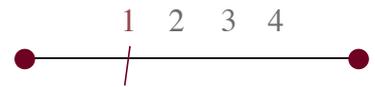


ÉCOLE  
NORMALE  
SUPÉRIEURE  
DE LYON



2020

*Éléments  
pour le débat  
d'orientation  
budgétaire*



<b>Préambule.....</b>	<b>2</b>
<b>1. Apprécier l'équilibre économique de l'École à l'issue du budget rectificatif 2019.....</b>	<b>4</b>
1.1 La capacité d'autofinancement et le fonds de roulement.....	4
1.2 Les ratios de l'École.....	6
1.3 Les taux d'exécution budgétaire en autorisations d'engagement (AE) et crédits de paiement (CP)7	
1.3.1 Les crédits de fonctionnement (hors masse salariale) .....	7
1.3.2 Les crédits de masse salariale .....	8
1.4 Les recettes du budget rectificatif 2019 .....	9
1.5 Les dépenses du budget rectificatif 2019 .....	11
1.5.1 Les autorisations d'engagement et les crédits de paiement par nature en prévision 2019 .....	11
1.5.2 Les crédits de paiement par destination en prévision 2019 .....	12
1.5.3 Le poids des investissements de l'École et la charge d'amortissement par autofinancement... 13	
<b>2. Analyser les évolutions de la MSE comme un pivot de l'équilibre budgétaire.....</b>	<b>14</b>
2.1 Évolution de la masse salariale État (MSE) et structuration des effectifs .....	14
2.2 Principaux éléments de variation de la masse salariale Etat entre les prévisions 2019 et 2020	19
2.3 La prévision des dépenses de masse salariale État 2020.....	23
<b>3. Construire une trajectoire pour l'Ecole sur 2020 .....</b>	<b>24</b>
3.1 Les recettes prévisionnelles 2020 (moyens établissement) .....	24
3.1.1 La dotation de masse salariale de la subvention pour charges de service public.....	24
3.1.2 La dotation de fonctionnement .....	26
3.1.3 Les prévisions de recettes propres 2020 (pour les services de la Présidence et de la Direction Générale des Services).....	26
3.1.4 Les recettes globales de l'École pour 2020 .....	27
3.2 Les dépenses prévisionnelles 2020 financées en moyens établissement .....	28
3.3 Moyens établissement prévisionnels disponibles à répartir au budget initial 2020 .....	30
3.4 Propositions de leviers d'actions concernant les orientations budgétaires futures .....	31

## Préambule

Le débat d'orientation budgétaire – DOB – est une obligation inscrite au code de l'Éducation, article R719-64 modifié par décret n°2015-652 daté du 10 juin 2015 :

*« Le budget est élaboré sous l'autorité du président ou du directeur de l'établissement conformément aux priorités et aux orientations définies par le conseil d'administration en cohérence avec les dispositions du contrat pluriannuel d'établissement.*

*A cette fin, un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget de l'exercice ainsi que sur les engagements pluriannuels en cours et envisagés.*

*Sur proposition du président ou du directeur de l'établissement, le conseil d'administration arrête la procédure interne d'élaboration du budget, notamment les modalités d'association des différentes composantes, dans le respect des compétences attribuées au conseil scientifique en matière de crédits de recherche, des dispositions de l'article L. 719-5 et de l'article L. 713-9 relatif aux instituts et écoles internes. »*

Le DOB est l'étape initiale et fondamentale dans le processus d'élaboration de la stratégie budgétaire de l'École pour les exercices futurs, d'où l'importance qui lui est accordée par notre établissement. Il informe les administrateurs sur les moyens disponibles, mais surtout les associe pour définir les moyens nécessaires à la réalisation du projet de l'École.

A l'appui du DOB, la gouvernance de l'École disposera d'une vue d'ensemble sur la situation financière de l'établissement, et pourra ainsi se prononcer de manière avertie sur ce cadrage stratégique.

