

Délibération n°211015_31

Séance du Conseil d'administration du 15 octobre 2021

Nombre de membres composant le conseil (effectif statutaire) : 28
Nombre de membres en exercice : 28
Membres présents : 13
Membres représentés : 5
Quorum : 14

Pour :

DÉCISION

AVIS

INFORMATION

Lettre de cadrage budgétaire pour l'exercice 2022

Vu l'avis du Comité technique de l'UTBM en date du 21 septembre 2021 sur la campagne d'emploi 2022 ;

Le Conseil d'administration

DECIDE

d'approuver la lettre de cadrage budgétaire pour l'exercice 2022 figurant en annexe.

Abstention(s) : 1
Votants : 18
Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0
Suffrages exprimés : 17
Pour : 15
Contre : 2

La présente délibération est adoptée



Fait à Sevenans,
Le Directeur
Ghislain MONTAVON

Lettre de cadrage budgétaire – Budget 2022

Université de technologie de Belfort-Montbéliard

1. Préambule

Les travaux de préparation du budget d'une année N sont amorcés au mois de juin de l'année N-1, avant même d'envisager quelque arbitrage que cela soit concernant des plafonds de dépenses ou la nature d'acquisitions.

En effet, deux postes budgétaires essentiels conditionnent l'intégralité de l'équilibre budgétaire :

- la principale recette budgétaire, la subvention pour charge de service public (SCSP),
- la principale dépense budgétaire, la masse salariale.

Concernant les recettes, il s'agit d'anticiper au mieux le niveau de la SCSP qui sera allouée par notre tutelle ministérielle. Cette subvention représente en effet de l'ordre de 80% des recettes initiales de l'établissement.

Concernant les dépenses, il s'agit d'estimer au plus près la masse salariale requise, premier poste budgétaire de dépenses. C'est également le poste le plus en tension, en raison de l'arrêt de la compensation, depuis 2020, *via* la SCSP, du glissement vieillesse – technicité (GVT) relatif aux personnels fonctionnaires de l'établissement.

A l'issue de ce travail préparatoire, la lettre de cadrage budgétaire a pour objectif de dessiner la trajectoire budgétaire pour l'année et ses ambitions particulières qui en forme l'originalité, au-delà des figures de style habituels et imposées, concernant notamment les dépenses obligatoires, à l'exemple des dépenses de viabilisation et de mise en sécurité du patrimoine immobilier ou celles de soutien aux activités des équipes de recherche, définie aujourd'hui de manière harmonisée à l'échelle de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche fondateurs de la communauté d'universités et d'établissement université Bourgogne Franche-Comté par l'entremise d'une clef unique de répartition.

En première approximation, la trajectoire budgétaire 2022 ne connaîtra pas d'évolution majeure au regard de l'exercice 2021, exception faite de la section d'investissement : l'année 2022 sera caractérisé par les premiers décaissements d'ampleur (de l'ordre de 7 000 000 €) en accompagnement des travaux de réhabilitation des bâtiments A et B du site de Belfort.

La trajectoire budgétaire 2022 permet également de proposer une campagne d'emplois soutenue, correspondant, en volumétrie, aux emplois statutaires ayant trouvé une fin en 2021, consécutivement à des départs en retraite ou à des mutations.

2. Mieux analyser les coûts directs et indirects des activités

Cette lettre de cadrage budgétaire 2022 est la première occasion de partager les premiers résultats tirés de l'étude des coûts complets des activités de l'établissement par une méthode analytique, la méthode dite P2CA (projet de connaissance des coûts des activités), méthode développée par la mission d'expertise et de conseil de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Dès le mois de septembre 2020, et tout au long de l'année 2021, l'établissement aura été accompagné par la mission ministérielle pour déployer cette analyse globale. Chantier d'ampleur ayant mobilisé de très nombreux compartiments de l'établissement, en particulier le service des ressources humaines, le service de la gestion budgétaire et le pôle d'appui au pilotage, il aura été finalisé au début de l'automne 2021.

