

Délibération n°200925_32

Séance du Conseil d'administration du 25 septembre 2020

Nombre de membres composant le conseil (effectif statutaire) : 30

Nombre de membres en exercice : 30

Membres présents : 19

Membres représentés : 4

Quorum : 15

Pour :

DÉCISION

AVIS

INFORMATION

Lettre de cadrage budgétaire 2021

Le Conseil d'administration

DECIDE

d'approuver la lettre de cadrage budgétaire 2021 figurant en annexe.

Abstention(s) : 1

Votants : 23

Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0

Suffrages exprimés : 22

Pour : 20

Contre : 2

La présente délibération est adoptée.

Fait à Sevenans,

Le Directeur
Ghislain MONTAVON

le Directeur
Philippe



LETTRE DE CADRAGE BUDGETAIRE

PROJET DE BUDGET INITIAL 2021

&

CAMPAGNE D'EMPLOIS 2021

Table des matières

1- Préambule.....	2
2- La maîtrise et progression de ressources propres (exprimées en RE).....	3
3- Adaptabilité budgétaire et prise en compte des mesures sanitaires spécifiques.....	4
4- Les investissements sur ressources propres.....	6
5- Ressources humaines.....	7

1- Préambule

Les travaux propres à la construction du Budget Initial 2021 sont amorcés depuis le mois de juin 2020. En effet, deux postes budgétaires essentiels conditionnent les équilibres économiques avant même d'envisager les arbitrages permettant de fixer les plafonds de dépenses par sections budgétaires, ainsi que la nature des achats. Au titre des recettes, il s'agit d'anticiper au mieux le niveau de la subvention pour charges de service public (SCSP), représentant sur les trois dernières années 82 % des recettes du budget initial « établissement », pour 13% en ce qui concerne les ressources propres. Au titre des dépenses, il est logique que l'université, institution essentiellement organisée autour de « prestations de services », à savoir l'enseignement et la recherche, implique plusieurs facteurs dans l'approche la plus fine possible du niveau financier exigé par la mise à disposition des moyens humains nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

La lettre de cadrage permet d'afficher les ambitions particulières qui, passés les exercices de styles habituels, formeront l'originalité de la construction budgétaire 2021. Au nombre de quatre, elles nécessitent l'attention de chaque responsable de centre de responsabilité budgétaire (CRB) car les impacts seront collectifs.

Le premier concernera les ressources propres, hors SAIC, dans leurs niveaux financiers ainsi que leur structure. L'ambition visant à assurer au sein de la structure UTBM l'entièreté de la gestion des quatre formations d'ingénieur sous statut apprenti (FISA) sera expliquée plus loin. Le lien avec le centre de formation des apprentis et de l'industrie (IUMM) pourrait subir une évolution en profondeur, et un service annexe à comptabilité distincte à l'UTBM pourrait être créée.

Le deuxième concernera les investissements non financés par des ressources externes, donc générant un impact direct sur le fonds de roulement (FDR) de l'établissement, créant des dotations annuelles d'amortissement venant grever, année après année, la section de fonctionnement. La mobilisation sur fonds de roulement sur des engagements contractuels pluriannuels conduira à la prudence et, par conséquent, à n'autoriser au budget initial 2021 qu'une mobilisation du fonds de roulement dans le plus strict respect d'opérations indispensables.

Le troisième volet d'attention visera les crédits de fonctionnement et l'émergence d'un fonds significatif destiné à honorer les charges inhérentes aux adaptations en profondeur des pratiques et des locaux universitaires dans la perspective de la pérennisation des mesures de précaution sanitaires liées à la pandémie de la Covid-19. Il s'agit à cet endroit d'être prudent et de capitaliser les expériences vécues en 2020. Sur le plan budgétaire, l'effort ne doit plus être porté quasi exclusivement par un prélèvement sur le fonds de roulement (voir budget rectificatif n°1-2020), mais sur une solidarité collective. Cette charge spécifique, qui est proportionnée à hauteur de 258 000 €, dont 122 000 € de charges indirectes, se cumule avec la projection de perte de recettes et l'augmentation de la masse salariale en partie financée par la subvention pour charges de service public. La perte de recettes s'élèverait à environ 500 000 €.