Le débat d'orientation sera l'occasion de revenir sur les enjeux fondamentaux des trajectoires budgétaires futures :

- Le glissement, vieillesse, technicité (GVT) : le ministère ne finance pas dans sa totalité, et pas chaque année cette augmentation structurelle de la masse salariale qui représente environ 500 K€ par an. Un financement partiel avait été intégré en 2015 dans le socle des crédits de masse salariale alloués à l'ENS de Lyon, mais la hausse liée au GVT n'a pas été compensée en 2016 et 2017. En 2018, le ministère a octroyé une nouvelle compensation de 472 K€, cette dotation est reconduite en 2019. Nous ne savons pas encore ce qu'il en sera pour 2020. L'établissement devra donc s'interroger sur un financement durable et maîtrisé de cette augmentation mécanique de notre masse salariale. Le GVT a déjà mis en difficultés financières certains établissements d'enseignement supérieur.
- La charge des amortissements qui pèse sur notre établissement et qui pourrait contraindre la section de fonctionnement. L'École a amorcé depuis 2015 une politique visant à réduire cette charge d'amortissement non neutralisée par la modification des durées d'amortissement. Elle a poursuivi cette démarche en 2016 et 2017 en inscrivant les subventions liées à des dépenses d'investissement en recettes d'investissement (périmètre des contrats de recherche essentiellement). Ce poste est pour l'instant bien maîtrisé avec une charge d'amortissement neutralisée stable mais doit être surveillé dans un contexte de fort investissement.

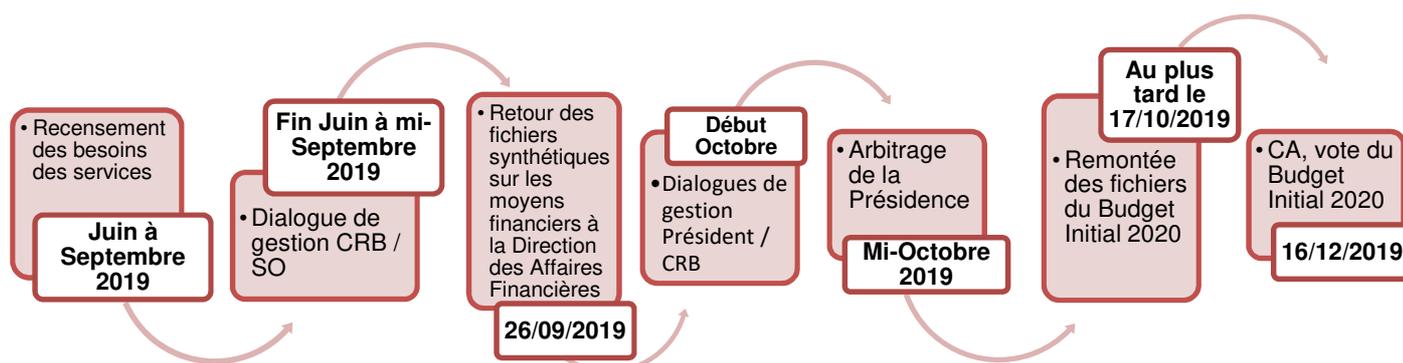
Face à ces enjeux, l'établissement dispose d'une gestion financière plus contrainte, d'autant plus qu'en 2020 les prévisions de dépenses de masse salariale sont en augmentation (+1,5 M€ par rapport au budget rectificatif 2019), et que les prévisions de départs en retraite sont plus faibles que les années précédentes.

La démarche du DOB 2020 a évolué cette année pour calculer le montant des moyens établissements de manière plus fine. En effet, ont été rajoutées aux recettes de la SCSP les recettes propres des services de la Présidence et de la Direction Générale des Services (exemple : loyers des résidences, locations de salles...). S'agissant des dépenses, nous avons rajouté, en plus des dépenses de masse salariale toutes les autres dépenses incompressibles de l'établissement (c'est-à-dire les dépenses où l'établissement est engagé vis-à-vis d'un tiers pour un montant donné : loyer du contrat de partenariat, marchés en cours, contrats de maintenance, fluides...). Le montant obtenu ne pourra ainsi pas être comparé à celui présenté au DOB 2019.