Le projet P2CA définit ainsi une méthode harmonisée entre les établissements universitaires ayant pour objectif, une fois encore, de calculer le coût complet des formations et des activités de recherche, les deux missions majeures et fondamentales de tout établissement d'enseignement supérieur et de recherche. Ainsi, depuis 2017, le projet P2CA est déployé par vague dans les établissements (selon les vagues d'accréditations HCERES). Le mode de calcul P2CA pour obtenir le coût complet d'une activité correspond alors à l'agrégation de ses coûts directs et des coûts indirects induits par l'ensemble des activités de soutien et de support opérées par les directions fonctionnelles et les services administratifs et techniques. Concernant les activités de formation par exemple, le coût est ramené aux effectifs étudiants de l'année universitaire observée et permet l'obtention d'un coût complet par formation et par étudiant.

Cette analyse requiert d'être encore pleinement appréhendée et ne saurait, de bien entendu, conduire aux arbitrages budgétaires, en d'autres termes réaliser un pilotage exclusif par les coûts. Elle permet aujourd'hui cependant un éclairage complémentaire en objectivant, suivant une méthodologie commune à l'ensemble des établissements relevant de la DGESIP, l'ensemble des coûts.

Les tableaux 1 à 3 présentent globalement ces coûts.

Tableau 1. Coûts globaux (coûts directs et indirects) des activités de formation et des activités de recherche

	Coût global	Coût relatif
Activités de formation (toutes activités de formation confondues)	20 947 258 €	59,1 %
Activités de recherche (toutes activités de recherche confondues, hors activités spécifiques portées par le SAIC UTBM)	14 467 012 €	40,9 %
Total	35 414 447 €	100,0 %

Tableau 2. Coûts globaux (coûts directs et indirects) des activités de formation, par typologie de formation

	Coût global	Coût relatif
Activités de formation accréditées nationalement (diplômes nationaux : diplômes d'ingénieur, diplômes nationaux de master)	15 581 382 €	74,0 %
Activités de formation non accréditées nationalement (diplômes d'université dont le cycle de formation du tronc commun ¹ , etc.)	5 365 876 €	26,0 %
Total	20 947 258 €	100 %

Tableaux 3. Coûts moyens (coûts directs et indirects moyens) des formations d'ingénieur, par élève-ingénieur et par an, par typologie de formation

Formations d'ingénieur	Coût moyen UTBM, par élève-ingénieur et par an	Coût moyen national (sur la base de la moyenne des coûts moyens de 19 établissements)	Coût minimum national (sur la base de la moyenne des coûts moyens de 19 établissements)	Coût maximum national (sur la base de la moyenne des coûts moyens de 19 établissements)
Toutes formations d'ingénieur	7 320 €			
Formations d'ingénieur en ingénierie ²	7 546 €	10 902 €	7 011 €	15 075 €
Formation d'ingénieur en sciences et technologies de l'information ³	6 455 €	11 271 €	9 528 €	14 565 €

Les principaux enseignements de cette analyse, à ce stade, sont les suivants :

- un ratio, en grandes masses, de 60 % - 40 % entre le coût global des activités de formation et les activités de recherche ;
- un ratio, en grandes masses, de 74 % - 26 % entre le coût global des formations accréditées nationalement (diplômes d'ingénieur et diplômes nationaux de master) et les formations non accréditées nationalement (diplômes d'université notamment, dont le cycle de formation du tronc commun) ;

¹ Dont 4 178 102 € pour le cycle de formation du tronc commun

² FISE Ergonomie et mécanique, FISE Mécanique, FISE Systèmes industriels, FISE Energie, FISA Génie électrique, FISA Mécanique, FISA Logistique

³ FISE Informatique, FISA Informatique

- un ratio, en grande masse, de 78 % - 22 % entre le coût global du cycle de formation du tronc commun et les autres formations non accréditées nationalement ;
- un coût moyen global par élève-ingénieur et par an de 7 320 €, toutes spécialités d'ingénieur délivrées par l'UTBM confondues, au plancher du coût moyen national estimé sur la base de la moyenne des coûts moyens de 19 établissements.