Le quatrième et dernier volet, essentiel, est constitué de la politique en matière de ressources humaines. Ce chapitre aura l'ambition de brosser une perspective à trois ans, pour aboutir aux

choix opérés pour l'année 2021. Ce dernier chapitre débouchera sur le document « campagne d'emploi 2021 » qui sera soumis aux avis et votes des instances concernées.

Ces éléments formeront non seulement la trame de fond de la construction budgétaire, mais également un socle dans les échanges avec les autorités rectorales, dès la première phase d'échanges construite autour du dialogue stratégique et de gestion (DSG) 2021.

2- La maîtrise et progression de ressources propres (exprimées en RE)

Les activités universitaires sont encadrées par des textes législatifs et réglementaires, principalement regroupés dans le Code de l'éducation. Ces derniers, placés dans le cadre d'un service de l'Etat, bénéficient d'une subvention pour charges de service public. Néanmoins un certain nombre d'activités peuvent générer des ressources propres, acquises par l'Université en sus de cette subvention. Les plus emblématiques sont les actions partenariales conduites au profit et contre financement d'entreprises marchandes ou d'organismes publics. Elles sont gérées par le Service des Activités Industrielles et Commerciales. Ce dernier a généré, au titre de l'année 2019, 3 312 601 €, soit 9% des recettes de l'UTBM, et 46% des recettes hors subvention pour charges de service public.

Bien d'autres recettes, éloignées des activités industrielles et commerciales, sont également essentielles à l'équilibre budgétaire. Pour la même période de référence, soit 2019, on peut citer les droits d'inscriptions (856 288 €), la taxe d'apprentissage (782 501 €), la contribution de l'IUMM au financement de l'alternance (653 558 €), les droits d'inscriptions des étudiants retenus pour la formation de styliste prototypiste Espera Sbarro (231 180 €), la recette en provenance de Shanghai University (SHU) (312 994 €), correspondant à la contribution de l'établissement aux programmes opérés à UTSEUS, etc. L'importance que revêt le chapitre des ressources propres universitaire est attentivement souligné et observé par les autorités de tutelle. En effet, peuvent émerger à cet endroit des indicateurs de dynamisme, voire de connexion intense avec l'environnement économique, et plus généralement sociétal, que développe chaque université.

Dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion, un indicateur important vient éclairer cette notion de ressources propres, ainsi que son poids relatif proportionné à l'ensemble du budget. Il s'agit du ratio « ressources propres/produits encaissables ». Au titre de l'année 2019, ce ratio était de 20% soit 7 197 229 € de ressources propres et 36 218 860 € de produits encaissables. La prévision budgétaire 2020 fait état d'un ratio de 15%.

L'établissement entre dans une phase d'étude d'opportunité ayant pour perspective d'acquiescer la maîtrise complète du dispositif des formations d'ingénieurs sous statut d'apprentis. La maturité et la solidité du dispositif qui existe depuis la rentrée universitaire 2008 à l'UTBM, permet de former 300 élèves ingénieurs par an, inscrits au sein de quatre spécialités habilitées par la commission des titres de l'ingénieur (CTI) : mécanique, informatique, logistique industrielle et génie électrique. 150 entreprises sont mobilisées, et ce ne sont pas moins de 500 ingénieurs qui furent diplômés en 12 années par la voie de l'apprentissage, dans le cadre d'un accord avec le CFAI-IUMM. Ce dernier assure le conventionnement et les aspects administratifs des formations, l'UTBM assurant la majorité des 600 heures annuelles de formation pour des cursus trisannuels, les entreprises signataires

assurant les 1 000 heures de formation en sites professionnels. Jusqu'en 2019, les crédits de l'apprentissage faisaient l'objet d'un circuit spécifique géré par les collectivités régionales. La réforme du 5 septembre 2018, portant sur *la liberté de choisir son avenir professionnel*, réoriente ces flux financiers. C'est cette possibilité offerte dans la création d'organismes de formation habilités par le ministère du travail, que l'établissement ambitionne de saisir. L'UTBM a placé ce projet en tête des trois actions prioritaires soutenues dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion en mai 2020. Il a été satisfaisant de découvrir, par la notification du 31 juillet 2020 du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation, un financement spécifique de 36 800 € pour la réalisation d'une mission d'expertise. La recette actuelle est de 563 558 € (période d'observation 2019). Une perspective optimiste serait de 2 500 000 € sur une base de 8 500 € annuels par apprentis. (hypothèse optimiste car basée sur des effectifs saturés et des prises en charges complètes par les organismes collecteurs (OPCO)).