Au regard des informations connues à ce jour, l'ENS de Lyon compterait allouer un montant de moyens établissement proche de celui du budget initial 2019 (à plus ou moins 0,5%). Il faut noter toutefois que les plans d'études des élèves normaliens, pour l'année scolaire 2019-2020, pourront éventuellement réajuster le montant du budget à allouer (en positif ou en négatif) tout comme les nouvelles informations qui seront connues dans les mois à venir (nouvelles recettes, nouvelles dépenses).

Enfin, l'établissement doit rester vigilant puisque les contraintes financières ne dépendent pas uniquement des décisions de l'établissement, mais également de décisions exogènes, relevant notamment de la politique gouvernementale.

#### Calendrier de la procédure budgétaire 2020 :



# 1. Apprécier l'équilibre économique de l'École à l'issue du budget rectificatif 2019

## 1.1 La capacité d'autofinancement et le fonds de roulement

La capacité d'autofinancement (CAF) de l'établissement correspond à l'ensemble des ressources financières générées par ses opérations de gestion et dont il pourrait disposer pour couvrir les besoins liés à ses activités tels que les investissements. La CAF de l'exercice représente alors un surplus potentiel de trésorerie et correspond à la différence entre les produits encaissables et les charges décaissables.

Quant au fonds de roulement, il constitue un excédent de ressources stables qui va permettre de financer une partie des besoins à court terme de l'établissement.

CAF	2016	2017	2018	Prévision BR 2019
BDL	53 404 €	38 179 €	34 537 €	28 240 €
ENS de LYON	6 690 593 €	6 415 509 €	5 143 281 €	3 259 672 €
<b>TOTAL AGREGÉ</b>	<b>6 743 997 €</b>	<b>6 453 688 €</b>	<b>5 177 818 €</b>	<b>3 287 912 €</b>

Tableau 1 - Évolution pluriannuelle de la capacité d'autofinancement agrégée (ENS de Lyon + BDL)

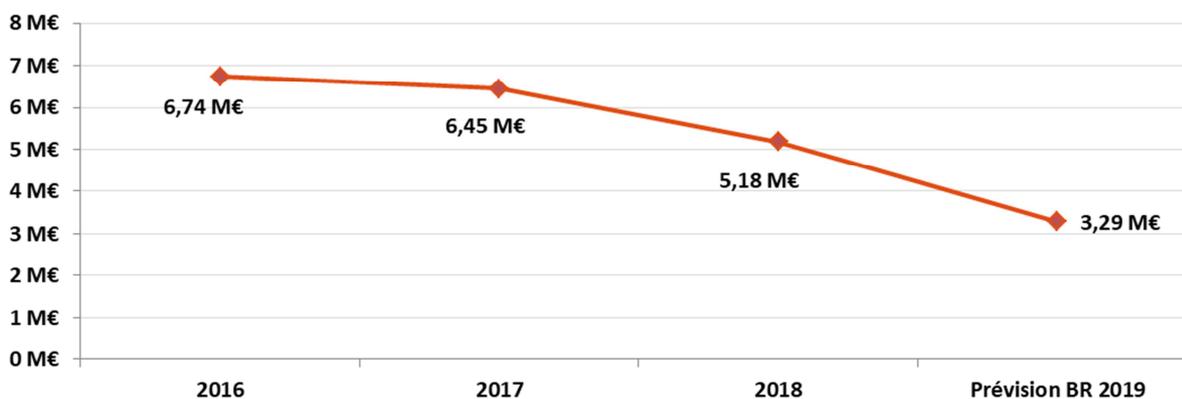


Figure 1 - Évolution pluriannuelle de la capacité d'autofinancement agrégée (ENS de Lyon + BDL)

En 2016 et 2017, la CAF avait un niveau élevé, du fait du résultat fortement bénéficiaire de l'établissement. En 2018, la CAF était en baisse de 1,28 M€ par rapport à l'année précédente. Cette baisse s'explique d'une part, par la baisse du résultat comptable (-889 K€), et d'autre part, par la variation entre les charges non décaissables et les produits non encaissables (-387 K€).

Au budget rectificatif 2019, le niveau estimé de la CAF est de 3,29 M€, en baisse de 1,9 M€ par rapport à 2018. Cette diminution s'explique également par la baisse de la prévision du résultat.