3. Prises en compte des mesures sanitaires

La situation sanitaire liée à la pandémie à la COVID-19, bien qu'en amélioration en raison notamment de la couverture vaccinale de la population nationale⁴, reste toutefois fragile en ce début d'année universitaire 2021-2022, et inconnue pour l'année 2022.

Depuis 2020, plusieurs dispositions collectives et individuelles de protection sont mises en œuvre et adressent l'entièreté de la communauté de l'établissement. Ces dispositions, allant au-delà des dispositions légales d'un employeur et des dispositions requises par les autorités gouvernementales concernant les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ont été reconduites pour l'année 2021. Elles le seront pour l'année 2022, et donc budgétées.

Concernant les dispositions collectives, les principales d'entre-elles sont :

- le nettoyage renforcé des sanitaires, deux fois par jour, et la substitution des sèche-mains électriques par des serviettes jetables ;
- le gel hydroalcoolique disponible dans cent distributeurs (investissement en 2020), répartis sur les trois sites ;
- un centre de dépistage (par test antigénique) opéré par le service médical de l'établissement et accessible à tout un chacun sur rendez-vous.

Concernant les dispositions individuelles, les principales d'entre-elles sont :

- la fourniture d'autotests antigéniques, sur la base d'un test hebdomadaire, à l'ensemble des membres de la communauté de l'établissement (étudiants et personnels) ;
- la fourniture de masques de catégorie 1 lavables (100 fois) à l'ensemble des membres de la communauté de l'établissement (étudiants et personnels), avec réassort régulier ;
- la fourniture à l'ensemble des étudiants primo-entrants d'un ensemble d'équipements individuels : un clavier et une souris d'ordinateur, une paire de lunettes de protection, une paire de gants de manutention.

De manière complémentaire aux dispositions sanitaires, d'autres dispositions ont été déployées au titre de l'accompagnement de la communauté face aux difficultés induites par la crise sanitaire. Les principales d'entre-elles sont :

- le renforcement de la prise en charge psychologique des étudiantes et des étudiants, au regard du dispositif existant depuis cinq années à présent, par les professionnels de la maison de l'adolescence de Belfort ;

⁴ A l'échelle de l'UTBM, est sur la base d'un sondage anonyme pour lequel de l'ordre de 55 % des étudiantes et étudiants et 68 % des personnels ont répondu, la couverture vaccinale estimée courant septembre 2021 est la suivante :

- couverture vaccinale complète (soit deux injections) : 91 % (à l'identique chez les étudiants et le personnel) ;
- couverture vaccinale incomplète (soit une injection, en cours de complétude) : 3 % (à l'identique chez les étudiants et le personnel).

- le renforcement de la prise en charge psychologique des étudiantes, des étudiants et des personnels par un professionnel de santé assurant une permanence hebdomadaire au sein de l'établissement.

Le coût de l'ensemble de ces dispositions sera de l'ordre de 280 000 € pour l'année 2021. Un budget prévisionnel de 280 000 € sera réservé pour la poursuite de ces dispositions durant l'année 2022.

A l'exception du coût induit par la fourniture des autotests qui pourrait être compensé⁵, l'ensemble des autres dispositions sanitaires et d'accompagnement sont à la charge de l'établissement. C'est pourquoi ce coût global de fonctionnement est distribué sur l'ensemble des entités de l'UTBM, par un prélèvement global sur la section budgétaire de fonctionnement (s'élevant à 2 520 406 € en 2021 au titre de la SCSP).

⁵ Le coût des autotests antigéniques acquis auprès de fournisseurs agréés par le ministère devraient être compensés par le ministère de tutelle via un abondement de la subvention pour charge de service public.

4. Ressources humaines et campagne d'emplois 2022 (postes à ouvrir aux concours)

La masse salariale est le principale poste budgétaire de l'établissement. Cela n'est en rien singulier au regard de la typologie de son activité et de la nature de ses missions. La couverture de la masse salariale est assurée *via* la subvention pour charge de service public allouée par le ministère de tutelle et est conditionnée par ailleurs par un plafond d'emplois s'élevant à 357 emplois. Par ailleurs, l'établissement peut créer des emplois, dits emplois hors plafond, sur ses ressources propres : contractualisation d'activités de recherche et de valorisation, subventions spécifiques d'institutions, etc.