De multiples projections sont déjà apparues dans le cadre de la construction du cahier des charges visant à sélectionner un assistant à maîtrise d'ouvrage pour conduire l'étude de faisabilité du projet. Il n'y aura pas de modifications projetées au niveau du budget initial 2021. Néanmoins, il est envisagé d'effectuer, au cours de la révision budgétaire prévue pour le mois de juillet 2021 (qui sera également évoqué aux points 2 et 3), un point d'étape, munis des conclusions de l'audit et de la prévision de rentrée 2021. Des modifications profondes seraient alors nécessaires en préalable de la création du CFA de l'UTBM si le projet aboutissait : créer un service annexe à comptabilité distincte (SACD), avec son conseil de gestion et de perfectionnement, modifier les statuts et le règlement intérieur de l'UTBM, créer des lignes budgétaires, consolider les équipes existantes, voire les revisiter en profondeur.

3- Adaptabilité budgétaire et prise en compte des mesures sanitaires spécifiques

L'exécution budgétaire 2020 a été profondément marquée par les impacts de la crise sanitaire de la Covid-19. Le budget rectificatif (BR) n°1-2020, envisagé dès l'adoption du budget initial 2020, a été significativement remodelé. Il sera présenté aux administrateurs et soumis à approbation lors de la séance du 25 septembre. Ce budget rectificatif n°1-2020 traite accessoirement les questions de prélèvements sur fonds de roulement pour gros travaux et investissements, consacrant l'essentiel des mouvements à compenser les pertes de recettes et l'apparition de charges spécifiques en lien avec la mise en place de dispositifs particuliers et exceptionnels adoptés au fil des semaines de confinement complet puis de reprise progressive des activités en mode présentiel et enfin de rentrée universitaire 2020.

La prudence dans la prévision budgétaire, réputée sincère et véritable dans sa construction, nécessite qu'une trajectoire annuelle soit envisagée, tant au niveau de l'UTBM que du SAIC, tant au niveau des recettes que des charges. Il sera proposé de traiter séparément les questions budgétaires de l'UTBM de celles du SAIC sur ce volet. En effet, les dispositions générales (plan de circulation, mesures de distanciation, effectifs maximums à un instant précis, gel hydroalcoolique, masques, etc.) ont trouvé leurs déclinaisons sur les deux « sociétés » internes à l'UTBM (terme comptable).

Néanmoins, la présomption d'une forte perte de recettes d'activités partenariales industrielles, devront trouver leur écho au sein des activités du SAIC, en une réduction à due proportion du niveau des crédits de paiement : matière d'œuvre, charges courantes, frais de missions, masse salariale. En ce qui concerne l'UTBM, la perte de recettes déjà certaine est celle des droits d'inscription des stagiaires inscrits dans le cursus de la formation interne de styliste prototypiste Espera Sbarro. En effet, la décision est prise de ne pas accueillir une promotion 2020-2021, tout en conservant les charges fixes : personnel et structure. La perte de recette s'élève à 268 400 €, répartis pour 90 000 € sur l'exercice 2020 et 178 400 € sur l'exercice 2021. Cette perte concernant les droits d'inscription va s'amplifier par la suppression du soutien aux activités de la formation Espera Sbarro, subvention des collectivités Pays de Montbéliard Agglomération et Conseil Régional Bourgogne Franche-Comté. L'enchaînement des pertes de recettes de fonctionnement atteint environ 500 000 € et se place à un niveau jamais atteint. Nous pouvons citer la baisse des droits d'inscription pour les étudiants internationaux, la chute du financement de Shanghai University pour le programme UTSEUS (peu de charges liées aux missions en 2020 nécessitent une compensation n 2021), etc.

Par ailleurs, la prévision de maintenir effectives des mesures de protection sanitaire des biens et personnes va provoquer une évolution des charges de fonctionnement. Il faut noter que l'exercice 2020 aura supporté un nombre significatif de dépenses qui seront pérennes une fois réalisées : protections en PVC, distributeurs fixes de gel, etc. Néanmoins, de nombreux réassorts sont anticipés pour un montant de 136 025 €. Par ailleurs, la pérennisation de dispositifs induisant des coûts indirects doit être évoquée : désinfection bi-hebdomadaire des sanitaires, surcoût lié aux distributeurs de papiers et recalibrage des modalités d'évacuation des déchets papier. Ces charges indirectes peuvent induire une attention financière particulière qui s'élèvera à 122 000 €. L'ensemble de ces mesures forme une charge exceptionnelle de 258 025 €. Celle-ci sera inscrite au centre de ressources budgétaires « Pilotage », au service opérationnel (SO) « Mesures COVID » dont la responsabilité incombera à V. Breuillard, Conseiller de prévention hygiène sécurité environnement de l'établissement.

