UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

DELIBERATION n° 2022-65

portant adoption de la lettre de cadrage 2023

Point inscrit à l'ordre du jour n° 2

Conseil d'administration du 15 septembre 2022

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles R. 719-64 et suivants ;
Vu les Statuts de l'Université de La Réunion ;

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration **adoptent la lettre de cadrage des moyens financiers et humains pour l'exercice 2023**, annexée.

Résultat du vote						
Vote à	électronique					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				32		
N'ayant pas pris part au vote				0		
Nombre de voix	pour	21	contre	1	abstention(s)	10

Fait à Saint-Denis le 26 septembre 2022
Le Président de l'Université de La Réunion

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION DAJI

Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités, le 27 SEP. 2022

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le 27 SEP. 2022

40 ANS UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

1982 - 2022

AU COEUR DE TOUTES LES RÉUSSITES

Lettre de cadrage des moyens financiers et humains pour l'exercice 2023

Version du 6 septembre 2022

Le Président de l'Université de la Réunion

Pr. Frédéric MIRANVILLE

Table des matières

1. Mot du Président ____ *3*

2. Stratégie de l'Université de La Réunion ____ *4*

3. Contexte de la définition des moyens 2023 ____ *6*

4. Priorités et orientations budgétaires de l'établissement pour l'année 2023 ____ *8*

5. Cadrage pour les moyens de l'année 2023 ____ *13*

5.1 Indicateurs retenus pour les réunions de dialogue de gestion ____ 13

5.2 Élaboration du budget initial 2023 : campagne emploi 2023 ____ 16

5.3 Élaboration du budget initial 2023 hors campagne emploi ____ 18

5.4 Validation de la remontée des besoins de la campagne emploi 2023 vers les instances d'arbitrage ____ 19

6. Échéances et processus ____ *19*

7. Annexe 1 : dialogues de gestion et dialogues budgétaires 2023 ____ *21*

7.1 Calendrier des dialogues de gestion et calendrier de la campagne emploi ____ 22

7.1.1 Calendrier des dialogues de gestion et budgétaire : ____ *22*

7.1.2 Calendrier de la campagne d'emplois : ____ *24*

7.2 Les outils proposés pour la tenue des dialogues de gestion ____ 24

7.2.1 Les outils de pilotage : ____ *24*

7.2.2 Les outils de dialogue, d'échange et de restitutions : ____ *24*

7.2.3 Formalisation du process de définition des moyens mutualisés : ____ *24*

7.3 Les précisions méthodologiques ____ 25

7.3.1 L'évaluation des besoins : ____ *25*

7.3.2 L'imputation budgétaire par enveloppe : ____ *26*

7.4 Les recettes budgétaires ____ 26

7.4.1 L'enveloppe personnel ____ *27*

7.4.2 L'enveloppe fonctionnement ____ *27*

7.5 L'enveloppe investissement ____ 28

8. Annexes : Indicateurs relatifs aux composantes ____ *29*

8.1 Année universitaire 2015-16 ____ 30

8.2 Année universitaire 2016-17 ____ 32

8.3 Année universitaire 2017-18 ____ 34

1. Mot du Président

Chères et chers collègues,

Chères étudiantes et chers étudiants,

Notre établissement a pu cette année faire une rentrée universitaire en présentiel, ce qui marque une rupture avec les années antérieures perturbées par la crise sanitaire liée à la COVID-19. Bien que la crise semble désormais derrière nous, il nous faut maintenir une vigilance de tous les instants pour éviter qu'elle ne reprenne mais également pour anticiper les potentielles autres crises que nous aurons à traverser.

Comme vous le savez, le contexte géopolitique actuel appelle de notre part une attention particulière étant donné les répercussions qui nous parviennent en raison des conflits existants. La question du coût de l'énergie, des moyens accrus pour l'acheminement des fournitures et équipement vers notre île, mais également l'empreinte carbone que nous laissons doivent être au cœur de nos préoccupations.

En écho aux annonces nationales, il va nous falloir dans ce cadre faire preuve de responsabilité et de sobriété dans nos dépenses relatives au fonctionnement et aux projets de l'établissement.

Cet exercice budgétaire 2023 est par ailleurs le 2ème du Contrat Quinquennal 2020-2025 et il doit donc permettre de poursuivre le travail amorcé sur les 4 axes qui ont été conjointement validés à la fois par le Ministère et par l'établissement.

Sur le champ de la formation, les questions d'orientation, d'insertion professionnelle et de réussite constituent notre priorité, particulièrement après les impacts très forts de la crise sanitaire. Sur le champ de la recherche, il s'agit pour nous de poursuivre les efforts engagés et qui ont portés leurs fruits : l'Université de La Réunion est ainsi la 1ère université ultramarine à être classée au classement de Shanghai pour les sciences de l'atmosphère. Notre démarche pour l'émergence d'une université fédérative de l'océan Indien devra passer une étape importante de structuration et nous devrons également poursuivre la réorganisation, la modernisation et l'optimisation des moyens de l'administration générale, notamment pour porter l'émergence de nos nouveaux campus.

Le séminaire moyens que nous avons tenu en juin et qui a donné lieu à un débat d'orientations budgétaires en juillet 2022 sert de socle à cette lettre de cadrage des moyens 2023, qui organise l'élaboration de notre futur budget.

J'en appelle à votre sens de l'intérêt commun et de la responsabilité supérieure afin que nous établissions ensemble les conditions d'une nouvelle étape structurante dans le développement de notre établissement. Son 40ème anniversaire cette année est l'occasion de prendre conscience de tout ce qui a été fait pour mieux continuer à construire et à ancrer notre modèle français et européen de l'enseignement supérieur et de la recherche dans la zone océan Indien.

Pr Frédéric MIRANVILLE

Président de l'Université de La Réunion

2. Stratégie de l'Université de La Réunion

L'Université de La Réunion est la seule université réunionnaise, française et européenne de l'Indianocéanie et compte près de 75% des étudiants du territoire réunionnais. Pluridisciplinaire et pluri-sites, elle dispense une offre de formation en deux grands champs de formation, Sciences Technologie Santé en environnement tropical (STSET) et Culture Territoire et Sociétés Plurielles de l'Océan Indien (CTSPOI), portée par 5 UFR, 2 Instituts, 2 Écoles, 4 Départements internes et des Services Communs et Généraux. Son activité de recherche scientifique est également pluridisciplinaire et prend appui sur 22 unités de recherche, dont 9 Unités Mixtes de Recherche, adossées à 3 fédérations de recherche.

L'Université de La Réunion doit de plus relever le défi de concilier la forte augmentation de ses effectifs ses dernières années (+ de 2000 étudiants en 4 ans) avec ses missions de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche mais également avec ses engagements fondamentaux d'une réussite pour tou-t-es en formation et d'une insertion professionnelle accrue grâce à la formation tout au long de la vie, d'une recherche d'excellence ancrée sur son territoire et d'une internationalisation toujours croissante.

L'ensemble de la stratégie et de la politique menée par l'établissement fait l'objet d'un contrat d'établissement 2020-25 avec l'État, qui vise au développement de l'Université de La Réunion comme **l'éco-université d'excellence et proximité de l'Indianocéanie**.

Pour accroître l'ancrage territorial, l'attractivité et le rayonnement de l'Université de La Réunion et participer pleinement au développement socio-économique du territoire et de l'Indianocéanie, les quatre axes suivants ont été définis :

Axe 1 :

Développer une offre de formation favorisant la réussite de l'ensemble des publics accueillis par l'Université de La Réunion et adaptée à son territoire

Axe 2 :

Consolider les pôles d'excellence scientifique autour de la science de la durabilité (sciences de l'environnement et recherche en santé en articulation avec les Sciences de l'Homme et de la Société)

Axe 3 :

Conforter le positionnement stratégique de l'Université de La Réunion dans son environnement régional et extrarégional

Axe 4 :

Renforcer les fonctions de pilotage mises au service de la stratégie de l'université et amorcer un nouveau cycle d'extension

Pour ce faire, 10 objectifs stratégiques ont été identifiés, comme indiqué sur les Figure 1 à Figure 4, qui visent à décliner un projet d'établissement global, axé à la fois sur l'humain, les environnements universitaires et les missions de l'établissement.

Poursuivre l'amélioration de la réussite étudiante, en favorisant un accompagnement intégré aux cursus des étudiants (orientation, parcours adaptés, tutorat, parcours d'excellences, insertion professionnelle)

Continuer la transition numérique vers l'Université numérique de La Réunion et favoriser les innovations pédagogiques

Accroître la transversalité formation-recherche, sur le modèle des écoles universitaires de recherche

Finaliser la structuration de la filière Santé en travaillant à la mise en place du 2ème cycle des études médicales

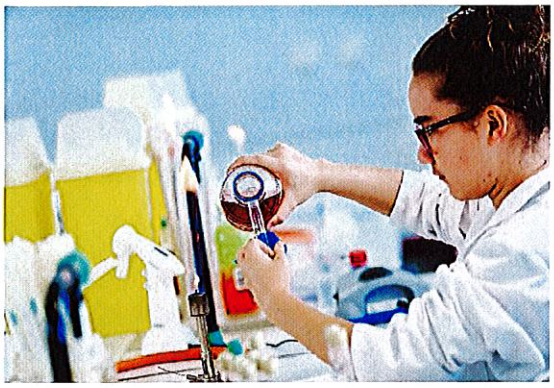


Figure 1 : Objectifs stratégiques de l'axe 1

Accroître les capacités de Recherche scientifique en consolidant les partenariats avec les grands organismes de recherche (CIRAD, IRD, CNRS, INSERM, IFREMER) et avec les autres partenaires (MNHN, IPGP, Météo France, CHU de La Réunion)

Mettre en réseau les compétences scientifiques d'excellence et développer une plate-forme de Recherche en écologie, environnement et santé en zone tropicale, pour la prévision et la gestion des risques

Construire une Maison des Sciences de l'Homme pour l'observation et la valorisation des sociétés et des cultures de l'océan Indien, intégrée dans le réseau des MSH

Poursuivre l'ancrage de la Recherche et de l'Innovation pour répondre aux défis territoriaux, en phase avec les objectifs de développement durable (ODD)

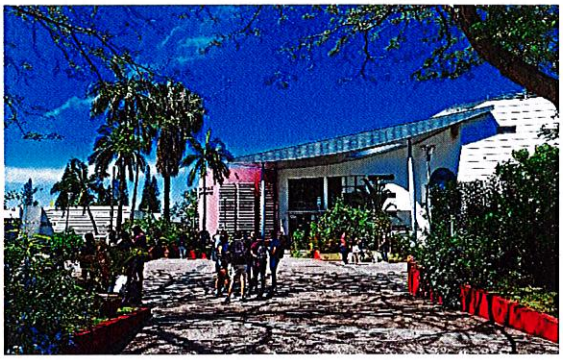
Figure 2 : Objectifs stratégiques de l'axe 2

Poursuivre la mise en œuvre d'une politique volontariste en matière d'accueil et de mobilité dans le cadre du label « Bienvenue en France »

Continuer la structuration du réseau des établissements d'enseignement supérieur et des universités de l'Indianocéanie dans le cadre d'une université fédérative de l'océan Indien, capable de faire rayonner le modèle français et européen de l'ESRI

Participer à une alliance européenne pour la création d'un grand campus européen destiné à jouer un rôle majeur dans le développement des études africaines, en s'appuyant sur des partenariats et des programmes d'échanges dédiés

Figure 3 : Objectifs stratégiques de l'axe 3



Valoriser les infrastructures et équipements universitaires dans une optique de maîtrise des coûts d'exploitation et de maintenance et préparer la dévolution patrimoniale

Poursuivre l'intégration de l'antenne de l'école d'architecture de Montpellier en créant la première école d'architecture intégrée à une université

Moderniser les méthodes et outils de pilotage et de gestion dans le cadre d'une démarche qualité à l'échelle de l'établissement

Concevoir et installer un nouveau site universitaire dans la microrégion Est de l'île et réaliser la transition vers une université multipolaire

Figure 4 : Objectifs stratégiques de l'axe 4

3. Contexte de la définition des moyens 2023

Pour donner suite aux engagements pris au sein du projet stratégique de l'établissement, un séminaire dédié aux moyens a été organisé en juin 2022. Destiné à permettre une co-construction de la déclinaison de la stratégie de l'établissement et des moyens associés pour 2023, il s'est déroulé selon deux objectifs :

1. Le premier a été celui de définir collégialement des indicateurs partagés et en nombre limité pour le dialogue de gestion des composantes et services ;
2. Le second a été de bâtir ensemble les priorités de l'établissement pour l'année 2023, en prévision d'une déclinaison dans le cadre du budget initial 2023.

Ces éléments ont été complétés lors des discussions à l'occasion du débat d'orientation budgétaire qui a eu lieu lors du Conseil d'Administration du 07 juillet 2022.

De façon synthétique, l'ensemble de ces échanges a permis de définir, pour chacune des missions de l'établissement, la formation, la recherche, le pilotage et les activités transversales, le nombre d'indicateurs et de priorités du Tableau 1.

Formation	Recherche	RI	Pilotage et QVT	Ecocampus	Prévention Santé et handicap
Indicateurs					
2	2	3	2	2	1
Recommandations					
1	1	2	1	1	2

Priorités					
Campagne emploi					
1	3	1	2	1	2
Budget de fonctionnement					
1	2	1	1	1	1

Tableau 1 : Synthèse du nombre des indicateurs et des priorités partagées

L'ensemble de ces indicateurs seront utilisés dans le cadre du dialogue de gestion à venir avec les composantes et services et les priorités seront déclinées selon le phasage de la Figure 5.

Figure 5 : Phasage pour l'élaboration budgétaire 2022

Compte tenu de l'importance de l'articulation des moyens de l'établissement avec sa stratégie, les priorités issues de ces travaux collectifs sont à intégrer pleinement dans la proposition de budget initial 2023 qui sera formulée aux administrateur(rice)s.

Ces priorités concernent les champs de la formation, de la recherche, des relations internationales, des conditions de travail, de la prévention santé et des infrastructures. Globalement, il s'agit pour la formation *de préparer l'évaluation de l'offre de formation*, pour la recherche de *consolider l'appui aux infrastructures scientifiques* et pour les autres volets de conforter la démarche qualité initiée dans le cadre de la mandature 2016-20.

En parallèle à ces dispositions, la phase d'évaluation par le Haut Conseil d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) a fourni les éléments objectifs d'évolution des formations, de la recherche et de l'établissement. Il est essentiel de s'appuyer sur les recommandations des experts pour mettre en œuvre le contrat

quinquennal 2020-2025 de l'établissement en tenant compte des travaux des évaluateurs et des pouvoirs publics.

4. Priorités et orientations budgétaires de l'établissement pour l'année 2023

L'année 2023 est une année importante pour le développement de l'établissement dans la mesure où elle devra tenir compte d'une situation post crise sanitaire, qui aura affecté le fonctionnement de l'Université de La Réunion pour les années universitaires 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022. Il s'agira également de mettre en œuvre le résultat de l'ensemble des échanges et discussions, à la fois en interne et en externe, pour co-construire les moyens du contrat quinquennal 2020-25 pour ce 2ème exercice budgétaire de la période contractuelle.