Les emplois étant la principale richesse, et ressource, de l'établissement, deux orientations ont été mises en œuvre au long des cinq années passées :

- dans un premier temps le « dégel » de certains emplois, au maximum des capacités financières de l'établissement ;
- dans un second temps, le renouvellement des emplois libérés suite à départ en retraite, suite à mutation, etc.

Dès lors que la masse salariale disponible annuellement est consommée à hauteur de 99,6 à 99,8% chaque année, il ne saurait être question, pour l'année 2022 comme les années suivantes, de procéder à de nouveaux dégels d'emplois, tant bien même que le plafond d'emplois n'est pas saturé. L'objectif pour l'année 2022 est de maintenir le nombre d'emplois, qu'ils soient statutaires ou contractuels, en renouvelant les départs en retraite et les départs suite à mutation.

Cette orientation pourrait toutefois, lors des années à venir et dès 2023, être obérée par la charge croissante du glissement vieillesse – technicité (GVT) lié à la structure des emplois. Le GVT de l'établissement se décompose en deux sections principales :

- celle relative aux emplois statutaires (fonctionnaires), représentant, en grande masse, de l'ordre de 75 % du GVT total annuel ;
- celle relative aux emplois contractuels, représentant, en grande masse, de l'ordre de 25 % du GVT total annuel. Il est à rappeler ici que cette politique est propre à l'UTBM qui, depuis toujours, propose aux agents contractuels en situation de contrat à durée indéterminée, une revalorisation salariale régulière sur la base de grilles salariales similaires à celles des agents statutaires.

Jusqu'à 2020, le GVT relatif aux personnels statutaires était compensé par le ministère de tutelle *via* un abondement à la subvention pour charge de service public. Depuis 2020, cette compensation n'est plus effective, induisant une charge supplémentaire croissante de manière inexorable sur la masse salariale de l'établissement. Le tableau 4 présente à ce titre l'évolution de GVT pour l'année en cours et les projections pour les deux années à venir. Pour l'année 2022, la structure projetée de la masse salariale (hors SAIC) est décrite dans le tableau 5.

Tableau 4. Evolution du GVT de l'établissement (brut chargé)

	2021	2022*	2023*
Personnels statutaires	177 668 €	134 841 €	118 907 €
Personnels contractuels	44 826 €	23 456 €	31 827 €
Total annuel	222 494 €	158 297 €	150 734 €
Total cumulé	222 494 €	380 791 €	531 525 €

* prévisionnel DPGEC (document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel)

Tableau 5. Structure projetée de la masse salariale pour l'année 2022 (hors SAIC)

	2022*	2021**	Variation entre 2021 et 2022
Rémunération principale (brute chargée)	25 983 180 €	25 430 262 €	+2,17 %
<i>Dont régimes indemnitaires</i>	1 652 293 €	1 595 983 €	+3,52 %
<i>Dont heures complémentaires et vacataires et référentiel d'équivalence horaire</i>	1 171 530 €	1 174 355 €	-0,01%
Liquidations directes (action sociale, médecine du travail, etc.)	93 368 €	68 540 €	+36,22 %
Total masse salariale	26 076 548 €	25 498 802 €	+2,26 %

* prévisionnel DPGEC (document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel)

** prévisionnel DPGEC (document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel) / juillet 2021

Malgré la réduction des marges, la campagne d'emplois 2022 proposée à l'arbitrage du Conseil d'administration, dans le cadre de l'ouverture d'emplois aux concours, est présentée dans le tableau 6. Cette campagne est proposée sous réserve de soutenabilité budgétaire.