FONDS DE ROULEMENT	2016	2017	2018	Prévision BR 2019
BDL	219 092 €	230 693 €	231 042 €	230 652 €
ENS de LYON	16 902 926 €	16 461 812 €	17 735 396 €	14 901 625 €
<b>TOTAL AGREGÉ</b>	<b>17 122 018 €</b>	<b>16 692 505 €</b>	<b>17 966 438 €</b>	<b>15 132 277 €</b>
<b>Nombre de jours</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>41</b>

Tableau 2 - Evolution pluriannuelle du fonds de roulement agrégé (ENS de Lyon + BDL)

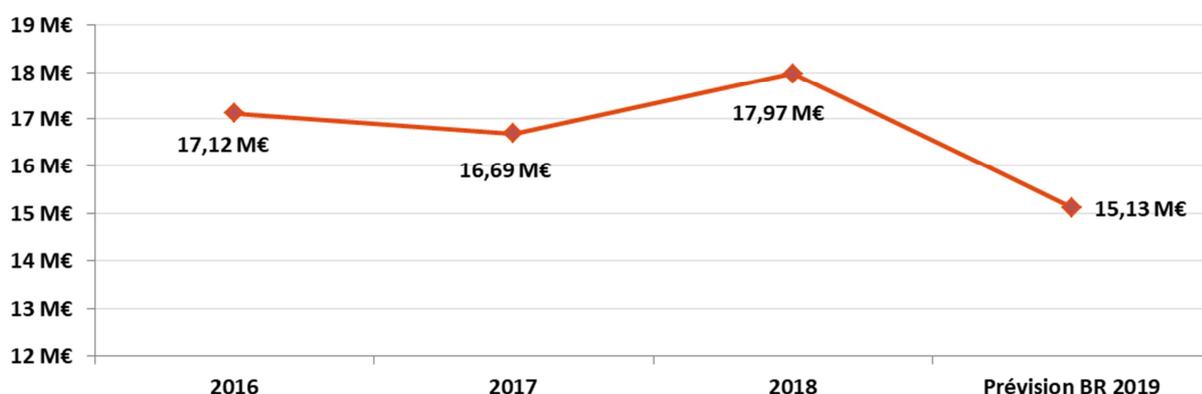


Figure 2 - Evolution pluriannuelle du fonds de roulement agrégé (ENS de Lyon + BDL)

A l'issue du budget rectificatif 2019, le fonds de roulement s'établit à 15,13 M€, en baisse par rapport à 2018 du fait d'un prélèvement prévu à hauteur de 2,8 M€. Il se maintient dans des normes prudentielles avec 41 jours de fonctionnement décaissable.

Les projets immobiliers de l'Ecole, en cours ou à venir (restructurations du restaurant Monod, de la résidence étudiante Debourg, de la BDL, création d'une Ecole d'Economie et la relocalisation de certaines activités de recherche), vont nécessiter une mobilisation importante de son fonds de roulement et la recherche de financements complémentaires pour prendre en charge ces opérations notamment via le contrat de plan Etat-Région.

Les travaux supplémentaires effectués dans la phase initiale du contrat de partenariat devraient se terminer cette année avec la mise à disposition des travaux prévus en septembre 2019. Le montant des investissements générés par de nouveaux travaux supplémentaires (FTM) devraient donc diminuer de manière significative dès 2020.

## 1.2 Les ratios de l'École

	Compte financier 2016	Compte financier 2017	Compte financier 2018	Prévision BR 2019
<b>Taux de couverture des dépenses de fonctionnement</b>	<b>103%</b>	<b>102%</b>	<b>102%</b>	<b>100,4%</b>
<b>Taux de couverture des dépenses d'investissement</b>	<b>40%</b>	<b>27%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>
<b>Part de l'autofinancement dans la couverture de l'investissement</b>	<b>82%</b>	<b>73%</b>	<b>96%</b>	<b>35%</b>
<b>Taux de saturation</b>	<b>77%</b>	<b>78%</b>	<b>74%</b>	<b>73%</b>

Tableau 3 - Evolution des ratios financiers agrégés (ENS de Lyon + BDL) depuis 2016

Le taux de couverture des dépenses de fonctionnement atteint 100,4% pour la prévision du BR 2019, tout juste au-dessus du seuil des 100%, condition d'équilibre des établissements aux Responsabilités et Compétences Élargies. La diminution du taux de couverture s'explique par la baisse prévisionnelle du résultat.