Pour donner suite au séminaire moyens et au débat d'orientation budgétaire, des priorités ont été identifiées pour l'ensemble des missions de l'établissement. Pour l'édition 2023 du séminaire, il a été choisi de proposer 6 ateliers, en rajoutant celui dédié à la prévention santé et au handicap.

Ces priorités ont été transcrites pour les deux catégories importantes qui composent le budget de l'établissement : la masse salariale pour ce qui relève de la campagne emploi et le fonctionnement (incluant l'investissement). Il convient donc de les mettre en œuvre, tout en garantissant la soutenabilité budgétaire de l'ensemble pour l'année 2023, afin de sécuriser la bonne mise en œuvre des missions de l'établissement.

Sur le champ de la formation, les priorités sont les suivantes :

- Campagne emploi :
  - *Renforcer les effectifs des observatoires (OIP et OVE) en vue de la production de données uniformisées.*
- Budget hors masse salariale :
  - *Stabilisation et renforcement des dotations des directions dédiées à la réussite et à la vie étudiante (dont la DVEC)*
  - *Créer/rénover des lieux de vie sociale et d'apprentissage (kiosques connectés)*

Sur le champ de la recherche et de la valorisation, les priorités ci-dessous ont émergé :

- Campagne emploi :
  - *Améliorer le soutien administratif et technique des unités de recherche*
  - *Améliorer le taux d'encadrement scientifique*
  - *Pérenniser les agents de la DRIVE et prévoir des évolutions de carrière*
- Budget hors masse salariale :
  - *Accompagner le déploiement d'outils de pilotage*

- *Accompagner la modélisation en coûts complets des plateformes et plateaux techniques*

En ce qui concerne les relations internationales et la coopération régionale, les priorités suivantes ont été actées :

- Campagne emploi :
  - *Positionner un poste pour le pilotage de la DRI*
- Budget hors masse salariale :
  - *Organiser la progression des moyens pour atteindre la cible du contrat quinquennal de 0,5 M€ / an*
  - *Investir dans un laboratoire de langues pour les campus sud, à hauteur de 15k€*

Pour ce qui concerne les conditions et la qualité de vie au travail, les priorités ci-dessous ont été identifiées :

- Campagne emploi :
  - *Prévoir les moyens d'un déploiement de la DRH sur les sites distants*
  - *Accroitre les prestations d'action sociales et solidaires*
- Budget hors masse salariale
  - *Investir pour les deux garderies universitaires Nord et Sud*
  - *Mobiliser des moyens pour améliorer les conditions de télétravail*

Pour ce qui relève du patrimoine et des éco-campus, les priorités suivantes ont été définies :

- Campagne emploi :
  - *Prévoir un emploi transversal DIFE – mission Eco-campus*
- Budget hors masse salariale
  - *Envisager la progression du budget dédié aux incompressibles et à la maintenance /entretien du patrimoine*
  - *Poursuivre la démarche engagée pour l'amélioration de la performance énergétique des équipements et infrastructures*

Enfin, pour ce qui relève de la prévention santé et du handicap, les priorités suivantes ont été stabilisées :

- Campagne emploi :
  - *Maintenir et faire progresser les moyens pour le soutien psychologique*
  - *Prévoir un mi-temps pour la prise en charge des questions de handicap*

- Budget hors masse salariale
    - *Faire évoluer les moyens consacrés aux missions tout en s'appuyant sur les conventions mises en place (FIPHP par exemple)*

L'ensemble de ces priorités constituent désormais le filtre par lequel les différentes structures internes de l'établissement devront élaborer leurs objectifs et définir les moyens associés pour 2023.

D'un point de vue des grandes orientations budgétaires, un débat a eu lieu en Conseil d'Administration le 07 juillet 2022. Il a permis d'échanger sur les grandes masses pour l'année 2023, sur la base d'une proposition de l'administration d'évolution des grandes enveloppes de dépenses sur les ressources à caractère général (RCG), provenant essentiellement de la subvention de l'état pour charges de service public (SCSP).

Sur la base des indicateurs de la Figure 6, dont les valeurs ont été identifiées pour les années 2016 à 2022, une projection a pu être réalisée pour l'année 2023.

Pour ce faire, une analyse fine de la trajectoire budgétaire de l'établissement a été effectuée, tenant compte des priorités ci-dessus, et garantissant la soutenabilité budgétaire de l'établissement dans une dimension pluriannuelle.

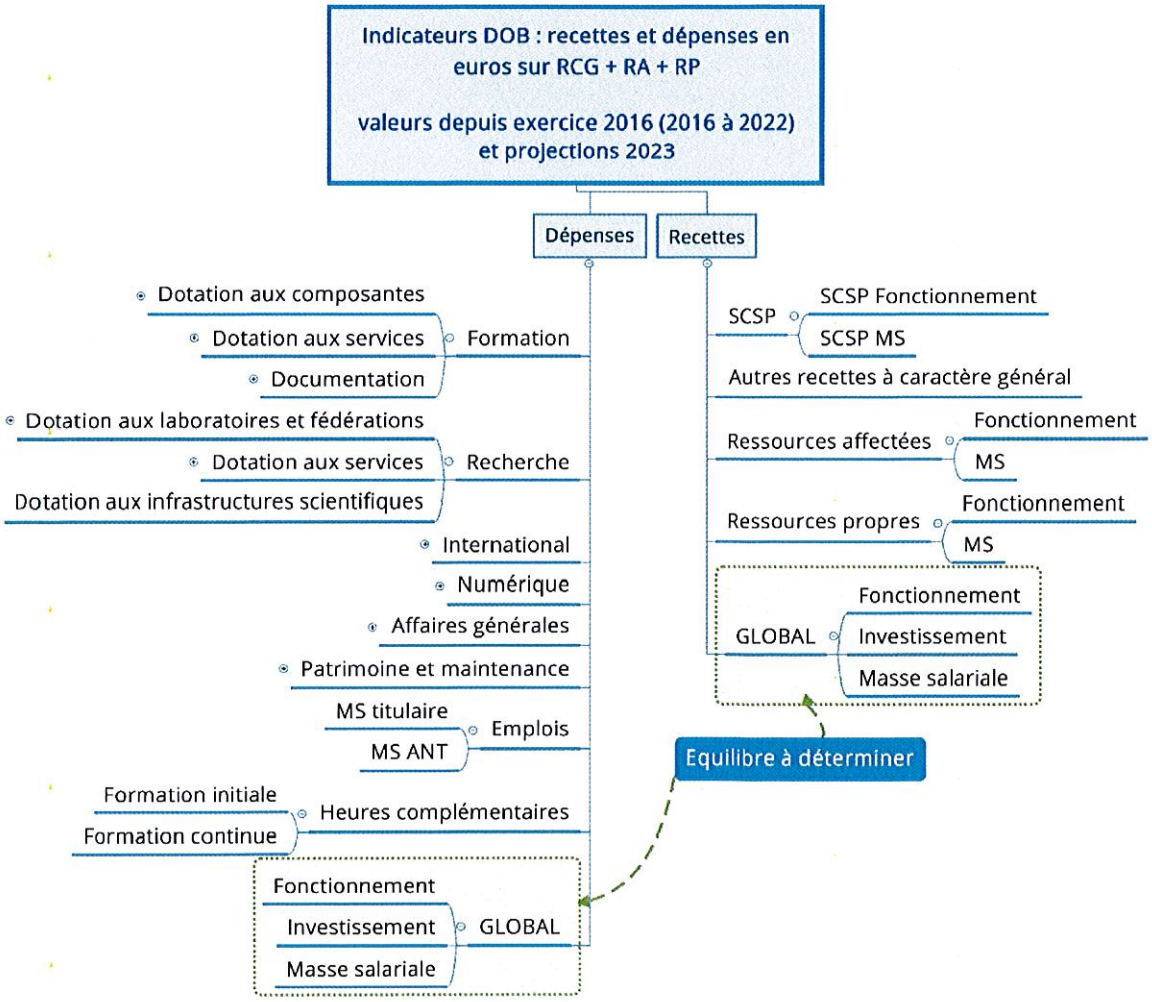


Figure 6 : Indicateurs du débat d'orientation budgétaire 2021

Ces analyses ont convergé vers des grandes masses budgétaires, ayant pour objectif d'assurer la continuité du développement de l'établissement tout en améliorant la performance de son pilotage et de sa gestion.

Un principe fort a été acté : **le maintien de l'équilibre budgétaire, en sécurisant la masse salariale et la trajectoire de la trésorerie.**

Cette condition est indispensable à la bonne santé financière de l'établissement et à la pérennité de son développement, indépendamment de toute ressource nouvelle qui pourrait être perçue.

L'établissement portant de multiples projets de recherche et d'immobilier sur les fonds européens FEDER, il est amené à en assurer la portabilité financière contre recouvrement a posteriori. Or, il a été constaté un décalage croissant entre les décaissements et les recouvrements, ce qui nécessite une vigilance accrue sur le niveau de trésorerie.

Une deuxième condition de bonne gestion de l'établissement est celle de la maîtrise de la masse salariale, qui représente le plus important poste budgétaire. Ainsi, l'attention s'est portée sur le relèvement du taux d'encadrement pédagogique à travers une volumétrie adaptée de la campagne emploi 2023, tous types d'emplois confondus. Pour les emplois de titulaires, le point de vigilance se situe sur les extensions en années pleines des emplois validés dans le cadre des campagnes emplois précédentes. Dans ce cadre, une vigilance toute particulière est de mise concernant le GVT[1] de l'établissement et son évolution, sa compensation par le MESRI pour les universités n'étant plus garantie.

Il en est de même de la mesure validée par le Parlement de relèvement du point d'indice des fonctionnaires, qui a concerné depuis le 1er juillet 2022 tous les agents titulaires et contractuels sur emplois pérennes. La compensation de cette mesure, qui impacte de façon forte la masse salariale, n'étant pas encore mise en œuvre, il conviendra d'identifier des mesures de précautions quant à l'évolution de la SCSP relativement à ce poste de dépense, en prévoyant un ratio de compensation de l'ordre de 50% pour préserver l'établissement de toute difficulté.

La proposition issue de ces réflexions fait ainsi état **de 5 principes socles** :

1. Equilibre budgétaire, avec sécurisation de la masse salariale et de la trésorerie
2. Maitrise de la masse salariale avec relèvement du taux d'encadrement pédagogique et ajustement du taux d'encadrement administratif
3. Maintien de l'effort en matière de maintenance des infrastructures, de mise en accessibilité et de sécurité
4. Poursuite du plan pluriannuel d'investissement pour le financement du SPSI et du hors SPSI, en mobilisant le fonds de roulement
5. Développement des missions institutionnelles et en particulier la vie étudiante et de campus

[1] Glissement Vieillesse Technicité

Ces principes sont déclinés sous la forme de 5 axes directeurs, comme indiqué ci-dessous :

1. Sécurisation du budget : déploiement d'un plan d'action pour le recouvrement des recettes et la maîtrise de la trésorerie
2. Diversification des moyens : accentuer le développement des ressources propres, en progressant dans la prise en compte des coûts complets et orienter les porteurs de projets vers les guichets de financement avec préfinancements
3. Maitrise de la masse salariale et adaptation aux besoins :
    a. Campagne emploi 2023 avec une volumétrie d'environ **20 emplois** d'enseignants et d'enseignants chercheurs et d'environ **5 emplois** de personnels BIATSS à effectif constant, sous réserve de soutenabilité budgétaire et de disponibilité des supports, hors moyens nouveaux 2023-24 ;
    b. Repyramidages d'emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, de même que des emplois BIATSS, dans la limite de **5 emplois** par corps intégrés à la campagne emploi, sous réserve de soutenabilité budgétaire et de disponibilité des supports pour favoriser la progression de carrière ;
    c. Remplacement des départs en retraite par des emplois contractuels en transition afin de garantir la vacance des supports avant la mise au concours ;
    d. Recrutements d'environ **65 emplois** d'enseignants et d'enseignants-chercheurs contractuels, pour appuyer les équipes pédagogiques ;
    e. Renouvellement des emplois non titulaires à volumétrie approximativement équivalente par rapport à 2021, soit environ **183 emplois** sur SCSP, hors les emplois en contrats PEC et les contrats sur ressources propres ou affectées.
    f. En cas de nécessité et dans la limite des seuls emplois de la campagne emploi 2023 sans correspondance avec des emplois vacants l'année universitaire 2023-24, des défléchages d'emplois pourront avoir lieu dans le cadre d'un dialogue de gestion avec les structures concernées.
4. Poursuite du plan pluriannuel d'investissement (SPSI et hors SPSI) par prélèvement du fonds de roulement
5. Priorités issues du séminaire moyens 2023

La déclinaison de ces grandes orientations en moyens est proposée, pour ce qui concerne les ressources à caractère général et les ressources propres, dans le Tableau 2. Ils constituent la base de travail **indicative** garantissant les principes ci-dessus, de même que la **soutenabilité budgétaire globale** des moyens de l'établissement. Le détail des sommes présentées est reporté en annexe.

M€	2016 exécuté	2017 exécuté	2018 executé	2019 executé	2020 exécuté	2021 éxécuté	2022 projection	2023 projection	Cible CQ 2020-2025
DEPENSES DE FONCTIONNEMENT ET D'INVESTISSEMENT SUR LES RCG									
Formation	2,6	3	3,53	2,7	2,2	2,7	2,7	2,8	3
Recherche	1,3	1,6	1,6	1,6	1,2	1,8	1,8	1,8	2,5
Internationalisation	0,12	0,15	0,25	0,23	0,19	0,2	0,2	0,2	0,5
Documentation	0,7	0,7	0,77	0,8	0,81	0,75	0,75	0,75	0,8
Missions support + activités transersales	7,3	8,5	7,9	8,5	8,7	8,7	8,7	8,7	7,7
Total des dépenses sur les RCG	12,02	13,95	14,05	13,83	13,1	14,15	14,15	14,25	14,5
RECETTES A CARACTERE GENERAL (SCSP + RP)									
RECETTES	11,84	12,271	12,619	12,204	12,381	12,579	12,7	12,9	13
Différence de financement	-0,18	-1,679	-1,431	-1,626	-0,719	-1,571	-1,45	-1,35	-1,5
RECETTES DE MASSE SALARIALE									
SCSP MS	82,73	87,89	89,94	91,73	95,49	99,6	105,1	107	106
Recettes propres et autres ressources	2,67	2,39	2,81	2,73	3,22	3,72	3,3	3,9	4
Total	85,4	90,28	92,75	94,46	98,71	103,32	108,4	110,9	110
DEPENSES DE MASSE SALARIALE									
Dépenses de MS	76,2	87,43	91	92,8	96,5	99,5	104,6	106,2	106
Différence de financement	9,2	2,85	1,75	1,66	2,21	3,82	3,8	4,7	4
EQUILIBRE GLOBAL									
Equilibre global	9,02	1,171	0,319	0,034	1,491	2,249	2,35	3,35	2,5

Tableau 2 : Déclinaison des orientations budgétaires en grandes enveloppes budgétaires

5. Cadrage pour les moyens de l'année 2023

A l'occasion de l'élaboration du budget initial 2023, l'équipe présidentielle, conformément à son engagement de **responsabilisation** et de **co-construction**, met en œuvre un processus analogue à celui de 2022, avec une adaptation concernant l'administration générale.