Cette perte de recettes et l'augmentation de charges spécifiques seront supportées collectivement, par l'intégralité des secteurs financiers de l'UTBM. L'impact sera, par conséquent, porté en amont des calculs budgétaires et aura pour effet une réduction collective et équivalente des plafonds attribués par centre de ressources budgétaires. Néanmoins, l'établissement aura conscience que cette prudente rigidité peut entraîner des difficultés, ne serait-ce que dans la marge de sécurité permettant de pallier sans délais des aléas inhérents à l'exécution annuelle du budget.

Il sera donc proposé de scinder les crédits de paiement (CP) autorisés pour l'année budgétaire 2021 en deux fractions : 60% puis 40%. L'engagement sera pris de procéder à une revue générale au cours de la première quinzaine du mois de juillet 2021. S'appuyant sur les situations de dépenses et recettes au 30 juin d'une part, et sur les notes d'opportunité communiquées par les responsables des centres de ressources budgétaires, une redistribution des autorisations budgétaires de consommation des crédits sera opérée. Pour des raisons autres et non liées aux contraintes spécifiques évoquées ci-dessus, ce dispositif avait déjà été expérimenté pour l'exécution budgétaire 2017.

4- Les investissements sur ressources propres

Il peut être utile de rappeler les mécanismes des finances publiques qui encadrent l'utilisation de crédits de paiement aux fins d'investissement. Cette notion recouvre l'achat de biens matériels ou immatériels à destinées durables, visant à l'accroissement du patrimoine de l'Université. Le montant unitaire, toutes taxes comprises, dépasse 800 € *modulo* intervention de l'ordonnateur. Un téléphone mobile, par exemple, formera un achat qui dépasse l'année budgétaire et déclenchera une inscription en section d'investissement. Ces biens sont amortis à une cadence définie par les administrateurs, puis les fractions annuelles, ainsi définies, se traduisent par autant de tranches annuelles venant grever la section de fonctionnement. Les achats qui bénéficient en tout ou partie de financements externes à l'UTBM voient l'amortissement du capital neutralisé à due proportion de ce financement. Dès la construction budgétaire, l'ordonnateur peut procéder à un rééquilibrage du budget primitif en autorisant des investissements financiers sur le fonds de roulement de l'établissement. Le choix arrêté depuis plusieurs années est de limiter ce prélèvement à la capacité d'autofinancement financière (CAF) dégagée au 31 décembre de l'année précédente. Mais c'est également un gage sur le niveau des crédits de paiement en section de fonctionnement. Le tableau 1 illustre sur trois années le niveau des prévisions budgétaires N+1 en matière de fond de roulement, le prélèvement ou apport annuel, la charge d'amortissement.

Tableau 1

Année	Prévision FDR Budget Initial	FDR au 31/12/N-1	Jours de FDR	Apport Annuel	Variation jours de FDR
2020	11 836 130 €	11 836 130 €	121	- 2 084 983 €	- 21
2019	12 764 035 €	13 921 113 €	153	1 197 640 €	13
2018	9 744 504 €	12 723 473 €	142	2 411 220 €	27

Les apports ou prélèvements sont consécutifs à la correcte consommation des crédits de paiement, puis au constat de l'excédent ou déficit budgétaire. Le tableau 2 fait état des prélèvements sur fonds de roulement (recettes d'investissements neutralisées), budgétaires dans un premier temps (2017-2018-2019-2020), puis constatés dans un second temps (2017-2018-2019), ainsi que les taux de réalisation des autorisations accordées.