Le taux de couverture des dépenses d'investissement prévu en 2019 est stable par rapport à 2018. Au BR 2019, la prévision des recettes d'investissement augmente dans la même proportion que les dépenses d'investissement. Cet indicateur démontre que les achats d'équipements sont financés à hauteur de 35% par des subventions d'investissement, le reste étant autofinancé par l'établissement.

Le taux de saturation mesure la part des charges de personnel par rapport à l'ensemble des produits encaissables de l'établissement. On peut observer qu'il est en baisse depuis 2018, 73% en prévision 2019, alors qu'il était plutôt stable jusqu'alors autour des 77%. La baisse de cet indicateur en 2018 et en prévision 2019 par rapport aux années précédentes est due à l'inscription en recettes de 4,8 M€ en 2018 et 8,2 M€ en 2019 pour le financement des CDSN à reverser aux autres établissements. Les CDSN viennent en effet « gonfler » l'assiette des recettes encaissables alors que la dépense correspondante est considérée comme une dépense de fonctionnement. En retraitant ces éléments, le taux de saturation s'élèverait à 77% pour le BR 2019, proche des comptes financiers 2016 et 2017.

Pour rappel, le taux de saturation ne doit pas dépasser les 80% pour laisser à l'établissement des marges de manœuvre suffisantes pour fonctionner.

## 1.3 Les taux d'exécution budgétaire en autorisations d'engagement (AE) et crédits de paiement (CP)

### 1.3.1 Les crédits de fonctionnement (hors masse salariale)

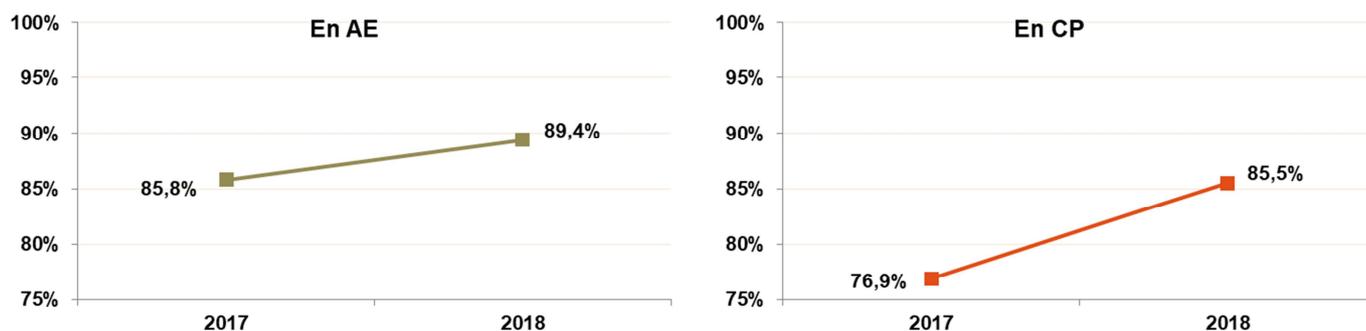


Figure 3 - Evolution du taux d'exécution des crédits de fonctionnement en AE et en CP

Le taux d'exécution en AE des crédits de fonctionnement s'établit à 89,4% en 2018, en augmentation de +3,6 points par rapport à 2017. Le taux d'exécution en CP des crédits de fonctionnement s'établit à 85,5% en 2018, en augmentation de +8,6 points par rapport à 2017.

L'Ecole a fortement progressé dans ses prévisions de dépenses en 2018, deuxième exercice de mise en place de la présentation du budget en mode GBCP.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la hausse des taux d'exécution entre 2017 et 2018 :

- Le budget rectificatif avait été réalisé plus tardivement dans l'année (effectué en septembre au lieu de juillet), et donc avec des informations plus fiables ;
- Un suivi plus fin de l'exécution et de la réallocation des crédits en cours d'année a été effectué en 2018.