Ainsi, l'identification des moyens disponibles est effectuée en amont du travail des différentes structures internes, afin que leurs arbitrages internes soient les plus proches possibles de ceux définitifs et proposés aux instances délibérantes.

Pour ce qui est de l'unité de mesure des moyens, tout comme pour les exercices budgétaires précédents, le principe d'une identification des masses budgétaires de fonctionnement, d'investissement et salariale reste appliqué.

À la suite des discussions menées lors du séminaire moyens, il a été convenu que les moyens des composantes seraient identifiés par des réunions de dialogue de gestion et arbitrés en associant le Conseil des Directeurs de Composantes.

Pour ce qui est des pôles de l'administration générale, le choix a été fait cette fois de mobiliser les Coordonnateurs de pôle afin qu'ils mènent les réunions de dialogue de gestion et fasse des propositions d'arbitrage à la gouvernance.

5.1 Indicateurs retenus pour les réunions de dialogue de gestion

Lors du débat d'orientation budgétaire, qui fait suite au séminaire moyens, il a été convenu que de nouveaux indicateurs soient pris en compte pour le dialogue de gestion. Ils sont présentés ci-dessous.

Au titre de la formation, les indicateurs sont les suivants :

- **Campagne emploi 2023**

    - Nombre de personnels mobilisés sur l'ingénierie pédagogique (tous types confondus)
    - Effectifs enseignants formés en ingénierie pédagogique
- **Budget de fonctionnement 2023**
    - Taux d'insertion professionnelle et suivi de cohorte (adéquation formation/métier)
    - Taux de réussite en particulier en L1
    - Evolution du nombre d'étudiants inscrits en ateliers transversaux (UEO, DVEC, SUAPS, SUAC, SCD etc.)
- **Budget d'investissement 2023**
    - Nombre de création/rénovation d'espaces intérieurs et extérieurs favorisant les rencontres et environnement d'apprentissage

Au titre de la recherche, les indicateurs retenus sont indiqués ci-dessous :

- **Campagne emploi 2023**
    - Taux d'encadrement administratif et technique des unités de recherche (en intégrant le temps passé par les agents de la DRIVE et des composantes)
    - Nombre d'enseignants-chercheurs titulaires voire taux d'encadrement scientifique au sein des unités :
        - Part des chercheurs (EC et C) titulaires dans l'effectif des unités de recherche
        - Part des PR dans l'effectif EC des UR
    - Soutien à la recherche (DRIVE) : part des effectifs titulaires et des effectifs contractuels
- **Budget de fonctionnement 2023**
    - Moyens alloués, en coûts complets, aux plateaux techniques
    - Ratio de déploiement des outils dédiés recherche (SI Recherche, ADUM, HRS4R)
    - Volumétrie des ressources propres liées à la recherche

Au titre des relations internationales et de la coopération régionale, les indicateurs sont listés ci-dessous :

- **Campagne emploi 2023**
    - Taux d'encadrement : pédagogique : ratio nombre d'enseignants MDL (titulaire et non titulaire) sur nombre d'inscrits en LVE / administratif :

nombre de personnels RI/ sur nombre d'étudiants et de personnels engagés à l'international

- **Budget de fonctionnement 2023**
    - Taux de dynamisme à l'international : rapport en % financements externes/total budget
    - Taux d'ouverture à l'international : effectif des étudiants internationaux en mobilité /nombre de formations internationalisées / nombre d'inscrits en certification LVE / nombre d'accords + labels / nombre de projets portés et obtenus

Pour les conditions et la qualité de vie au travail, les indicateurs à prendre en compte sont les suivants :

- **Indice d'attraction** : rapport entre le nombre de bénéficiaires d'une action et le nombre de personnels de l'établissement (SQV/DRH)
- **Taux d'absentéisme** : rapport entre le nombre de jours d'absences et le nombre de jours théoriquement travaillés sur une période déterminée (SQV/DRH)
- **Taux de rotation du personnel** : témoigne du climat social de l'établissement. Il s'agit du nombre de départs sur l'année N, additionné au nombre d'arrivées sur l'année N, divisés par 2 puis par l'effectif de l'établissement au 1er janvier de l'année N (SQV/DRH/DS)
- **Taux de participations aux réunions des cadres, directoires et instances** : ces espaces d'échanges étant des lieux d'informations et de validations, cela témoigne de la connaissance ou de la méconnaissance des actions transversales en cours impactant potentiellement les conditions de travail (DGS)

Pour ce qui est du volet Eco-campus et infrastructures, les indicateurs sont les suivants :

- **Campagne emploi 2023**
    - Part « titulaires/ANT »
    - Taux d'encadrement dans les services supports (Part IG-ASI/TECH-A-TECH)
    - Nombre d'encadrants, nombre d'encadrés (technicien, assistant technicien)
    - Capacité à mobiliser la MS des emplois vacants
    - Nombre de demande d'interventions/nombre de personnel
- **Budget de fonctionnement 2023**
    - SCSP : évolution de la SCSP pour les directions du pôle ecocampus et infrastructures

  - Equilibre moyens / surfaces (bâties ou virtuelles) ou équilibre moyens / usagers : ratio du budget de fonctionnement sur les surfaces et ratio de l'effectif étudiant sur les surfaces

- **Budget d'investissement 2023**
  - Capacité d'auto-financement (CAF)
  - Taux d'exécution des enveloppes allouées aux directions support
  - Taux de réponse / demandes des usagers (demandes de travaux)

Enfin pour ce qui concerne la prévention santé et le handicap, les indicateurs retenus sont les suivants :

- **Prévention santé 2023**
  - Taux d'étudiants reçus par le SUMPPS en matière de santé mentale
  - Nombre de communications sur l'année universitaire
  - Organisation de « déjeuner bio » en lien avec les politiques de prévention
- **Handicap 2023**
  - Signature de la Charte Romain Jacob en septembre
  - Réalisation d'un séminaire lors d'une journée d'intégration et production d'un livret d'accueil
- **Egalité 2023**
  - Intégration du dispositif « modulation de service » pour les EC
  - Action de communication/sensibilisation (campagne d'affichage)

5.2 Élaboration du budget initial 2023 : campagne emploi 2023

Cette séquence d'élaboration budgétaire s'inscrit dans les orientations présentées précédemment et s'appuie donc sur les principes **de sécurisation et de maîtrise de la masse salariale.**

Elle s'inscrit plus particulièrement également dans le cadre d'une meilleure adéquation des potentiels et des besoins, dans un contexte de niveau haut des effectifs étudiants.

Dans ce contexte, et afin que les différentes structures internes de l'établissement puissent travailler à l'identification de leurs besoins en cohérence avec les priorités de l'établissement et les moyens disponibles, la démarche mise en œuvre est celle décrite par le synoptique de la Figure 7.

Pour ce faire, l'ensemble des emplois de la campagne emploi 2023 seront issus des masses salariales disponibles (après prise en compte du GVT et autres charges indirectes) identifiées par composantes, directions et services, auxquelles sera également joint un plafond d'emplois. Ces enveloppes seront transmises aux équipes de direction des composantes, directions et services afin qu'elles puissent animer un dialogue de gestion

interne et faire part de leur stratégie et de leur politique de développement, **à travers l'identification et la remontée de besoins en emplois priorisés.**

Ces remontées seront à destination des directions de composantes, de directions et de services, qui disposeront ainsi de l'identification de leurs besoins propres, à défendre auprès des Coordonnateurs de pôle pour les directions et service et au sein du Conseil des Directeurs de Composantes pour les composantes.

Compte tenu du principe de maîtrise budgétaire, notamment appliqué à la masse salariale de l'établissement, les enveloppes de masse salariale allouées aux différentes structures internes de l'université seront calculées sur la base des orientations budgétaires présentées dans la partie dédiée.

Les emplois disponibles seront quant à eux identifiés sur la seule base des emplois vacants au 01/09/2023, à l'exclusion, donc, **des emplois susceptibles d'être vacants**.

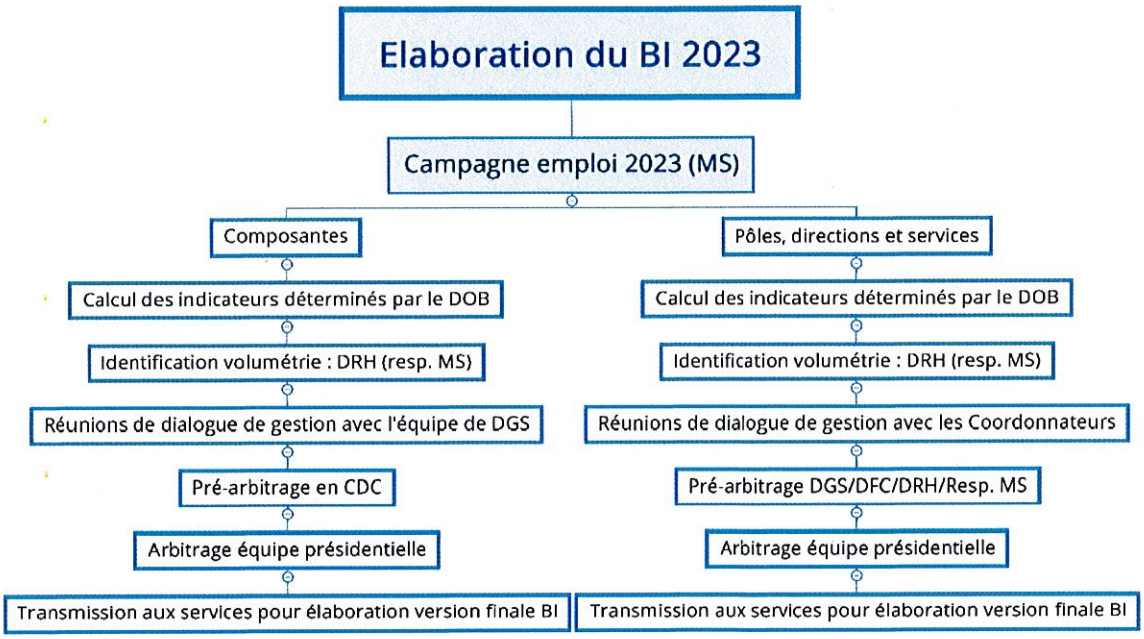


Figure 7 : Synoptique de la démarche d'élaboration de la campagne emploi 2023

De plus, en vue de donner une lecture globale des besoins et des possibilités d'y répondre, les emplois contractuels **toutes ressources confondues** seront également inclus dans la campagne emplois 2023, **notamment pour répondre aux besoins quand des emplois sont susceptibles d'être vacants**, ce qui en fait une campagne d'emplois unique et globale, intégrant les emplois titulaires et contractuels. Pour le cas des demandes de mobilité interne, elles pourront être envisagées à titre très exceptionnel dans le cadre de la campagne emploi et pour des raisons qui justifieront d'une dérogation par rapport à la campagne de mobilité interne et de bourse à l'emploi menée annuellement au sein de l'établissement.

5.3 Élaboration du budget initial 2023 hors campagne emploi

Tout comme pour l'identification de la volumétrie de la campagne emploi 2023, les principes de **responsabilisation** et de **co-construction** sont appliqués pour l'élaboration du budget initial hors campagne emploi.

La démarche générale est explicitée sur le synoptique de la Figure 8.

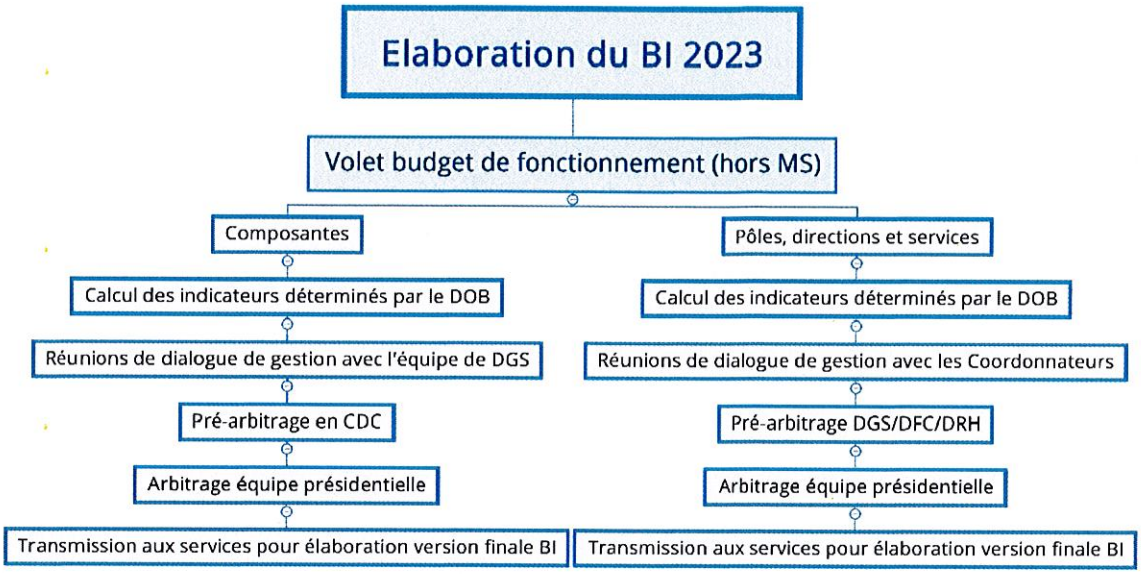


Figure 8 : Démarche d'élaboration du budget initial 2023, hors campagne emploi

L'approche à mettre en œuvre est celle d'une identification analytique, par activité et projet, des besoins. **L'ensemble de ces éléments devra faire référence au Contrat quinquennal validé par le CA de l'Université le 17 novembre 2021 et décliner les priorités mentionnées précédemment.**

Il conviendra en particulier, sur le plan des masses budgétaires de fonctionnement et d'investissement, d'identifier les besoins de façon consolidée, en mentionnant l'ensemble des sources budgétaires mobilisées et **en fournissant l'ensemble des justificatifs qui en attestent** (conventions, lettres d'engagement, etc.).

Les enveloppes seront limitées aux missions principales des structures concernées et n'intégreront **pas les moyens liés aux missions support et à la communication**. Ces derniers seront mutualisés pour s'assurer de respecter les seuils réglementaires des marchés publics à l'échelle de l'établissement et de mieux répondre aux besoins de chacune des structures.

