civile pour opérer des mutualisations trop tardives pour servir des projets ou encore de procéder à un abondement non maîtrisé du fond de roulement. Cette démarche suppose encore que les prélèvements opérés n'aient pas d'effets contre-incitatifs pour les porteur/euses de projet. Le recensement des besoins dans le cadre du dialogue de gestion vise aussi à éviter cette situation et à permettre aux diplômes qui parviennent à dégager des ressources de disposer du budget leur garantissant de couvrir pleinement leurs besoins.

C'est dans la même perspective qu'il convient d'envisager les prélèvements sur les contrats et conventions. Ceux-ci sont permis par l'initiative de porteur/teuses de projets qu'il convient d'encourager dans cette démarche mais ils sont aussi rendus possibles par le soutien et les moyens que l'université met à leur disposition. Il importe donc d'opérer des prélèvements bénéficiant à l'établissement mais dont le niveau ne soit pas dissuasif pour de telles initiatives. Pour cela, il nous semble indispensable de fixer un cadre commun sur les frais de gestion qui établisse clairement les niveaux de prélèvement. Un projet en ce sens sera soumis aux instances dans les meilleurs délais.

Enfin, le rééquilibrage de la répartition des postes au sein de l'établissement constitue aussi une pièce centrale de la solidarité entre services et composantes et recouvre des enjeux financiers non négligeables puisqu'il doit par exemple permettre d'éviter des situations de sous-service dans certaines disciplines quand d'autres doivent recourir à de très nombreux vacataires. Si cela ne peut se traduire immédiatement dans le budget initial 2017, cette nouvelle répartition des postes et des supports (maître.sses de

conférences, professeur.es, ATER, CDU, BIATSS) doit se traduire à terme par une meilleure allocation des ressources humaines et une réduction des coûts.

Maintenir des projets d'investissement ambitieux au service des conditions d'études et de travail

Les investissements pluriannuels prévus dans le cadre du Plan campus et de la rénovation du campus Porte des Alpes seront poursuivis. Ils reposent en majeure partie sur des financements extérieurs déjà programmés et les travaux devront donner lieu à un suivi budgétaire renforcé permettant de mieux anticiper le rythme des dépenses et leurs incidences sur le budget.

D'autres projets de grande envergure devront par ailleurs être engagés très rapidement, avec des effets immédiats sur le budget 2017. Il s'agit tout particulièrement du « Learning Centre / Lieu Commun » dont la programmation est indispensable dans le cadre de la rénovation et de la dynamisation du campus Porte des Alpes. Les financements nécessaires à ce projet doivent encore être assurés et toutes les démarches ont été entreprises en ce sens. Le lancement des études dès à présent est indispensable pour donner un signe fort de notre engagement sur ce programme aux partenaires et financeurs.

Par ailleurs, nous devons prévoir sur notre budget (enveloppe investissement) la prise en charge de la poursuite de la refonte du réseau Wi-Fi (CP de 150 000€), du contrôle d'accès (CP de 123 000€), des travaux d'accessibilité (CP de 200 000€), la finalisation éventuelle du renouvellement des installations de téléphonie engagé en 2016. Ces projets autofinancés doivent être programmés dès 2017 en vue de l'amélioration de notre équipement et ainsi des conditions de travail des personnels.