### 1.3.2 Les crédits de masse salariale

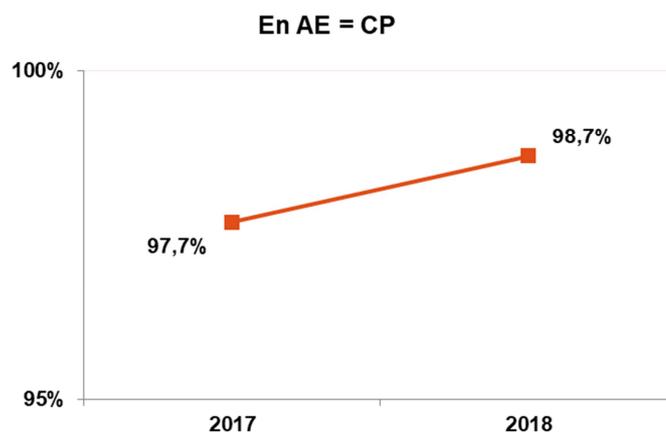


Figure 4 – Evolution du taux d'exécution des crédits de personnel en AE / CP

Le taux d'exécution des crédits de masse salariale s'établit à 98,8% en 2018, en augmentation de +1,1 point par rapport à 2017. Cette évolution s'explique par l'augmentation des dépenses de personnel de 1,6 M€ en 2018 par rapport à 2017 (+1,65%).

Cette hausse s'explique notamment :

- Par le nombre importants d'élèves normaliens en retour de césure, en comparaison du nombre des départs sur la même année universitaire ;
- Par l'application de mesures réglementaires en 2018 : l'ENS de Lyon a mis en œuvre le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les personnels titulaires BIATSS.

Les réunions mensuelles entre le Directeur Général des Services, la Direction des Affaires Financières, et la Direction des Ressources Humaines concernant la masse salariale Etat permettent un suivi régulier de ces dépenses.

## 1.4 Les recettes du budget rectificatif 2019

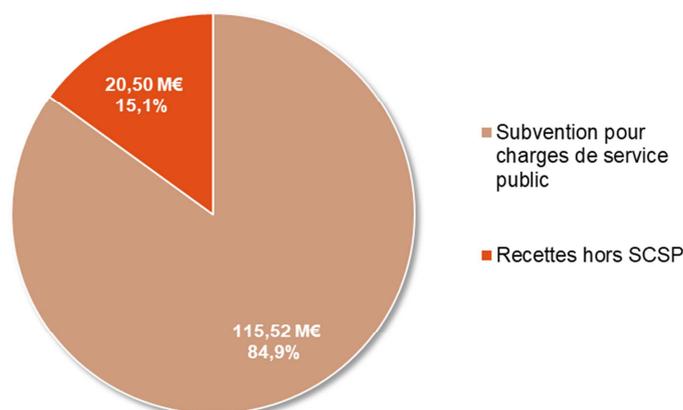


Figure 5 - Répartition globale des recettes (SCSP et hors SCSP) à l'encaissement en prévision 2019