Sur le volet des **heures complémentaires de formation initiale**, la base de travail est celle **de l'enveloppe des heures affectées au budget initial 2022. Ces dotations seront ajustées suite au dialogue stratégique et de gestion (DSG) avec le MESR dans le cadre du contrat quinquennal 2020-25.**

Dans tous les cas et pour toutes les masses budgétaires (hors campagne emploi et enveloppe d'heures complémentaires), un argumentaire solide devra être déployé et le

budget global avant arbitrage devra être construit en deux parties, l'ensemble n'excédant pas 100% du budget initial 2022, à périmètre constant :

- ***La première, intégrant les éléments d'un socle, sur la base de 80% du budget initial 2022***
- ***La seconde, intégrant les éléments d'ajustement, sur les 20% restants***

5.4 Validation de la remontée des besoins de la campagne emploi 2023 vers les instances d'arbitrage

A l'issue de l'ensemble du dialogue de gestion interne réalisé au sein des composantes, laboratoires, directions, services et pôles, il conviendra de faire remonter **deux listes priorisées d'emplois, l'une pour les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et assimilés et l'autre pour les personnels BIATSS, selon les modalités et les délais qui seront transmis par l'administration.**

Pour que le lien puisse s'opérer avec l'ensemble des acteurs, notamment ceux de la pédagogie et de la recherche au sein des composantes, les listes priorisées devront avoir été validées au préalable par le **conseil de composante**, au sein duquel les directeurs des unités de recherche auront été invités, sauf disposition alternative des directeurs de composantes pour associer les directeurs d'unités de recherche, qu'ils expliciteront. **Dans tous les cas, les directeurs des unités de recherche devront être associés aux réunions d'arbitrages sur les emplois comportant un volet recherche concernant leurs unités, quelle que soit la composante de rattachement de l'emploi.**

Pour les laboratoires, les besoins identifiés devront découler d'une discussion en Conseil d'unité de recherche, préalablement à la transmission aux directions de composantes pour présentation **en Conseil de composante**. Du point de vue des arbitrages, seules les délibérations des conseils de composantes seront prises en compte.

Pour les directions, services et pôles, les remontées des listes devront être validées par **l'assemblée des personnels ou toute autre instance de concertation interne statutaire** (procès-verbal de réunion à l'appui), sauf disposition alternative des directeurs de services pour assurer la concertation au sein de leur service avec l'ensemble des personnels, qu'ils expliciteront.

6. Échéances et processus

Les échéances prévisionnelles à retenir pour la validation des orientations budgétaires et le vote de la campagne emplois et du budget initial 2023 sont les dates prévisionnelles suivantes :

- *Validation des orientations budgétaires 2023 : CA du 07 juillet 2022*
- *Validation de la lettre de cadrage des moyens 2023 : CA du 15 septembre 2022*
- *Validation de la campagne emploi 2023 : CA de décembre 2022*
- *Validation du budget initial 2023 : CA de décembre 2022*

Le processus détaillé, ainsi que les détails techniques de la démarche de dialogue de gestion budgétaire pour l'élaboration de la campagne emploi et du budget initial 2023 sont indiqués en annexe.

Pour les arbitrages finaux, un Conseil des Directeurs de Composantes dédié est prévu, afin de présenter la proposition qui sera ensuite soumise aux instances centrales de l'établissement.

7. Annexe 1 : dialogues de gestion et dialogues budgétaires 2023

Le dialogue de gestion est un processus d'échange d'informations entre les responsables budgétaires et les services opérationnels concernés par la programmation des activités. Il doit permettre aux acteurs de mieux cerner les différentes contraintes budgétaires et de fiabiliser la programmation.

Les dialogues de gestion et dialogues budgétaires se dérouleront durant le mois d'octobre 2021 et seront encadrés par la présentation de la lettre de cadrage et par le vote du budget.

Les dialogues de gestion s'inscriront cette année dans un cadre nouveau et rénové. Les coordonnateurs de pôle qui organisent les activités de leurs directions administratives et techniques sont amenés à prendre des responsabilités complémentaires. Les coordonnateurs animeront donc les dialogues de gestion directement avec leurs directions respectives. Une réunion de pré-arbitrage sera ensuite réalisé avec chaque coordonnateur de pôle et les services centraux (DGS, DRH et DFC).

Cette annexe à la lettre de cadrage donne le cadre qui alimentera les dialogues de gestion avec les composantes, les directions et les services, que ce soit pour la campagne d'emplois, le fonctionnement courant et les investissements.

La définition des moyens aux fins de réalisation des missions de l'Université doit être l'occasion pour chacun, dans son périmètre de responsabilité, de s'interroger sur les différents postes de dépenses et leur pertinence au regard du bon usage des deniers publics. C'est également l'occasion de réfléchir au développement de ressources nouvelles et des possibilités de dégager des marges de manœuvre.

7.1 Calendrier des dialogues de gestion et calendrier de la campagne emploi

Ce calendrier se base sur le calendrier des instances de l'établissement et notamment des dates prévisionnelles des Conseils d'Administration mais aussi sur les contraintes réglementaires notamment l'obligation de remise du projet de budget à la tutelle et au contrôleur budgétaire en région au plus tard 15 jours avant sa présentation en conseil d'administration courant début décembre 2022.

7.1.1 Calendrier des dialogues de gestion et budgétaire :

Parallèlement à l'élaboration budgétaire des composantes, les dialogues budgétaires des directions et des services s'effectueront dans le courant du mois d'octobre de telle façon que le budget puisse être transmis à la tutelle au plus tard le 24 novembre.

Les outils de restitutions devront donc être transmis à la DFC pour le **21 octobre dernier** délai.

Le calendrier prévisionnel des opérations est proposé dans le Tableau 3 .

Dialogues de gestion									
	15-sept	07-oct	10-oct	11-oct	12-oct	13-oct	14-oct	17-oct	18-oct
9h-11h	CA Lettre de cadrage	Date limite de remontée des besoins	UFR DE 901	UFR SHE 904	INSPE 912	COORDONNATEUR POLE REUSSITE ET VIE UNIVESITAIRE (920-922-924-925-927-928-938-953)	COORDONNATEUR POLE ECO-CAMPUS ET INFRASTRUCTURES (940-941-942-945)	COORDONNATEUR POLE EXCELLENCE ET RAYONNEMENT (921-923- 915-936-934-943)	POLE QUALITE ET PILOTAGE (DRH-DFC-DAJI-SQV-SEMHP)
11h-13h			UFR ST 902	IUT 910	UFR SANTE 905				
14h-16h			UFR LSH 903	ESIROI 913	O'SUR 914	COORDONNATEUR POLE REUSSITE ET VIE UNIVESITAIRE (920-922-924-925-927-928-938-953)	COORDONNATEUR POLE ECO-CAMPUS ET INFRASTRUCTURES (940-941-942-945)	POLE RECHERCHE	
16h-17h			IAE 911		ILLET 916				
17h-18h					CFA 929				

Composantes	Pôle Réussite et Vie Universitaire	Pôle Eco-campus et infra	Pôle Excellence et Rayonnement	Pôle Qualité et Pilotage

Tableau 3 : Calendrier prévisionnel des réunions de dialogue de gestion

7.1.2 Calendrier de la campagne d'emplois :

Compte tenu de la présentation de la campagne d'emplois au conseil d'administration de décembre 2022, les éléments de campagne d'emplois tels que issus des groupes de travail en CDC et des dialogues budgétaires devront parvenir à l'équipe présidentielle au plus tard le 21 octobre afin de pouvoir réaliser les derniers arbitrages.

7.2 Les outils proposés pour la tenue des dialogues de gestion

7.2.1 Les outils de pilotage :

La Direction des Finances et de la Comptabilité met d'ores et déjà à disposition des composantes sur le serveur, accessibles sur le dossier DFC - 01-DFC Externe – 10-BUDGET – 2 DOSSIERS PAR CFI – suivi budgétaire (classement par centre financier et selon les demandes de droit d'accès) des documents de pilotage et d'analyse par exercice :

- Tableau de bord de suivi budgétaire des dépenses (dépenses par enveloppes limitatives, par programme de financement, par compte général, par centre de coûts, par domaine fonctionnel, par fournisseurs).
- Tableau de suivi des commandes (détail des commandes selon les différents statuts indiqués).

La Direction des Ressources Humaines mettra à disposition des services et composantes les documents suivants :

- Un document synthétique retraçant la consommation de masse salariale sur l'année civile 2022 et un prévisionnel sur l'année civile 2023
- Un état des postes vacants pour la campagne d'emplois 2023
- Un état prévisionnel des départs à la retraite au cours de l'année 2022
- Un bilan de consommation des heures complémentaires sur 2021 et un bilan provisoire des heures complémentaires sur 2022 (heures payées jusqu'en septembre 2022 inclus)
- Un recensement de vos besoins en personnels contractuels
- Un recensement de vos besoins en heures de vacation
- Un recensement du potentiel enseignant de votre structure pour l'année 2022-2023

7.2.2 Les outils de dialogue, d'échange et de restitutions :

Dans un souci de simplification, les remontées des composantes, des directions et des services (expressions des objectifs, des moyens, expressions des besoins) se feront dans un document unique mis en ligne.

Adresse : Serveur Campus (ou Moufia) - DFC - 01-DFC Externe – 10-BUDGET - 2-DOSSIERS PAR CFI

7.2.3 Formalisation du process de définition des moyens mutualisés :

Conformément aux recommandations exprimées lors du séminaire moyens 2023, les besoins des composantes, des directions et des services relevant d'une direction support au titre des moyens mutualisés devront être formalisés sous la forme d'un tableau par nature des demandes. Les demandes devront faire l'objet d'une priorisation. Afin de

pouvoir satisfaire une grande majorité des structures de l'établissement, un maximum de 3 demandes devront être présentées.

Ces moyens mutualisés concernent les postes de dépenses suivants :

- Visio-multimédia (DAMAN)
- Patrimoine - Travaux de réaménagement (DTPI)
- Informatique – enseignants et administratifs (DSI)
- Mobilier - pédagogique et administratif (DLR)
- Mobilier ergonomique – aménagement de poste des agents (SQV)
- Véhicules (DLR)
- Communication (DIR COM)

Ces demandes devront parvenir à la DFC pour le 7 octobre de façon à pouvoir être arbitrées préalablement aux dialogues de gestion.

7.3 Les précisions méthodologiques

7.3.1 L'évaluation des besoins :

Les composantes et services devront veiller à recenser l'intégralité de leurs besoins, de façon à permettre à l'établissement de concaténer l'ensemble des besoins de l'établissement.

La déclinaison des besoins devra s'exprimer en mettant en exergue les éléments suivants :

Dépenses « incompressibles » pour 2023

Cette catégorie regroupe l'ensemble des dépenses pour lesquelles l'établissement est d'ores et déjà engagé. Il s'agit des dépenses revêtant :

- Un caractère contractuel (contrats de location, marché pluriannuel hors marché à bons de commande, conventions).
- Un caractère récurrent nécessaire à la continuité absolue de service (liés aux infrastructures et fluides, services numériques, prestataires extérieurs, location immobilière ponctuelle).

Autres dépenses « prioritaires » dès 2023

Cette catégorie regroupe l'ensemble des dépenses prioritaires nécessaires au bon fonctionnement du service et indispensables à la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels.

S'agissant des directions et services transversaux, tant l'évaluation des besoins que le dialogue de gestion devront tenir compte des priorités budgétaires définies lors du séminaire moyens 2022 selon les axes précédemment définis.

7.3.2 L'imputation budgétaire par enveloppe :

Conformément au cadre réglementaire, notre budget se décline sur les trois axes suivants :

- les enveloppes (personnel, fonctionnement et investissement)
- les domaines fonctionnels qui indiquent la finalité de la dépense qu'il s'agisse d'une finalité stratégique ou d'une finalité opérationnelle (formation, documentation, recherche, l'immobilier, soutien aux étudiants, pilotage et support)
- les codes fonds qui indiquent l'origine d'une recette (subventions, droits d'inscription, formation continue, taxe d'apprentissage...)

L'imputation précise et rigoureuse de ces trois axes concourt à la qualité de la comptabilité budgétaire, rendue indispensable pour le suivi des crédits budgétaires et la comparaison entre la budgétisation et l'exécution.

7.4 Les recettes budgétaires

Au regard des éléments de contexte actuel, notamment l'impact relatif à la situation sanitaire, cette lettre de cadrage est placée sous l'hypothèse d'une stabilité de la dotation de base ajustée par les moyens nouveaux spécifiques alloués aux différentes offres de formation ainsi que dans l'extension des parcours d'accompagnement.

La priorité est donc donnée à l'équilibre budgétaire et à la soutenabilité budgétaire, avec deux points d'ancrage important d'une part, la sanctuarisation de la masse salariale et d'autre part, la sécurisation des emplois.

Les recettes prévisionnelles doivent être évaluées avec sincérité, sachant que seules les recettes encaissées au cours de l'exercice ont un impact budgétaire. Il est précisé que, hors recettes affectées, les recettes de l'établissement sont transverses et financent le fonctionnement global de l'établissement. Les services gestionnaires de recettes transverses ne peuvent se prévaloir de ces recettes dans l'élaboration de leur budget. Cependant, dans un souci de cohérence et de soutenabilité budgétaire certaines recettes propres pourront être attribuées au service qui en est à l'origine. Un arbitrage individuel sera effectué selon les spécificités et les nécessités de chaque service.

La Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) représente la principale ressource non fléchée de l'université.

A cette somme s'ajoutent les ressources propres de l'établissement. Elles comprennent en autre notamment : les recettes FC, la taxe d'apprentissage, les conventions simples, les ressources affectées, notamment liées à l'activité de recherche.

La contribution des composantes aux charges communes calculée sur l'activité 2021 permet une répartition efficiente de cette part des recettes propres.

L'une des variables de progression des recettes demeure les droits d'inscription basée sur la hausse des effectifs de cette nouvelle rentrée universitaire. Cependant, son impact reste limité.

7.4.1 L'enveloppe personnel

La campagne d'emplois qui constitue un acte majeur dans la vie de l'université, s'inscrit dans une préparation contrainte du budget, qui doit nous inciter à optimiser la gestion de nos ressources humaines.

Les dépenses de personnel qui représentent 75 % du budget courant de l'université, connaissent une croissance régulière due :

- A la politique d'emploi de l'établissement (recrutements, mobilité interne, déprécarisation).
- Aux effets en extension année pleine des décisions prises par l'université s'agissant de ses recrutements ou autres mesures discrétionnaires comme la réévaluation du régime indemnitaire des BIATSS dans le cadre du passage au RIFSEEP.
- A la revalorisation ministérielle du point d'indice.
- A la hausse du taux du compte d'affectation spéciale pour les pensions civiles, ou bien encore le glissement vieillesse technicité. Certaines de ces mesures obligatoires, ne sont pas compensées par l'État ou que partiellement. Il incombe donc à l'établissement d'assumer ce surcoût et d'en tenir compte dans ses calculs de masse salariale.

7.4.2 L'enveloppe fonctionnement

Pour l'exercice 2023, les crédits de fonctionnement de l'établissement seront évalués par la moyenne de consommations des crédits sur les 3 derniers exercices sachant qu'il faudra neutraliser les opérations sans constatation de mouvement de trésorerie dites « pour ordre », (amortissements, provisions...). En effet, les crédits alloués sont, depuis la GBCP, constitués exclusivement d'AE (autorisation d'engagement) et de CP (crédit de paiement).

Ces opérations pour ordre impactent le résultat de l'exercice et doivent être prises en compte dans la détermination de l'équilibre général du budget. Au regard de la continuité de la politique volontariste de l'établissement en matière d'investissement (réhabilitation, restructuration...), il convient d'anticiper une augmentation de la charge d'amortissement financée sur les fonds propres.

L'impact de la COVID-19 en fonctionnement devra être également évalué afin d'assurer l'ensemble des prérogatives pédagogiques et administratives de cette nouvelle année universitaire.

Le principe de l'affectation d'une enveloppe fonctionnement à chaque service en fonction de ses activités et de ses spécificités est retenu. Il vise à garantir une dotation socle attribuée au fonctionnement des composantes.