Tableau 6. Campagne d'emplois 2022, par ouverture d'emplois aux concours, sous réserve de soutenabilité budgétaire

Enseignants et enseignants-chercheurs	
Maître de conférences	Emploi et masse salariale libérés suite à concours PU 2021
Maître de conférences	Emploi et masse salariale libérés suite à concours PU 2021
Maître de conférences	Emploi et masse salariale libérés suite à concours PU 2021
Maître de conférences	Emploi et masse salariale libérés suite à départ en retraite
Professeur des universités	Emploi et masse salariale libérés suite à mutation
Enseignant du second degré	Emploi et masse salariale libérés suite à mutation
Enseignant du second degré	Emploi et masse salariale libérés suite à départ en retraite
Personnels techniques et administratifs (BIATSS)	
Ingénieur d'études	Par la voie d'un concours externe
Technicien	Par la voie d'un concours interne

5. Orientations budgétaires

5.1. Recettes

Concernant les recettes, les orientations suivantes sont prises dans le cadre de la préparation budgétaire 2022 :

- une SCSP à un niveau identique à celui de l'année 2021 (de l'ordre de 29 200 000 €) ;
- des recettes propres non fléchées (droits d'inscription, taxe d'apprentissage, etc.) à un niveau identique à celui de l'année 2021 ;
- des recettes propres fléchées (projets) à un niveau légèrement supérieur à celui de l'année 2021 (territoire d'innovation, etc.).

Conséquemment, le périmètre des recettes ne devrait connaître aucune variation sensible et s'établir à celui relevé pour l'année 2021.

5.2. Dépenses

La section des dépenses s'organise suivant :

- la masse salariale, principal poste budgétaire du budget de l'établissement (cf. supra) ;
- le fonctionnement, en augmentation prévisionnelle par rapport à l'année 2021 de +3,5% ;
- l'investissement, en augmentation prévisionnelle par rapport à l'année 2021 de +25 %, dès lors que les opérations bâtementaires majeures sur le site de Belfort (bâtiments A et B) conduiront aux premiers décaissements conséquent (de l'ordre de 7 500 000 €).

Concernant la section de fonctionnement, le tableau 7 détaille, en grandes masses, les plafonds alloués à chacun des compartiments de l'établissement dans le cadre de la préparation des demandes budgétaires et des commissions budgétaires durant lesquelles les demandes seront motivées. Ces plafonds incluent les opérations pluriannuelles en cours, ainsi que les prévisions de recettes propres fléchées et non fléchées.

Concernant la section d'investissement, outre les opérations pluriannuelles et en parallèle des opérations requérant un prélèvement sur le fond de roulement de l'établissement, son volume sera au maximum celui de la capacité d'autofinancement de l'établissement, s'établissant à l'issue de l'exercice budgétaire 2020 (cf. compte-financier 2020) à 3 713 395 €. Il sera demandé aux différentes entités de présenter, lors des commissions budgétaires, leurs demandes motivées et hiérarchisées. Au total, la section d'investissement en 2022 sera supérieure à 10 000 000 €, dont 7 000 000 € *a minima* pour les opérations bâtementaires (au regard d'une section d'investissement en 2021 s'élevant à 7 318 153, dont 5 599 934 € hors SAIC UTBM, soit une progression entre 2021 et 2022 de l'ordre de +25 %).

Tableau 7. Plafonds de fonctionnement alloués à chacun des compartiments de l'établissement dans le cadre de la préparation de leurs demandes budgétaires

Entité	Plafond préparation budgétaire 2022	Plafond préparation budgétaire 2021	Variation entre 2021 et 2022
Pôles thématiques ⁶	562 000 €	555 100 €	+1,2 %
Directions fonctionnelles	1 301 500 €	1 316 700 €	-1,2 %
Pilotage	1 369 000 €	1 399 200 €	-2,2 %
Immobilier	2 496 000 €	2 405 000 €	+3,7 %
Total	5 728 500 €	5 676 000 €	+0,9%

⁶ Concernant les pôles thématiques, les plafonds de fonctionnement sont les suivants :

Mobilité et transports du futur	78 760 €	77 600 €	+1,5 %
Energie et informatique	247 950 €	245 500 €	+0,9 %
Industrie 4.0	147 790 €	146 000 €	+1,2 %
Humanités	87 500 €	86 000 €	+1,7%