Tableau 2

Année	Prévision budgétaire	Réalisé €	Réalisé %	Dotation annuelle amortissements
2020	3 247 019 €			
2019	2 250 292 €	2 161 418 €	96%	3 070 493 €
2018	1 480 460 €	1 239 564 €	84%	3 871 945 €
2017	2 459 729 €	1 980 637 €	84%	3 921 536 €

Le tableau 3 fait état de la mobilisation du fonds de roulement, à savoir ses différents chapitres d'engagement. La « contractualisation » consacre une fraction du fonds de roulement figée par des engagements irrévocables et reconnus comme tels par les services académiques. Ce

niveau, de 19%, progresse pour atteindre 50% par le mécanisme d'engagements imminents mais non contractualisés, pour 3 090 150 €, soit 22%. Ce niveau est celui qu'il convient de retenir. Il est contraint et engage l'établissement à une grande prudence pour les années à venir, fautes d'aboutissements des opérations majeures aujourd'hui initiées : réfections bâtiments A et C à Belfort, OPENLAB, mise en cohésion du pôle Industrie 4.0.

Tableau 3

	Montant	%/FDR 2019
FDR Contractualisé	2 586 490 €	19%
FDR en cours	3 090 150 €	22%
FDR engagé	5 676 640 €	41%
Provisions	1 271 514 €	9%
FDR disponible	6 972 959 €	50%

Le niveau des investissements autorisés au budget initial 2021 sera ainsi ramené au strict nécessaire. L'impact sur le fonds de roulement ne pourra être autorisé que dans la perspective d'opération indispensables, notamment, en termes de sécurité pour les biens et les personnes. Un budget rectificatif n°1-2021 permettra d'opérer une revue d'ensemble de l'exécution en milieu d'année, éclairée par les résultats comptables de l'exercice 2020. C'est à ce moment, avec le minimum d'incertitudes, que pourront être déclenchées, ou non, des opérations complémentaires de type « jouvences », ou « rafraichissements ».

5- Ressources humaines

Les premières prévisions de masse salariale 2021 s'élèvent à 26 953 378 €, en 2022 à 27 340 447 €, et en 2023 à 27 701 212 €. La progression constante de cette dépense est expliquée notamment par l'évolution du glissement vieillesse technicité (GVT) détaillée ci-dessous.

Le glissement vieillesse technicité positif représente un impact conséquent, puisque la politique UTBM vise à proposer aux personnels contractuels un déroulement de carrière comparable à celui des fonctionnaires, par des grilles équivalentes aux fonctionnaires et des possibilités de changements de grilles, selon les mêmes conditions théoriques de promouvabilité que les personnels titulaires.

Ainsi que détaillé dans le tableau 4, le glissement vieillesse technicité positif des trois dernières années est passé de 118 677 € en 2018, à 152 404 € en 2019 et à 154 639 € en 2020. Les prévisions 2021 à 2023 sont calculées individu par individu et tiennent compte les anciennetés des agents et leurs évolutions de carrière potentielles.

Tableau 4

	2021	2022	2023
Titulaires	124 502,81 €	127 975,72 €	124 178,91 €
BIATSS	53 695,10 €	54 324,90 €	41 449,95 €
Enseignants	70 807,71 €	73 650,82 €	82 728,96 €
Contractuels	39 267,16 €	17 608,44 €	33 221,48 €
BIATSS	25 015,22 €	10 485,78 €	20 945,13 €
Enseignants	14 251,94 €	7 122,66 €	12 276,35 €
TOTAL	163 769,97 €	145 584,16 €	157 400,39 €

Ces évolutions seront à prendre en compte dans les choix stratégiques de l'établissement, notamment ceux qui définiront les prochaines campagnes emplois.

Pour poursuivre la politique initiée en 2017 de résorption du déficit d'enseignants-chercheurs suite aux départs en retraite non remplacés en 2015 et 2016, les campagnes emplois s'orientent essentiellement, d'une part vers des recrutements d'enseignants-chercheurs, et d'autre part, s'agissant des personnels BIATSS, vers un plan de résorption de la précarité et une meilleure adéquation des postes avec les fonctions exercées, sans création de postes supplémentaires, mais plutôt en opérant un repyramidage et des transformations de postes.

La politique de l'établissement vise à renforcer le taux d'encadrement, pour atteindre l'objectif de 30 professeurs des universités. En effet, les professeurs des universités (PU) à l'UTBM représentaient seulement 17,8% des enseignants titulaires en 2017, 19,8% en 2018 et 21,6% en 2019, alors que la moyenne nationale avoisine les 30% des effectifs enseignants titulaires. Ce taux est en constante augmentation et cette augmentation se poursuivra sur les trois prochaines années.