Au regard de la stagnation de la part relative au fonctionnement de la SCSP depuis ces dernières années, l'effort de maîtrise des dépenses de fonctionnement doit se poursuivre, le dialogue de gestion avec les services, directions et composantes permettra de déterminer la marge de manœuvre réalisable.

Il est à noter également que l'enveloppe fonctionnement est déjà préemptée d'une partie de son budget par la dotation qui est alloué aux différents moyens mutualisés.

7.5 L'enveloppe investissement

La politique d'investissement de l'établissement doit se poursuivre mais nécessite de prioriser et de rationaliser les choix. Cette politique devra s'inscrire dans le cadre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)

Cette politique d'investissement s'effectuera autour de plusieurs thématiques incontournables :

- Sécurité (sécurisation de nos systèmes d'information, sécurisation des bâtiments - notamment sécurité incendie)
- Accessibilité de nos installations
- Développement de l'Eco-campus
- Réhabilitations de nos constructions et GER
- Politique planifiée de renouvellement des installations
- Opérations liées au CPER

Cette politique ne pourra être menée et planifiée qu'après un recensement des besoins et une priorisation des objectifs et dans le cadre d'une planification pluriannuelle telle que définie par le décret sur la GBCP.

Dans ce cadre, le fonds de roulement évalué à 57 jours de fonctionnement (compte financier 2021) devra faire l'objet d'un suivi particulier de façon à maintenir une politique d'investissement ambitieuse.

L'attention portée au suivi du niveau de la trésorerie durant l'exercice 2022 devra se poursuivre afin de maintenir le solde à un niveau plancher suffisant permettant le portage des opérations pluriannuelles (constructions et réhabilitations immobilières, conventions de recherche et hors recherche...).

Ces orientations budgétaires prudentielles liées notamment aux incertitudes de la crise sanitaire actuelle permettront d'assurer la continuité de nos missions, de nos actions et de nos prérogatives et de consolider la situation financière.

Elles doivent cependant être accompagnées, au sein de chaque structure, du respect des bonnes pratiques, notamment en matière de service fait, d'ajustement et de reprogrammation en cours d'année des prévisionnels, de lissage des consommations de crédits, sans attendre la période de clôture budgétaire.

Ces premiers éléments de cadrage exprimés dans cette note, trouveront leur expression dans les dialogues de gestion, la campagne d'emplois et la construction budgétaire. La Direction Générale des Services, la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Finances et de la Comptabilité se tiendront à votre disposition pour vous accompagner tout au long de ce processus.

8. Annexes : Indicateurs relatifs aux composantes

8.1 Année universitaire 2015-16

2015-2016	UFR DE	UFR LSH	UFR ST	UFR SHE	UFR SANTE	IUT	IAE	ESPE	ESIROI	Total Composantes
FORMATION										
Effectifs étudiants (inscriptions administratives principales validés)	3 588	2 959	1 539	1 479	1 698	798	508	1 107	173	13 959
Formation initiale (FI pure + reprise d'études non financée + apprentissage)	3 671	2 966	1 532	1 471	1 664	558	235	954	173	13 244
Formation initiale (FI pure + reprise d'études non financée)	3 635	2 950	1 525	1 471	1 656	527	197	954	173	13 088
Formation initiale (apprentissage)	0	0	7	0	0	31	38	0	0	76
Formations délocalisées	36	16	0	0	28	0	0	0	0	80
Etrangers	167	119	99	40	39	8	19	15	15	521
Formation continue (CP + HCP)	17	3	7	8	14	240	273	153	0	715
Formation continue (HCP)	17	3	4	8	14	61	104	153	0	424
Formation continue (CP)	0	0	3	0	0	179	169	0	0	291
Formations délocalisées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diplômes nationaux	3 625	2 933	1 503	1 479	1 139	732	477	839	173	12 900
Sélectif	0	0	14	0	1 117	732	162	0	173	2 198
DUT	0	0	0	0	0	521	0	0	0	521
LP	0	0	14	0	0	211	162	0	0	387
INGENIEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	173	173
SANTE (PACES, DFGSM2, DFGSM3)	0	0	0	0	1 117	0	0	0	0	1 117
Non sélectif	3 625	2 933	1 489	1 479	22	0	315	839	0	10 702
L	3 295	2 564	1 249	1 270	0	0	75	0	0	8 453
M	278	268	94	188	22	0	233	839	0	1 922
O	52	101	146	21	0	0	7	0	0	327
Diplômes non nationaux (DU)	4	6	25	0	14	46	31	192	0	318
Autres	23	14	11	0	517	20	0	76	0	661
Diplômes délocalisés	36	16	0	0	28	0	0	0	0	80
Volume horaire global de l'offre de formation (FI + FC)	23 926	20 577	21 277	14 164	5 876	29 457	12 770	17 134	8 442	153 622
Volume horaire global de l'offre de formation (FI + FC) hors échanges	22 825	22 269	21 538	14 231	6 772	29 072	13 463	15 708	7 931	153 809
Permanents et contractuels	18 448	20 589	19 224	11 212	4 038	16 074	6 977	10 645	6 445	113 650
Vacataires	4 380	1 680	2 314	3 019	2 733	12 998	6 486	5 061	1 485	40 156
Echanges de services entre composantes (FI + FC)	1 101	-1 692	-261	-67	-896	385	-693	1 427	512	-185
Heures reçues	2 118	812	1 779	1 116	258	906	433	3 092	1 625	12 138
Heures données	1 017	2 504	2 040	1 183	1 154	522	1 126	1 665	1 113	12 323
Volume horaire global réalisé en FI de l'OF dispensée	23 479	20 452	21 213	14 164	5 876	24 587	4 990	15 588	8 411	138 759
Volume horaire global réalisé en FI de l'OF dispensée hors échanges	22 198	22 011	21 474	14 013	6 772	24 562	5 718	13 252	7 658	137 560
Permanents et contractuels	17 721	20 331	19 161	10 993	4 038	14 919	3 759	8 901	6 173	105 996
Vacataires	4 380	1 680	2 314	3 019	2 733	9 644	1 959	4 350	1 485	31 564
Echanges de services entre composantes en FI	1 379	-1 559	-261	151	-896	24	-729	2 336	753	1 199
Heures reçues	1 831	812	1 779	1 116	258	546	298	2 844	1 593	11 076
Heures données	452	2 371	2 040	965	1 154	522	1 027	507	840	9 878
Volume horaire global réalisé en FC de l'OF dispensée	447	125	64	0	0	4 870	7 780	1 546	32	14 862
Volume horaire global réalisé en FC de l'OF dispensée hors échanges	725	258	64	218	0	4 510	7 744	2 455	273	16 246
Permanents et contractuels	725	258	64	218	0	1 155	3 218	1 744	273	7 654
Vacataires	0	0	0	0	0	3 354	4 526	711	0	8 592
Echanges de services entre composantes en FC	-278	-133	0	-218	0	360	35	-909	-241	-1 384
Heures reçues	287	0	0	0	0	360	135	248	32	1 062
Heures données	565	133	0	218	0	0	99	1 157	273	2 445
Heures de potentiel (AT + ANT)	14 208	17 532	17 275	8 906	3 332	11 417	4 080	9 442	4 672	90 862
Sous-services	14	93	396	84	299	21	0	62	119	1 088
Heures complémentaires réalisées en FI hors échanges	7 908	4 572	4 595	5 191	3 739	13 167	1 839	3 872	3 104	47 786
Permanents et contractuels	3 528	2 892	2 282	2 172	1 005	3 523	-321	-478	1 619	16 222
Vacataires	4 380	1 680	2 314	3 019	2 733	9 644	1 959	4 350	1 485	31 564
Ratios FORMATION										
1) Taux d'encadrement pédagogique										
Titulaires EC : taux_EPtit_EC (nb_ens_tit_EC / nb_etudiants)	1,5%	2,0%	4,9%	2,1%	0,9%	1,9%	2,7%	1,6%	12,1%	2,2%
	68	49	20	49	106	52	37	61	8	46
Titulaires E : taux_EPtit_E (nb_ens_tit_E / nb_etudiants)	0,2%	0,6%	0,7%	0,7%	0,0%	2,4%	0,8%	1,6%	1,2%	0,6%
	461	172	147	148	#DIV/0!	41	169	63	87	159
Titulaires : taux_EPtit (nb_ens_tit / nb_etudiants)	1,7%	2,6%	5,6%	2,7%	0,9%	4,3%	3,3%	3,2%	13,3%	2,8%
	60	38	18	37	106	23	30	31	8	36
Non titulaires : taux_EPnontit (nb_ens_nontit / nb_etudiants)	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%	0,4%	0,1%	0,0%	0,1%
	564	742	821	#DIV/0!	1 698	266	265	1 107	173	687
Total : taux_EP (nb_ens_total / nb_etudiants)	1,9%	2,8%	5,7%	2,7%	1,0%	4,7%	3,7%	3,3%	13,9%	3,0%
	54	36	18	37	100	21	27	30	7	34
2) Taux d'encadrement administratif										
Titulaires administratifs (dont BAP J) : taux_EAtit dont BAP J (nb_BIATSS_tit dont BAP J / nb_etudiants)	0,4%	0,5%	0,6%	0,6%	0,4%	1,1%	1,0%	1,0%	2,3%	0,6%
	245	196	155	174	252	89	102	101	43	165
Titulaires techniques (hors BAP J) : taux_EAtit hors BAP J (nb_BIATSS_tit hors BAP J / nb_etudiants)	0,0%	0,1%	0,5%	0,1%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	1,4%	0,1%
	3 688	742	185	740	#DIV/0!	266	#DIV/0!	#DIV/0!	69	671
Total titulaires : taux_EAtit total (nb_BIATSS_tit total / nb_etudiants)	0,4%	0,6%	1,2%	0,7%	0,4%	1,5%	1,0%	1,0%	3,8%	0,8%
	229	155	85	141	252	67	102	101	27	133
Non titulaires : taux_EAnontit (nb_BIATSS_nontit / nb_etudiants)	0,1%	0,0%	0,1%	0,3%	0,7%	1,2%	1,7%	0,3%	3,7%	0,3%
	1 165	4 454	1 847	358	143	83	58	391	27	289
Total : taux EA (nb_BIATSS_total / nb_etudiants)	0,5%	0,7%	1,2%	1,0%	1,1%	2,7%	2,7%	1,2%	7,4%	1,1%
	192	150	81	101	91	37	37	80	13	91
3) Taux de couverture										
Titulaire : taux_couvrit hors hcomp (potentiel horaire titulaire hors hcomp / volume horaire total de l'OF)	64%	79%	79%	63%	45%	46%	71%	71%	59%	65%
Titulaire : taux_couvrit avec hcomp (potentiel horaire titulaire avec hcomp / volume horaire total de l'OF)	80%	92%	89%	76%	60%	61%	66%	67%	81%	77%
Non titulaire : taux_couvnontit (heures complémentaires réalisées ANT / volume horaire total de l'OF)	20%	8%	11%	22%	40%	39%	34%	33%	19%	23%
Non titulaire fonction publique : taux_couvnontit-fdpub (heures complémentaires réalisées ANT fonction publique / volume horaire total de l'OF)										
Non titulaire hors fonction publique : taux_couvnontit-hfdpub (heures complémentaires réalisées ANT hors fonction publique / volume horaire total de l'OF)										
Global : taux_couvglobal (potentiel horaire global / volume horaire global)										
4) Taux d'attractivité										
Taux_attract (Eff-etudiants N - Eff-etudiants (N-1)) / Eff-etudiants (N-1)	0,2%	4,0%	4,3%	18,6%	-11,6%	4,2%	4,3%	13,7%	-1,1%	2,8%
RECHERCHE										
Effectifs étudiants en master et doctorat	330	369	240	209	22	0	240	839	0	2 249
Effectifs étudiants en master	278	268	94	188	22	0	233	839	0	1 922
Effectifs en M1	183	136	42	121	14	0	108	431	0	1 035
Effectifs en M2	95	132	52	67	8	0	125	408	0	887
Effectifs en doctorat	52	101	146	21	0	0	7	0	0	327
Laboratoires										
Nombre de chercheurs	55	54	71	30	17	14	14	18	20	293
Nombre de laboratoires	2	5	10	4	3	8	1	6	6	20
Nombre de publications (tous types)										0
Nombre de contrats (tous types)										0
Ratios RECHERCHE										
1) Taux de publication (nb_publis / nb_chercheurs)	Non renseigné 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2) Taux de contractualisation (nb_contrats / nb_chercheurs)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3) Taux d'encadrement (effectifs M+D / nb_chercheurs)	6	7	3	7	1	0	17	47	0	8
MOYENS										
Taux d'exécution budgétaire	92%	97%	95%	96%	95%	89%	99%	95%	92%	94%
Effectifs de personnels (en moyenne)	88	102	107	55	35	56	33	50	37	566
Enseignants titulaires	8	17	10	10	0	19	3	18	2	88
PRCE	3	4	2	0	0	9	1	6	0	24
PRAG	5	13	8	8	0	9	1	5	2	51
PREC - EPS - PLP - CPE	0	0	0	3	0	2	1	7	0	13
Enseignants contractuels	7	4	2	0	1	3	2	1	1	20
Enseignants-chercheurs titulaires	54	61	75	30	16	15	14	18	21	305
PR	14	20	23	8	7	4	3	5	7	91
MCF	40	41	53	23	9	11	11	13	14	214
BIATSS titulaires	16	19	18	11	7	12	5	11	7	105
Catégorie A	1	3	2	4	2	3	1	2	4	22