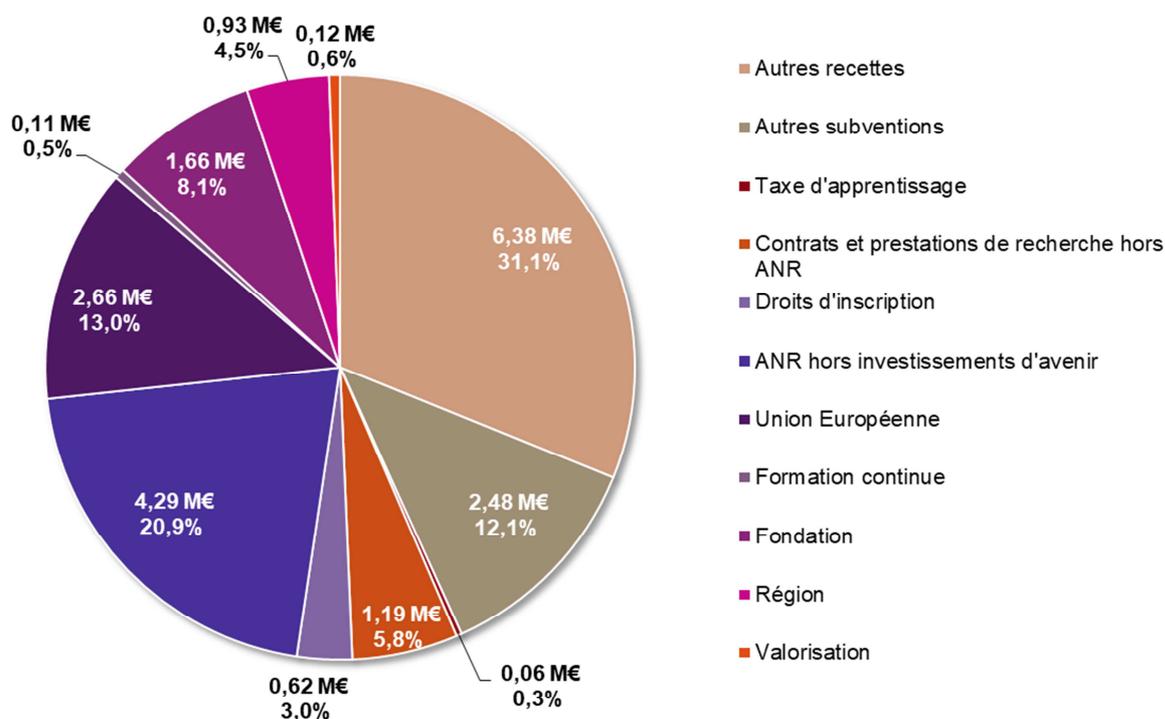


Figure 6 - Répartition des recettes hors SCSP à l'encaissement en prévision 2019

84,9% des recettes de l'établissement prévues pour 2019 proviennent de la subvention pour charges de service public (SCSP). La part de la SCSP dans les recettes de l'établissement est légèrement plus importante qu'en exécution 2018, +1,2%, principalement du fait du transfert des contrats doctoraux financés par l'ENS depuis septembre 2017. Hors impact de cette mesure, la hausse est de 0,24%.

Les autres produits sont assimilables à des ressources propres puisque leur obtention est liée à une démarche spécifique de l'établissement : ANR, projets européens, etc...

Il est important à ce stade de faire un focus à propos de la subvention pour charges de service public (SCSP). Si la dotation de la masse salariale est revue à la hausse par la compensation de plusieurs mesures nationales comme la compensation de la hausse de la CSG, le GVT, ou le transfert de personnels en gestion, la dotation concernant les crédits de fonctionnement non fléchés pour des opérations spécifiques n'a pas évolué depuis 2015.

L'École doit ainsi considérer avec la plus grande attention le contexte des finances publiques lors de l'élaboration de ses prévisions budgétaires, afin de maintenir sa sécurité financière et sa soutenabilité dans les projets envisagés.

Comme l'an dernier, il conviendra de définir comment construire le budget 2020 en tenant compte du contexte national quand les dotations ne sont pas notifiées à l'établissement suffisamment en amont de la transmission du budget initial (au plus tôt fin décembre de l'exercice N pour l'exercice N+1).