Depuis 2018, des postes de professeurs des universités sont ouverts au titre de l'article 46-3 du décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants chercheurs pour les maîtres de conférences (MCF) titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR). En effet, 41% des maîtres de conférences sont actuellement titulaires d'une habilitation à diriger des recherches et une procédure spécifique de recrutement par cette voie est mise en place dans l'établissement afin de leur permettre d'accéder aux fonctions de professeurs des universités. En 2018, deux postes ont déjà été pourvus par cette voie de recrutement, un en 2019 et un autre est prévu en 2020, et en 2021. Cette politique vise à repyramider les effectifs des enseignants-chercheurs, tout en maîtrisant le glissement vieillesse technicité puisque les candidats potentiels sont des maîtres de conférences expérimentés, parfois déjà sur une grille de maître de conférences hors classe.

Afin de renforcer le taux d'enseignants-chercheurs, et dans la continuité de la politique initiée en 2016, des postes d'enseignants du second degré vacants sont transformés en postes de maîtres de conférences. Il est à noter un effectif élevé d'enseignants de second degré (35 en 2018, 32 en 2019), représentant 27,7% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires alors qu'ils ne représentent que 19% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au niveau national. La tendance est donc d'augmenter le nombre d'enseignants-chercheurs par

un mécanisme de repyramidage, en utilisant notamment des supports vacants suite aux départs en retraite.

S'agissant des heures d'enseignement, les heures non statutaires représentent 36% des HETD réalisées, environ 20% réalisées en heures complémentaires et 16% en vacances. Ces taux restent sensiblement les mêmes, années après année, alors que l'objectif pour les trois prochaines années est de réduire les heures complémentaires et augmenter les heures effectuées par des vacataires extérieurs issus de l'industrie.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la diversité des trajectoires marquant la carrière des personnels enseignants-chercheurs, plusieurs options pourront être proposées :

- une option enseignement et recherche avec la mise en place d'un dispositif de retour à la recherche ;
- une option enseignement et responsabilité d'une structure ou d'une formation ;
- une option enseignement et innovation pédagogique.

Concernant les campagnes emplois des personnels BIATSS des trois prochaines années, dans la continuité de la politique des années précédentes, il n'est pas envisagé de procéder à de nouvelles créations de postes, mais plutôt de poursuivre la transformation des supports, dans le cadre du plan de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Afin d'étendre le plan de résorption de la précarité initié par le dispositif Sauvadet en 2012 et poursuivi au cours des cinq années suivantes, puisque les contractuels représentent environ 42% des personnels de l'établissement en 2019 (ils étaient 46,5% en 2017), il est prévu d'ouvrir des concours permettant aux agents contractuels qui n'étaient pas éligibles aux concours Sauvadet de se présenter à un concours de droit commun.

Par ailleurs, dans le respect de la réglementation, des recrutements seront réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'établissement mettant en œuvre son plan d'action en faveur des personnels en situation de handicap.

De même, dans la poursuite du plan de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, des supports BIATSS pourront être transformés pour répondre aux besoins de l'établissement et permettront d'offrir une meilleure adéquation entre les postes et les fonctions occupées.

Des concours seront donc ouverts dans les trois prochaines années permettant de stabiliser les sphères comptables, financières et administratives.

Ainsi, l'établissement, soucieux de maîtriser sa masse salariale, ne prévoit pas de création de poste supplémentaire pour les trois prochaines campagnes emplois, mais plutôt un repyramidage des effectifs, afin d'augmenter le nombre d'enseignants-chercheurs, de résorber la précarité et adapter les supports aux évolutions des fonctions, tout en maîtrisant le glissement vieillesse technicité.

6- Annexe : Campagne emplois 2021 - Postes à ouvrir aux concours 2021 (sous réserve de soutenabilité budgétaire)

Enseignants et enseignants chercheurs

Corps	Supports
MCF	Vacance du support MCF (mutation)
MCF	Vacance du support MCF (mutation)
MCF	Transformation PRAG vacant (Départ retraite)
PU	Vacance du support PU (retraite)
PU	Vacance du support PU (retraite)
PU	Vacance du support PU (mutation)
PU article 46-3	Transformation d'un support MCF
PRAG	Vacance du support PRAG (retraite)

BIATSS

Poursuite du plan de résorption de la précarité et d'amélioration de l'adéquation poste / fonction selon le besoin établissement.

- ↳ Un poste Technicien (catégorie B)