2015-2016	UFR DE	UFR LSH	UFR ST	UFR SHE	UFR SANTE	IUT	IAE	ESPE	ESIROI	Total Composantes
Catégorie B	7	4	9	5	2	6	2	6	3	43
Catégorie C	8	12	7	3	3	3	2	3	0	41
BIATSS titulaires	**16**	**19**	**18**	**11**	**7**	**12**	**5**	**11**	**7**	**105**
Administratifs	15	15	10	9	7	9	5	11	4	84
Techniques	1	4	8	2	0	3	0	0	3	21
BIATSS contractuels	**3**	**1**	**1**	**4**	**12**	**10**	**9**	**3**	**6**	**48**
Catégorie A	0	0	0	2	2	2	1	0	2	9
Catégorie B	3	1	1	2	4	7	3	0	3	24
Catégorie C	1	0	0	0	6	0	5	3	1	15
BIATSS contractuels	**3**	**1**	**1**	**4**	**12**	**10**	**9**	**3**	**6**	**48**
SCSP	3	1	1	3	2	2	2	3	6	22
RP	1	0	0	1	10	7	7	0	1	26
Campagne emplois	**1**	**3**	**3**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3**	**0**	**15**
E-EC	0	3	2	0	2	3	0	3	0	13
BIATSS	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Masse salariale totale (en €)	**8 423 211**	**10 274 989**	**11 936 326**	**5 444 520**	**3 640 756**	**5 834 214**	**3 000 047**	**4 584 530**	**3 295 380**	**56 433 973**
Masse salariale hors heures complémentaires	**7 929 811**	**10 066 564**	**11 683 111**	**5 003 433**	**3 526 740**	**5 011 951**	**2 465 343**	**4 451 237**	**3 132 987**	**53 271 177**
Agents titulaires	7 466 862	9 805 563	11 526 759	4 906 225	2 691 507	4 505 871	2 069 334	4 326 896	2 887 302	50 286 319
Agents non titulaires	442 949	261 001	156 352	97 208	835 233	506 080	396 009	124 341	245 685	3 064 858
Heures complémentaires	**493 400**	**208 425**	**253 215**	**441 087**	**114 016**	**822 263**	**534 704**	**133 293**	**162 393**	**3 162 796**
Masse salariale totale par origine de financement (en €)	**8 423 211**	**10 274 989**	**11 936 326**	**5 444 520**	**3 640 756**	**5 834 214**	**3 000 047**	**4 584 530**	**3 295 380**	**56 433 973**
SCSP	**8 401 293**	**10 274 989**	**11 936 326**	**5 421 705**	**3 371 922**	**5 286 076**	**2 406 424**	**4 584 530**	**3 289 252**	**54 972 516**
Hors Heures complémentaires	7 917 557	10 066 564	11 683 111	4 980 618	3 257 906	4 723 220	2 248 245	4 451 237	3 126 859	52 455 317
Heures complémentaires de FI	**483 736**	**208 425**	**253 215**	**441 087**	**114 016**	**562 855**	**158 179**	**133 293**	**162 393**	**2 517 199**
RP	**21 918**	**0**	**0**	**22 815**	**21 680**	**499 346**	**593 623**	**0**	**0**	**1 159 382**
Hors Heures complémentaires	12 254	0	0	22 815	21 680	239 938	217 098	0	0	513 785
Heures complémentaires	9 664	0	0	0	0	259 408	376 525	0	0	645 597
FI	9 664	0	0	0	0	0	0	0	0	9 664
FC	0	0	0	0	0	259 408	376 525	0	0	635 933
RA	**0**	**0**	**0**	**0**	**247 154**	**48 793**	**0**	**0**	**6 128**	**302 075**
Hors Heures complémentaires	0	0	0	0	247 154	48 793	0	0	6 128	302 075
Heures complémentaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dotation en HC FI + HC FI pris sur dotation de fonctionnement/investissement (en €)	**339 799**	**196 140**	**248 404**	**164 588**	**102 938**	**568 173**	**123 516**	**164 888**	**171 550**	**2 079 888**
Taux de consommation en HC FI (consommé/budgété)	**142%**	**106%**	**102%**	**269%**	**111%**	**99%**	**128%**	**81%**	**95%**	**121%**
Dotation en fonctionnement/investissement (en €)	**249 259**	**200 334**	**489 492**	**263 267**	**334 115**	**808 472**	**690 818**	**239 984**	**541 428**	**3 816 967**
SCSP	105 301	104 765	314 431	234 510	178 228	183 750	40 494	171 604	358 888	1 871 978
RP	48 996	5 569	15 061	28 748	19 195	519 722	622 780	68 380	38 042	1 366 493
RA	4 962	0	160 000	0	136 692	105 000	27 342	0	144 500	578 496
Fonctionnement	**199 646**	**194 643**	**271 487**	**141 718**	**242 188**	**640 828**	**644 394**	**202 484**	**411 127**	**2 948 505**
SCSP	145 688	190 074	256 834	125 557	143 928	153 211	24 604	144 904	266 261	1 451 059
RP	48 996	4 569	4 653	16 161	11 134	462 618	593 847	57 580	366	1 199 923
RA	4 962	0	10 000	0	87 119	25 000	25 943	0	144 500	297 524
Investissement	**49 614**	**5 691**	**218 005**	**121 549**	**91 935**	**167 644**	**46 222**	**37 508**	**130 361**	**868 462**
SCSP	49 614	4 691	57 597	108 962	34 300	30 539	15 890	26 700	92 625	420 919
RP	0	1 000	10 408	12 587	8 061	57 104	26 933	10 800	37 676	166 570
RA	0	0	150 000	0	49 574	80 000	1 399	0	0	280 973
Ratio MOYENS										
1) Coût étudiant										
SCSP seule avec heures complémentaires										
Coût_etudiant_SCSP (dotation fonctionnement + inv sur SCSP / nb_étudiants)	53	66	204	159	105	230	80	155	2 074	134
Coût_etudiant_MS_SCSP (dotation MS sur SCSP / nb_etudiants)	2 278	3 461	7 756	3 666	1 988	6 624	4 737	4 141	19 013	3 938
Coût_etudiant_total_SCSP (dotation fonctionnement + inv + MS sur SCSP / nb_etudiants)	2 331	3 526	7 960	3 824	2 091	6 854	4 817	4 296	21 088	4 072
SCSP + RA + RP avec heures complémentaires										
Coût_etudiant_SCSP-RA-RP (dotation fonctionnement + inv sur SCSP-RA-RP / nb_étudiants)	68	67	318	178	197	1 013	1 359	217	3 130	273
Coût_etudiant_MS_SCSP-RA-RP (dotation MS sur SCSP-RA-RP / nb_etudiants)	2 284	3 461	7 756	3 681	2 144	7 311	5 906	4 141	19 048	4 043
Coût_etudiant_total_SCSP-RA-RP (dotation fonctionnement + inv + MS sur SCSP-RA-RP / nb_etudiants)	2 352	3 528	8 074	3 859	2 341	8 324	7 265	4 358	22 178	4 316
2) Taux de dynamisme										
Taux_dyn_fct-inv (dotation fct +inv en RP / dotation fct +inv global)	20%	3%	3%	11%	6%	64%	90%	28%	7%	36%
Taux_dyn_MS (dotation MS en RP / dotation MS global)	0%	0%	0%	0%	1%	9%	20%	0%	0%	2%
Taux_dyn_global (dotation fonctionnement + inv + MS en RP / dotation fonctionnement + inv + MS global)	1%	0%	0%	1%	1%	15%	33%	1%	1%	4%
3) Taux de progression										
Taux_prog_fct-inv (dotation_fct+inv (N+1) - dotation_fct+inv (N))/dotation_fct-inv (N)										
Taux_prog_MS (dotation_MS (N+1) - dotation_MS (N))/dotation_MS (N)										

8.2 Année universitaire 2016-17

2016-2017	UFR DE	UFR LSH	UFR ST	UFR SHE	UFR SANTE	IUT	IAE	ESPE	ESIROI	Total Composantes
FORMATION										
Effectifs étudiants (inscriptions administratives principales valides)	**3 690**	**3 049**	**1 656**	**1 531**	**1 725**	**752**	**571**	**1 119**	**134**	**14 227**
Formation initiale (FI pure + reprise d'études non financée + apprentissage)	**3 673**	**3 044**	**1 639**	**1 525**	**1 703**	**588**	**244**	**954**	**134**	**13 504**
Formation initiale (FI pure + reprise d'études non financée)	3 639	3 031	1 636	1 525	1 663	544	203	954	134	13 329
Formation initiale (apprentissage)	0	0	3	0	0	44	41	0	0	88
Formations délocalisées	34	13	0	0	40	0	0	0	0	87
Etrangers	171	124	99	58	51	10	19	18	13	563
Formation continue (CP + HCP)	**17**	**5**	**17**	**6**	**22**	**164**	**327**	**165**	**0**	**723**
Formation continue (HCP)	17	5	17	6	22	1	213	165	0	446
Formation continue (CP)	0	0	0	0	0	163	114	0	0	277
Formations délocalisées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diplômes nationaux	**3 628**	**3 013**	**1 649**	**1 531**	**1 067**	**745**	**538**	**841**	**134**	**13 144**
Sélectif	**0**	**0**	**26**	**0**	**1 029**	**745**	**162**	**0**	**134**	**2 096**
DUT	0	0	0	0	0	550	0	0	0	550
LP	0	0	26	0	0	195	162	0	0	383
INGENIEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	134	134
SANTE (PACES, DFGSM 2, DFGSM 3)	0	0	0	0	1 029	0	0	0	0	1 029
Non sélectif	**3 628**	**3 013**	**1 623**	**1 531**	**38**	**0**	**374**	**841**	**0**	**11 048**
L	3 293	2 641	1 378	1 265	0	0	92	0	0	8 669
M	287	273	111	227	29	0	274	841	0	2 042
D	48	99	134	19	9	0	8	0	0	317
Diplômes non nationaux (DU)	**0**	**0**	**0**	**0**	**17**	**0**	**35**	**200**	**0**	**252**
Autres	**28**	**23**	**7**	**0**	**691**	**7**	**0**	**78**	**0**	**744**
Diplômes délocalisés	**34**	**13**	**0**	**0**	**40**	**0**	**0**	**0**	**0**	**87**
Volume horaire global de l'offre de formation (FI + FC)	**23 765**	**20 333**	**21 643**	**14 963**	**5 140**	**30 904**	**14 322**	**18 578**	**7 416**	**156 655**
Volume horaire global de l'offre de formation (FI + FC) hors échanges	**22 219**	**21 854**	**22 041**	**14 782**	**5 613**	**30 184**	**14 793**	**16 922**	**7 198**	**155 566**
Permanents et contractuels	18 293	19 374	19 774	11 372	3 592	18 220	7 611	11 805	5 994	116 034
Vacataires	3 926	2 480	2 267	3 410	2 022	11 964	7 143	5 117	1 204	39 532
Echanges de services entre composantes (FI + FC)	**1 546**	**-1 521**	**-398**	**181**	**-474**	**320**	**-431**	**1 648**	**219**	**1 089**
Heures reçues	2 382	619	1 585	1 234	196	974	480	2 971	1 398	11 839
Heures données	837	2 140	1 983	1 053	670	654	911	1 323	1 180	10 750
Volume horaire global réalisé en FI de l'OF dispensée	**23 334**	**20 164**	**21 601**	**14 963**	**5 140**	**24 944**	**4 617**	**16 519**	**7 416**	**138 677**
Volume horaire global réalisé en FI de l'OF dispensée hors échanges	**21 517**	**21 151**	**22 041**	**14 544**	**5 613**	**25 025**	**5 101**	**14 513**	**7 018**	**136 521**
Permanents et contractuels	17 591	18 671	19 774	11 133	3 592	16 624	3 453	10 153	5 814	106 804
Vacataires	3 926	2 480	2 267	3 410	2 022	8 401	1 648	4 360	1 204	29 717
Echanges de services entre composantes en FI	**1 818**	**-1 007**	**-440**	**419**	**-474**	**-81**	**-484**	**2 006**	**399**	**2 156**
Heures reçues	2 081	619	1 543	1 234	196	532	349	2 402	1 398	10 354
Heures données	263	1 626	1 983	814	670	614	834	396	999	8 198
Volume horaire global réalisé en FC de l'OF dispensée	**430**	**189**	**42**	**0**	**0**	**5 960**	**9 705**	**2 061**	**0**	**17 878**
Volume horaire global réalisé en FC de l'OF dispensée hors échanges	**702**	**703**	**0**	**239**	**0**	**5 159**	**9 652**	**2 410**	**180**	**19 045**
Permanents et contractuels	702	703	0	239	0	1 596	4 158	1 653	180	9 230
Vacataires	0	0	0	0	0	3 563	5 495	757	0	9 815
Echanges de services entre composantes en FC	**-272**	**-514**	**42**	**-239**	**0**	**401**	**53**	**-359**	**-180**	**-1 067**
Heures reçues	302	0	42	0	0	441	131	569	0	1 485
Heures données	574	514	0	239	0	40	78	928	180	2 552
Heures de potentiel (AT + ANT)	**15 272**	**16 984**	**17 503**	**9 403**	**2 934**	**12 479**	**4 438**	**10 433**	**4 609**	**94 057**
Sous-services	**25**	**284**	**312**	**84**	**254**	**159**	**0**	**61**	**60**	**1 238**
Heures complémentaires réalisées en FI hors échanges	**6 270**	**4 451**	**4 850**	**5 225**	**2 932**	**12 704**	**662**	**4 141**	**2 469**	**43 702**
Permanents et contractuels	2 344	1 971	2 583	1 814	910	4 304	-985	-219	1 265	13 985
Vacataires	3 926	2 480	2 267	3 410	2 022	8 401	1 648	4 360	1 204	29 717
Ratios FORMATION										
1) Taux d'encadrement pédagogique										
Titulaires EC : taux_EPtit_EC (nb_ens_tit_EC / nb_etudiants)	1,5%	1,9%	4,4%	1,9%	0,9%	2,5%	2,4%	1,8%	15,7%	2,2%
	56	53	23	51	108	40	41	56	6	48
Titulaires E : taux_EPtit_E (nb_ens_tit_E / nb_etudiants)	0,2%	0,5%	0,7%	0,7%	0,0%	2,9%	0,7%	1,6%	1,5%	0,6%
	410	188	153	153	#DIV/0!	34	143	61	67	154
Titulaires : taux_EPtit (nb_ens_tit / nb_etudiants)	1,8%	2,4%	5,1%	2,6%	0,9%	5,4%	3,1%	3,4%	17,2%	2,8%
	57	41	20	38	108	18	32	29	6	36
Non titulaires : taux_EPnontit (nb_ens_nontit / nb_etudiants)	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,4%	0,3%	0,0%	1,1%	0,2%
	492	653	463	720	1 250	269	311	#DIV/0!	87	560
Total : taux_EP (nb_ens_total / nb_etudiants)	2,0%	2,6%	5,3%	2,7%	1,0%	5,8%	3,5%	3,4%	18,3%	3,0%
	51	39	19	37	99	17	29	29	5	34
2) Taux d'encadrement administratif										
titulaires administratifs (doit BAP J) : taux_EAtit doit BAP J (nb_BIATSS_tit doit BAP J / nb_etudiants)	0,4%	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	1,2%	1,6%	0,9%	2,2%	0,6%
	243	192	166	187	207	85	96	107	46	168
Titulaires techniques (hors BAP J) : taux_EAtit hors BAP J (nb_BIATSS_tit hors BAP J / nb_etudiants)	0,0%	0,1%	0,5%	0,2%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	1,9%	0,2%
	3 600	782	200	524	#DIV/0!	156	#DIV/0!	#DIV/0!	54	605
Total titulaires : taux_EAtit total (nb_BIATSS_tit total / nb_etudiants)	0,4%	0,7%	1,1%	0,7%	0,5%	1,8%	1,0%	0,9%	4,0%	0,8%
	228	153	91	138	207	55	96	107	25	130
Non titulaires : taux_EAnontit (nb_BIATSS_nontit / nb_etudiants)	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,6%	1,0%	1,4%	0,2%	5,4%	0,3%
	1 031	3 049	946	428	163	104	69	537	18	314
Total : taux EA (nb_BIATSS_total / nb_etudiants)	0,5%	0,7%	1,2%	1,0%	1,1%	2,8%	2,5%	1,1%	9,5%	1,1%
	187	146	83	104	91	36	40	89	11	92
3) Taux de couverture										
Titulaire : taux_couvtit hors hcomp (potentiel horaire titulaire hors hcomp / volume horaire total de l'OF)	71%	79%	78%	64%	48%	49%	87%	71%	65%	68%
Titulaire : taux_couvtit avec hcomp (potentiel horaire titulaire avec hcomp / volume horaire total de l'OF)	82%	88%	90%	77%	64%	66%	68%	70%	83%	78%
Non titulaire : taux_couvnontit (heures complémentaires réalisées ANT / volume horaire total de l'OF)	18%	12%	10%	23%	36%	34%	32%	30%	17%	22%
Non titulaire fonction publique : taux_couvnontit-fctpub (heures complémentaires réalisées ANT fonction publique / volume horaire total de l'OF)										
Non titulaire hors fonction publique : taux_couvnontit-hfctpub (heures complémentaires réalisées ANT hors fonction publique / volume horaire total de l'OF)										
Global : taux_couvglobal (potentiel horaire global / volume horaire global)										
4) Taux d'attractivité										
Taux_attract (Eff.etudiants N - Eff.etudiants (N-1)) / Eff.etudiants (N-1)	0,1%	2,7%	7,6%	3,5%	1,6%	-5,8%	12,4%	1,1%	-22,5%	1,9%
RECHERCHE										
Effectifs étudiants en master et doctorat	**335**	**372**	**245**	**246**	**38**	**0**	**282**	**841**	**0**	**2 359**
Effectifs étudiants en master	**287**	**273**	**111**	**227**	**29**	**0**	**274**	**841**	**0**	**2 042**
Effectifs en M1	202	141	68	129	13	0	101	428	0	1 082
Effectifs en M2	85	132	43	98	16	0	173	413	0	960
Effectifs en doctorat	**48**	**99**	**134**	**19**	**9**	**0**	**8**	**0**	**0**	**317**
Laboratoires										
Nombre de chercheurs	55	53	69	31	16	18	14	20	20	294
Nombre de laboratoires	2	6	10	4	2	9	1	6	6	20
Nombre de publications (tous types)										0
Nombre de contrats (tous types)										0
Ratios RECHERCHE										
1) Taux de publication (nb_publis / nb_chercheurs)	Non renseigné	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2) Taux de contractualisation (nb_contrats / nb_chercheurs)		0	0	0	0	0	0	0	0	0
3) Taux d'encadrement (effectifs M+D / nb_chercheurs)	6	7	4	8	2	0	20	42	0	8
MOYENS										
Taux d'exécution budgétaire	**99%**	**95%**	**99%**	**99%**	**88%**	**90%**	**95%**	**96%**	**77%**	**93%**
Effectifs de personnels (en moyenne)	**92**	**100**	**108**	**57**	**36**	**65**	**34**	**51**	**37**	**579**
Enseignants titulaires	**9**	**16**	**11**	**19**	**0**	**22**	**4**	**18**	**2**	**92**
PRCE	4	4	2	0	0	10	1	8	0	29
PRAG	5	12	9	8	0	9	2	5	2	52
PREC - EPS - PLP - CPE	0	0	0	3	0	3	1	5	0	12
Enseignants contractuels	**8**	**5**	**4**	**2**	**1**	**3**	**2**	**0**	**2**	**25**
Enseignants-chercheurs titulaires	**56**	**58**	**73**	**30**	**16**	**19**	**14**	**20**	**21**	**307**
PR	17	19	22	8	6	5	4	6	7	94
MCF	39	39	51	22	10	14	10	14	14	213
BIATSS titulaires	**16**	**20**	**18**	**11**	**8**	**14**	**6**	**11**	**5**	**109**
Catégorie A	1	3	3	4	2	3	1	2	4	22

2016-2017	UFR DE	UFR LSH	UFR ST	UFR SHE	UFR SANTE	IUT	IAE	ESPE	ESIROI	Total Composantes
Catégorie B	6	5	8	5	5	7	3	6	2	49
Catégorie C	7	12	7	2	2	3	2	3	0	38
BIATSS titulaires	16	20	18	11	8	14	6	11	5	109
Administratifs	15	16	10	8	8	9	6	11	3	86
Techniques	1	4	8	3	0	5	0	0	3	24
BIATSS contractuels	4	1	2	4	11	7	8	2	7	45
Catégorie A	0	0	0	1	2	1	2	0	2	8
Catégorie B	2	1	1	3	3	7	2	0	4	22
Catégorie C	1	0	1	0	6	0	5	2	1	16
BIATSS contractuels	4	1	2	4	11	7	8	2	7	45
SCSP	3	1	2	4	4	1	1	2	6	24
RP	0	0	0	0	7	6	7	0	1	21
Campagne emplois	6	5	3	2	5	10	2	6	2	43
E-EC	7	4	3	1	3	7	2	5	2	34
BIATSS	1	1	0	1	2	3	0	1	0	9
Masse salariale totale (en €)	8 982 113	10 265 836	11 902 213	5 568 390	4 612 223	6 248 231	3 250 238	4 934 358	3 422 401	59 186 003
Masse salariale hors heures complémentaires	8 620 927	10 109 190	11 708 478	5 320 901	4 468 480	5 466 426	2 799 601	4 815 069	3 274 444	56 575 436
Agents titulaires	8 088 854	9 829 922	11 428 623	5 085 132	3 602 740	5 065 019	2 389 251	4 758 742	2 969 419	53 217 702
Agents non titulaires	532 073	279 268	279 855	235 769	857 660	401 407	410 350	56 327	305 025	3 357 734
Heures complémentaires	361 186	156 646	193 735	247 489	151 823	781 805	450 637	119 289	147 957	2 810 567
Masse salariale totale par origine de financement (en €)	8 982 113	10 265 836	11 902 213	5 568 390	4 612 223	6 248 231	3 250 238	4 934 358	3 422 401	59 186 003
SCSP	8 947 943	10 265 836	11 902 213	5 564 258	4 378 111	5 813 846	2 685 473	4 934 358	3 397 967	57 890 005
Hors Heures complémentaires	8 610 580	10 109 190	11 708 478	5 316 769	4 226 288	5 261 622	2 563 084	4 815 069	3 250 010	55 881 090
Heures complémentaires de FI	337 363	156 646	193 735	247 489	151 823	532 224	122 389	119 289	147 957	2 008 915
RP	34 170	0	0	4 132	0	410 144	564 765	0	0	1 013 211
Hors Heures complémentaires	10 347	0	0	4 132	0	160 563	236 517	0	0	411 559
Heures complémentaires	23 823	0	0	0	0	249 581	328 248	0	0	601 652
FI	23 823	0	0	0	0	0	0	0	0	23 823
FC	0	0	0	0	0	249 581	328 248	0	0	577 829
RA	0	0	0	0	234 112	24 241	0	0	24 434	282 787
Hors Heures complémentaires	0	0	0	0	234 112	24 241	0	0	24 434	282 787
Heures complémentaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dotation en HC FI + HC FI prie sur dotation de fonctionnement/investissement (en €)	316 512	194 844	93 844	258 561	112 180	614 964	92 619	180 594	300 220	2 164 058
Taux de consommation en HC FI (consommé/budgété)	197%	80%	207%	96%	135%	87%	132%	66%	49%	93%
Dotation en fonctionnement/investissement (en €)	341 126	364 562	426 846	373 701	649 291	1 346 609	789 669	282 065	347 351	4 860 419
SCSP	285 898	262 848	350 654	344 501	199 833	221 850	51 000	249 900	173 457	2 139 741
RP	48 896	16 928	15 000	29 200	17 131	821 855	717 105	32 165	43 894	1 742 173
RA	6 332	24 986	60 391	0	432 327	302 904	21 563	0	130 000	978 504
Fonctionnement	297 295	229 117	340 867	218 599	636 362	772 414	702 105	213 865	304 865	3 715 489
SCSP	242 067	187 203	287 054	192 099	192 904	218 769	51 000	181 700	162 971	1 715 767
RP	48 896	16 928	15 000	26 500	11 131	520 931	651 105	32 165	11 894	1 334 549
RA	6 332	24 986	38 812	0	432 327	32 715	0	0	130 000	665 173
Investissement	43 831	75 445	85 179	155 102	12 929	574 195	87 563	68 200	42 486	1 144 930
SCSP	43 831	75 445	63 600	152 402	6 929	3 081	0	68 200	10 486	423 974
RP	0	0	0	2 700	6 000	300 924	66 000	0	32 000	407 624
RA	0	0	21 579	0	0	270 189	21 563	0	0	313 332
Ratio MOYENS										
1) Coût étudiant										
SCSP seuls avec heures complémentaires										
Coût_etudiant_SCSP (dotation fonctionnement + inv sur SCSP / nb_étudiants)	77	86	212	225	116	295	89	223	1 294	150
Coût_etudiant_MS_SCSP (dotation MS sur SCSP / nb_etudiants)	2 425	3 367	7 187	3 634	2 538	7 731	4 703	4 410	25 358	4 069
Coût_etudiant_total_SCSP (dotation fonctionnement + inv + MS sur SCSP / nb_etudiants)	2 502	3 453	7 399	3 859	2 654	8 026	4 792	4 633	26 652	4 219
SCSP + RA + RP avec heures complémentaires										
Coût_etudiant_SCSP-RA-RP (dotation fonctionnement + inv sur SCSP-RA-RP / nb_étudiants)	92	100	257	244	376	1 791	1 383	252	2 592	342
Coût_etudiant_MS_SCSP-RA-RP (dotation MS sur SCSP-RA-RP / nb_etudiants)	2 434	3 367	7 187	3 637	2 674	8 309	5 692	4 410	25 540	4 160
Coût_etudiant_total_SCSP-RA-RP (dotation fonctionnement + inv + MS sur SCSP-RA-RP / nb_etudiants)	2 527	3 467	7 445	3 881	3 050	10 100	7 075	4 662	28 132	4 502
2) Taux de dynamisme										
Taux_dyn_fct+inv (dotation fct +inv en RP / dotation fct +inv global)	14%	6%	4%	8%	3%	61%	91%	11%	13%	36%
Taux_dyn_MS (dotation MS en RP / dotation MS global)	0%	0%	0%	0%	0%	7%	17%	0%	0%	2%
Taux_dyn_global (dotation fonctionnement + inv + MS en RP / dotation fonctionnement + inv + MS global)	1%	0%	0%	1%	0%	16%	32%	1%	1%	4%
3) Taux de progression										
Taux_prog_fct+inv (dotation_fct+inv (N+1) - dotation_fct+inv (N))/dotation_fct+inv (N)	37%	52%	-13%	42%	94%	67%	14%	18%	-36%	27%
Taux_prog_MS (dotation_MS (N+1) - dotation_MS (N))/dotation_MS (N)	9%	0%	0%	6%	26%	9%	14%	8%	5%	8%

8.3 Année universitaire 2017-18

2017-2018	UFR DE	UFR LSH	UFR ST	UFR SHE	UFR SANTE	IUT	IAE	ESPE	ESIROI	Total Composantes
FORMATION										
Effectifs étudiants (inscriptions administratives principales valides)	**3 243**	**2 958**	**1 509**	**1 708**	**1 828**	**828**	**551**	**1 232**	**131**	**13 988**
Formation initiale (FI pure + reprise d'études non financée + apprentissage)	**3 202**	**2 952**	**1 497**	**1 701**	**1 814**	**616**	**225**	**1 114**	**131**	**13 252**
Formation initiale (FI pure + reprise d'études non financée)	3 168	2 940	1 491	1 701	1 738	563	184	993	131	12 909
Formation initiale (apprentissage)	0	0	6	0	0	53	41	0	0	100
Formations délocalisées	34	12	0	0	76	0	0	121	0	243
Etrangers	186	130	99	102	82	12	17	13	12	653
Formation continue (CP + HCP)	**41**	**6**	**12**	**7**	**14**	**212**	**326**	**118**	**0**	**736**
Formation continue (HCP)	22	6	12	7	14	45	182	118	0	406
Formation continue (CP)	19	0	0	0	0	167	144	0	0	330
Formations délocalisées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diplômes nationaux	**3 183**	**2 924**	**1 507**	**1 708**	**1 094**	**775**	**517**	**700**	**131**	**12 539**
Sélectif	**0**	**0**	**19**	**0**	**1 015**	**775**	**157**	**0**	**131**	**2 097**
DUT	0	0	0	0	0	573	0	0	0	573
LP	0	0	19	0	0	202	157	0	0	378
INGENIEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	131	131
SANTE (PACES, DFGSM 2, DFGSM 3)	0	0	0	0	1 015	0	0	0	0	1 015
Non sélectif	**3 183**	**2 924**	**1 488**	**1 708**	**79**	**0**	**360**	**700**	**0**	**10 442**
L	2 837	2 585	1 284	1 438	0	0	77	0	0	8 221
M	306	259	125	219	28	0	272	700	0	1 909
D	40	80	79	51	51	0	11	0	0	312
Diplômes non nationaux (DU)	0	10	0	0	13	21	34	359	0	437
Autres	26	12	2	0	645	32	0	52	0	769
Diplômes délocalisés	34	12	0	0	76	0	0	121	0	243
Volume horaire global de l'offre de formation (FI + FC)	**24 700**	**21 325**	**22 909**	**15 869**	**4 624**	**31 989**	**13 955**	**18 686**	**7 320**	**181 576**
Volume horaire global de l'offre de formation (FI + FC) hors échanges	**22 263**	**22 648**	**22 817**	**15 936**	**5 068**	**31 839**	**13 957**	**17 607**	**7 315**	**159 449**
Permanents et contractuels	16 969	19 462	19 636	11 820	3 051	19 814	7 979	12 874	5 935	117 539
Vacataires	5 294	3 186	3 181	4 117	2 017	12 026	5 978	4 733	1 380	41 910
Echanges de services entre composantes (FI + FC)	**2 437**	**-1 323**	**92**	**-67**	**-444**	**150**	**-2**	**1 279**	**5**	**2 127**
Heures reçues	2 910	642	2 051	1 055	226	1 051	806	2 542	1 355	12 640
Heures données	473	1 965	1 959	1 122	670	901	809	1 263	1 350	10 513
Volume horaire global réalisé en FI de l'OF dispensée	**23 658**	**21 299**	**22 843**	**15 869**	**4 624**	**27 702**	**5 291**	**17 387**	**7 320**	**145 881**
Volume horaire global réalisé en FI de l'OF dispensée hors échanges	**21 640**	**22 538**	**22 817**	**15 881**	**5 032**	**27 615**	**5 331**	**15 755**	**7 268**	**143 878**
Permanents et contractuels	16 346	19 352	19 636	11 765	3 015	18 530	3 563	11 733	5 886	109 826
Vacataires	5 294	3 186	3 181	4 117	2 017	9 085	1 769	4 022	1 380	34 049
Echanges de services entre composantes en FI	**2 018**	**-1 241**	**27**	**-12**	**-408**	**87**	**-50**	**1 632**	**54**	**2 106**
Heures reçues	2 243	615	1 985	1 055	226	893	682	2 301	1 355	11 357
Heures données	225	1 856	1 959	1 067	634	806	733	669	1 302	9 251
Volume horaire global réalisé en FC de l'OF dispensée	**1 042**	**27**	**66**	**0**	**0**	**4 287**	**8 674**	**1 500**	**0**	**15 595**
Volume horaire global réalisé en FC de l'OF dispensée hors échanges	**623**	**109**	**0**	**55**	**36**	**4 224**	**8 626**	**1 853**	**49**	**15 574**
Permanents et contractuels	623	109	0	55	36	1 283	4 417	1 142	49	7 713
Vacataires	0	0	0	0	0	2 941	4 209	711	0	7 861
Echanges de services entre composantes en FC	**420**	**-82**	**66**	**-55**	**-36**	**63**	**48**	**-353**	**-49**	**21**
Heures reçues	668	27	66	0	0	158	124	241	0	1 283
Heures données	248	109	0	55	36	95	76	594	49	1 262
Heures de potentiel (AT + ANT)	**14 367**	**16 845**	**17 005**	**8 978**	**2 250**	**12 238**	**4 342**	**11 027**	**4 412**	**91 465**
Sous-services	**36**	**146**	**164**	**17**	**162**	**1**	**0**	**58**	**9**	**593**
Heures complémentaires réalisées en FI hors échanges	**7 309**	**5 839**	**5 977**	**6 920**	**2 943**	**15 378**	**990**	**4 786**	**2 883**	**53 004**
Permanents et contractuels	2 015	2 652	2 797	2 803	926	6 293	-779	784	1 484	18 954
Vacataires	5 294	3 186	3 181	4 117	2 017	9 085	1 769	4 022	1 380	34 049
Ratios FORMATION										
1) Taux d'encadrement pédagogique										
Titulaires EC taux_EPtit_EC (nb_ens_tit_EC / nb_etudiants)	1,8%	2,0%	5,0%	1,9%	0,9%	2,4%	2,7%	1,9%	15,8%	2,3%
	56	50	20	54	114	41	37	51	6	44
Titulaires E taux_EPtit_E (nb_ens_tit_E / nb_etudiants)	0,3%	0,5%	0,7%	0,6%	0,0%	2,6%	0,7%	1,5%	1,5%	0,7%
	360	185	151	171	#DIV/0!	39	138	65	68	153
Titulaires taux_EPtit (nb_ens_tit / nb_etudiants)	2,1%	2,5%	5,7%	2,4%	0,9%	5,0%	3,4%	3,5%	17,3%	2,9%
	48	40	18	41	114	20	29	29	6	34
Non titulaires taux_EPnontit (nb_ens_nontit / nb_etudiants)	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,4%	0,3%	0,1%	1,3%	0,2%
	778	582	648	1 238	1 987	249	377	893	75	642
Total : taux_EP (nb_ens_total / nb_etudiants)	2,2%	2,7%	5,8%	2,5%	0,9%	5,4%	3,7%	3,6%	18,6%	3,1%
	48	37	17	40	108	18	27	28	5	32
2) Taux d'encadrement administratif										
Titulaires administratifs (dont BAP J) : taux_EAtit dont BAP J (nb_BIATSS_tit dont BAP J / nb_etudiants)	0,5%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%	1,1%	1,1%	0,9%	2,9%	0,7%
	191	174	140	168	185	93	92	106	34	147
Titulaires techniques (hors BAP J) taux_EAtit hors BAP J (nb_BIATSS_tit hors BAP J / nb_etudiants)	0,0%	0,1%	0,6%	0,2%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	1,9%	0,2%
	3 243	740	175	569	22 850	140	#DIV/0!	#DIV/0!	52	557
Total titulaires taux_EAtit total (nb_BIATSS_tit total / nb_etudiants)	0,6%	0,7%	1,3%	0,8%	0,5%	1,8%	1,1%	0,9%	4,8%	0,9%
	180	141	78	128	164	56	92	106	21	116
Non titulaires taux_EAnontit (nb_BIATSS_nontit / nb_etudiants)	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,5%	1,0%	1,9%	0,3%	4,3%	0,3%
	2 438	2 958	786	650	184	99	52	308	23	313
Total : taux EA (nb_BIATSS_total / nb_etudiants)	0,6%	0,7%	1,4%	0,9%	1,1%	2,8%	3,0%	1,3%	9,1%	1,2%
	168	134	71	112	92	36	33	79	11	85
3) Taux de couverture										
Titulaire : taux_couvtit hors hcomp (potentiel horaire titulaire hors hcomp / volume horaire total de l'OF)	66%	74%	74%	56%	42%	44%	81%	70%	61%	63%
Titulaire : taux_couvtit avec hcomp (potentiel horaire titulaire avec hcomp / volume horaire total de l'OF)	76%	86%	86%	74%	60%	67%	67%	74%	81%	76%
Non titulaire : taux_couvnontit (heures complémentaires réalisées ANT / volume horaire total de l'OF)	24%	14%	14%	26%	40%	33%	33%	26%	19%	24%
Non titulaire fonction publique : taux_couvnontit-fctpub (heures complémentaires réalisées ANT fonction publique / volume horaire total de l'OF)										
Non titulaire hors fonction publique : taux_couvnontit-hfctpub (heures complémentaires réalisées ANT hors fonction publique / volume horaire total de l'OF)										
Global : taux_couv-global (potentiel horaire global / volume horaire global)										
4) Taux d'attractivité										
Taux_attract (Eff-etudiants N - Eff-etudiants (N-1)) / Eff-etudiants (N-1)	-12,1%	-3,0%	-8,9%	11,6%	6,0%	10,1%	-3,5%	10,1%	-2,2%	-1,7%
RECHERCHE										
Effectifs étudiants en master et doctorat	**346**	**339**	**204**	**270**	**79**	**0**	**283**	**803**	**0**	**2 324**
Effectifs étudiants en master	**306**	**259**	**125**	**219**	**28**	**0**	**272**	**803**	**0**	**2 012**
Effectifs en M1	205	147	65	121	15	0	112	474	0	1 139
Effectifs en M2	101	112	60	98	13	0	160	329	0	873
Effectifs en doctorat	**40**	**80**	**79**	**51**	**51**	**0**	**11**	**0**	**0**	**312**
Laboratoires										
Nombre de chercheurs	57	52	72	32	16	17	15	21	19	301
Nombre de laboratoires	2	6	11	4	2	9	1	6	6	21
Nombre de publications (tous types)										0
Nombre de contrats (tous types)										0
Ratios RECHERCHE										
1) Taux de publication (nb_publis / nb_chercheurs)	Non renseigné	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
2) Taux de contractualisation (nb_contrats / nb_chercheurs)		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
3) Taux d'encadrement (effectifs M+D / nb_chercheurs)	**6**	**7**	**3**	**8**	**5**	**0**	**19**	**38**	**0**	**8**
MOYENS										
Taux d'exécution budgétaire	**91%**	**90%**	**96%**	**100%**	**71%**	**78%**	**88%**	**94%**	**96%**	**86%**
Effectifs de personnels (en moyenne)	**91**	**102**	**109**	**58**	**37**	**68**	**37**	**60**	**36**	**598**
Enseignants titulaires	**9**	**16**	**10**	**10**	**0**	**21**	**4**	**19**	**2**	**91**
PRCE	4	4	2	0	0	10	1	9	0	30
PRAG	5	12	8	8	0	8	2	5	2	50
PREC - EPS - PLP - CPE	0	0	0	3	0	3	1	5	0	12
Enseignants contractuels	**4**	**5**	**2**	**1**	**1**	**3**	**1**	**1**	**2**	**22**
Enseignants-chercheurs titulaires	**58**	**59**	**75**	**32**	**16**	**20**	**15**	**24**	**21**	**320**
PR	16	18	23	8	6	4	4	7	7	94
MCF	42	41	52	24	10	16	11	17	14	226
BIATSS titulaires	**18**	**21**	**19**	**13**	**10**	**15**	**6**	**12**	**6**	**120**
Catégorie A	1	3	3	3	1	2	1	2	4	20

2017-2018	UFR DE	UFR LSH	UFR ST	UFR SHE	UFR SANTE	IUT	IAE	ESPE	ESIROI	Total Composantes
Catégorie B	9	5	9	8	6	9	3	7	2	58
Catégorie C	8	13	7	3	3	4	2	3	0	42
BIATSS titulaires	**18**	**21**	**19**	**13**	**10**	**15**	**6**	**12**	**6**	**120**
Administratifs	17	17	11	10	10	9	6	12	4	95
Techniques	1	4	9	3	0	6	0	0	3	25
BIATSS contractuels	**1**	**1**	**2**	**2**	**10**	**8**	**11**	**4**	**6**	**45**
Catégorie A	0	0	0	0	1	1	3	0	2	6
Catégorie B	1	1	1	1	2	7	2	0	3	20
Catégorie C	0	0	1	1	7	0	5	4	1	19
BIATSS contractuels	**1**	**1**	**2**	**2**	**10**	**8**	**11**	**4**	**6**	**45**
SCSP	1	1	2	2	5	2	2	3	5	24
RP	0	0	0	0	5	6	8	1	0	21
Campagne emplois	**8**	**8**	**4**	**4**	**2**	**2**	**2**	**6**	**3**	**39**
E-EC	5	7	3	2	0	1	1	4	2	25
BATSS	3	1	1	2	2	1	1	2	1	14
Masse salariale totale (en €)	**9 831 024**	**18 509 729**	**12 430 478**	**5 919 382**	**5 051 918**	**6 799 346**	**3 408 681**	**5 759 170**	**3 590 825**	**62 500 551**
Masse salariale hors heures complémentaires	**8 746 044**	**18 343 721**	**12 229 178**	**5 700 559**	**4 947 404**	**6 620 481**	**2 916 972**	**5 643 118**	**3 463 752**	**60 011 229**
Agents titulaires	8 471 097	10 001 375	12 032 413	5 560 738	4 105 129	5 473 023	2 495 428	5 468 621	3 175 301	56 783 125
Agents non titulaires	274 947	342 346	196 765	139 821	842 275	547 458	421 544	174 497	288 451	3 228 104
Heures complémentaires	**284 980**	**166 008**	**201 300**	**218 823**	**104 512**	**778 865**	**491 709**	**116 052**	**127 073**	**2 489 322**
Masse salariale totale par origine de financement (en €)	**9 831 024**	**18 509 729**	**12 430 478**	**5 919 382**	**5 051 918**	**6 799 346**	**3 408 681**	**5 759 170**	**3 590 825**	**62 500 551**
SCSP	**8 991 816**	**18 509 729**	**12 430 478**	**5 919 382**	**4 880 918**	**6 279 954**	**2 748 362**	**5 723 790**	**3 578 507**	**61 054 936**
Hors Heures complémentaires	8 746 044	10 343 721	12 229 178	5 700 559	4 776 406	5 779 127	2 642 300	5 613 138	3 451 434	59 281 907
Heures complémentaires de FI	**245 772**	**166 008**	**201 300**	**218 823**	**104 512**	**500 827**	**98 062**	**110 652**	**127 073**	**1 773 029**
RP	**39 208**	**0**	**0**	**0**	**0**	**466 446**	**668 319**	**35 380**	**0**	**1 209 353**
Hors Heures complémentaires	0	0	0	0	0	188 408	274 672	29 980	0	493 060
Heures complémentaires	39 208	0	0	0	0	278 038	393 647	5 400	0	716 293
FI	39 208	0	0	0	0	0	0	5 400	0	44 608
FC	0	0	0	0	0	278 038	393 647	0	0	671 685
RA	**0**	**0**	**0**	**0**	**170 998**	**52 946**	**0**	**0**	**12 318**	**236 262**
Hors Heures complémentaires	0	0	0	0	170 998	52 946	0	0	12 318	236 262
Heures complémentaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dotation en HC FI + HC FI pris sur dotation de fonctionnement/investissement (en €)	**277 433**	**205 544**	**92 144**	**250 000**	**100 000**	**585 564**	**92 619**	**157 634**	**150 000**	**1 910 938**
Taux de consommation en HC FI (consommé/budgété)	**89%**	**61%**	**218%**	**88%**	**103%**	**86%**	**106%**	**70%**	**85%**	**93%**
Dotation en fonctionnement/investissement (en €)	**412 836**	**284 715**	**390 307**	**337 915**	**588 936**	**1 494 289**	**949 353**	**358 070**	**347 817**	**5 164 238**
SCSP	292 100	274 000	338 655	319 800	227 052	231 000	50 553	288 000	173 122	2 194 282
RP	90 269	9 467	17 506	18 115	286 680	995 807	895 363	70 070	34 555	2 417 831
RA	30 468	1 248	34 146	0	75 204	267 482	3 437	0	140 140	552 125
Fonctionnement	**304 330**	**195 111**	**287 882**	**192 657**	**573 977**	**1 682 854**	**857 373**	**278 200**	**300 698**	**4 075 184**
SCSP	195 600	185 473	280 470	179 542	217 052	224 096	50 553	200 130	153 122	1 686 038
RP	78 263	8 404	17 506	13 115	281 721	729 263	806 820	70 070	7 436	2 012 598
RA	30 468	1 234	7	0	75 204	129 495	0	0	140 140	376 548
Investissement	**108 506**	**89 604**	**92 324**	**145 258**	**14 959**	**411 435**	**91 980**	**87 870**	**47 119**	**1 089 055**
SCSP	96 500	88 527	58 185	140 258	10 000	6 904	0	87 870	20 000	508 244
RP	12 006	1 063	0	5 000	4 959	266 544	88 543	0	27 119	405 234
RA	0	14	34 139	0	0	137 987	3 437	0	0	175 577
Ratio MOYENS										
1) Coût étudiant										
SCSP seule avec heures complémentaires										
Coût_etudiant_SCSP (dotation fonctionnement + inv sur SCSP / nb_étudiants)	90	93	224	187	124	279	92	234	1 322	157
Coût_etudiant_MS_SCSP (dotation MS sur SCSP / nb_etudiants)	2 773	3 553	8 238	3 465	2 670	7 584	4 973	4 646	27 317	4 385
Coût_etudiant_total_SCSP (dotation fonctionnement + inv + MS sur SCSP / nb_etudiants)	2 863	3 646	8 462	3 653	2 794	7 863	5 065	4 880	28 638	4 522
SCSP + RA + RP avec heures complémentaires										
Coût_etudiant_SCSP-RA-RP (dotation fonctionnement + inv sur SCSP-RA-RP / nb_étudiants)	127	96	259	198	322	1 805	1 723	291	2 655	369
Coût_etudiant_MS_SCSP-RA-RP (dotation MS sur SCSP-RA-RP / nb_etudiants)	2 785	3 553	8 238	3 465	2 764	8 212	5 186	4 675	27 411	4 468
Coût_etudiant_total_SCSP-RA-RP (dotation fonctionnement + inv + MS sur SCSP-RA-RP / nb_etudiants)	2 912	3 649	8 496	3 664	3 086	10 016	7 909	4 965	30 066	4 837
2) Taux de dynamisme										
Taux_dyn_fct-inv (dotation fct +inv en RP / dotation fct +inv global)	22%	3%	4%	5%	49%	67%	94%	20%	10%	47%
Taux_dyn_MS (dotation MS en RP / dotation MS global)	0%	0%	0%	0%	0%	7%	20%	1%	0%	2%
Taux_dyn_global (dotation fonctionnement + inv + MS en RP / dotation fonctionnement + inv + MS global)	1%	0%	0%	0%	5%	18%	36%	2%	1%	5%
3) Taux de progression										
Taux_prog_fct-inv (dotation_fct+inv (N+1) - dotation_fct+inv (N))/dotation_fct-inv (N)	21%	-7%	-8%	-10%	-9%	11%	20%	27%	0%	6%
Taux_prog_MS (dotation_MS (N+1) - dotation_MS (N))/dotation_MS (N)	1%	2%	4%	7%	11%	10%	4%	17%	6%	6%

UNIVERSITÉ
DE LA RÉUNION
15 AVENUE RENÉ CASSIN, CS 92003 - 97744 SAINT-DENIS CEDEX 9

DIRECTION ARTISTIQUE : SERVICE COMMUNICATION