## 1.5 Les dépenses du budget rectificatif 2019

### 1.5.1 Les autorisations d'engagement et les crédits de paiement par nature en prévision 2019

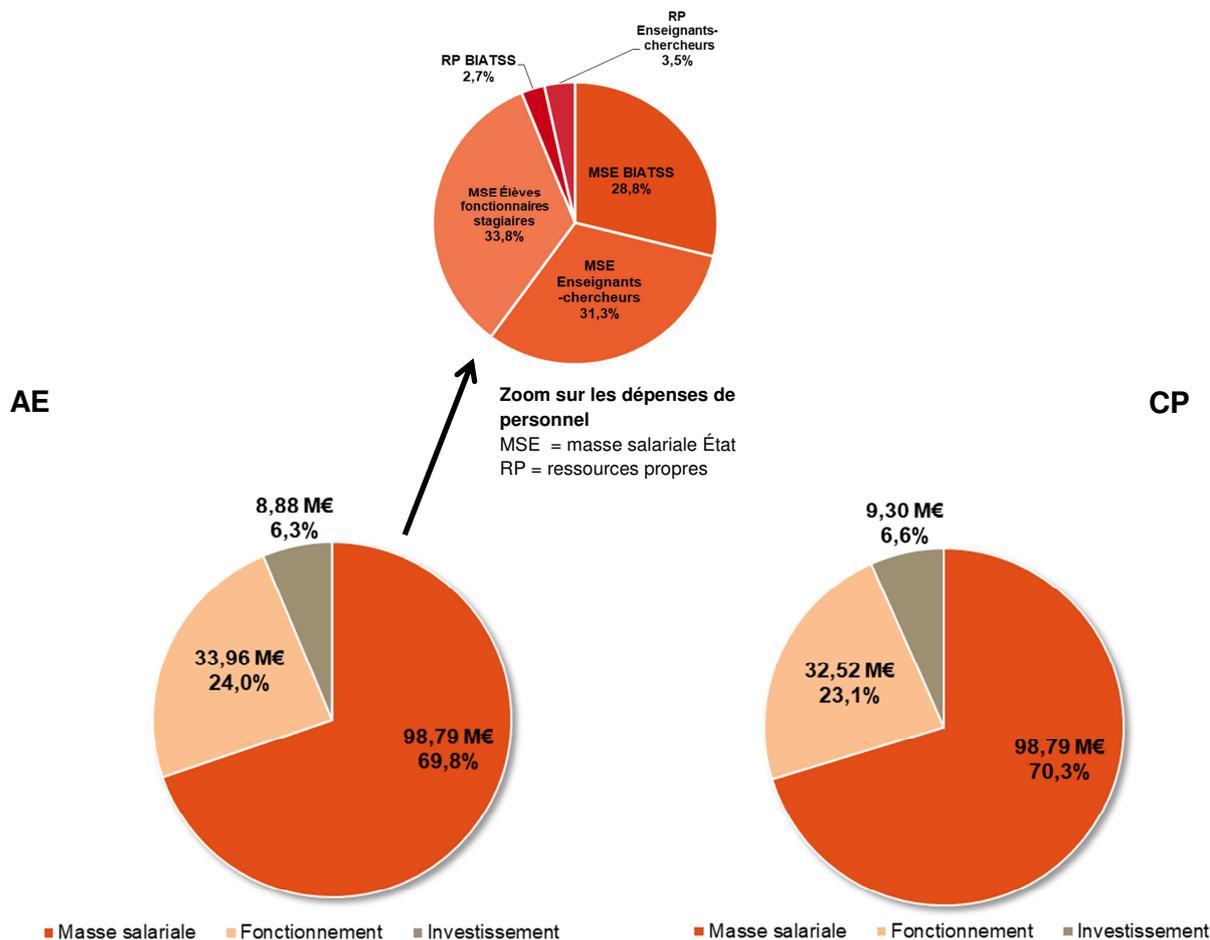


Fig. 7 – Autorisations d'engagement par nature BR 2019

Fig. 8 – Crédits de paiement par nature BR 2019

Les dépenses de personnel représentent 70,3% du budget de l'École. Nous analyserons le détail de leur évolution dans la suite de ce rapport.

Les crédits de fonctionnement constituent 23,1% de l'ensemble des crédits de paiement (décaissements) inscrits au budget rectificatif 2019. Le poids de ces dépenses est en augmentation par rapport aux années précédentes du fait de l'inscription en dépenses de fonctionnement des contrats doctoraux refacturés par les autres établissements (8,1M€ au BR19).

Au sujet de l'investissement, un indicateur fixé précédemment par les administrateurs doit être suivi :

$$\frac{\text{Crédits d'équipement}}{\text{Crédits de fonctionnement (hors personnel) + Equipement}}$$

La prévision budgétaire 2019 établit ce ratio à 22,2% contre 18,8% en exécution 2018. Ce taux

s'élève à 28% au BR 2019 si l'on retire le montant des CDSN du montant des dépenses de fonctionnement. Il avait été défini que ce ratio devait se situer au-delà de 15% pour assurer le renouvellement des équipements de l'École : cet objectif est donc largement atteint.

### 1.5.2 Les crédits de paiement par destination en prévision 2019

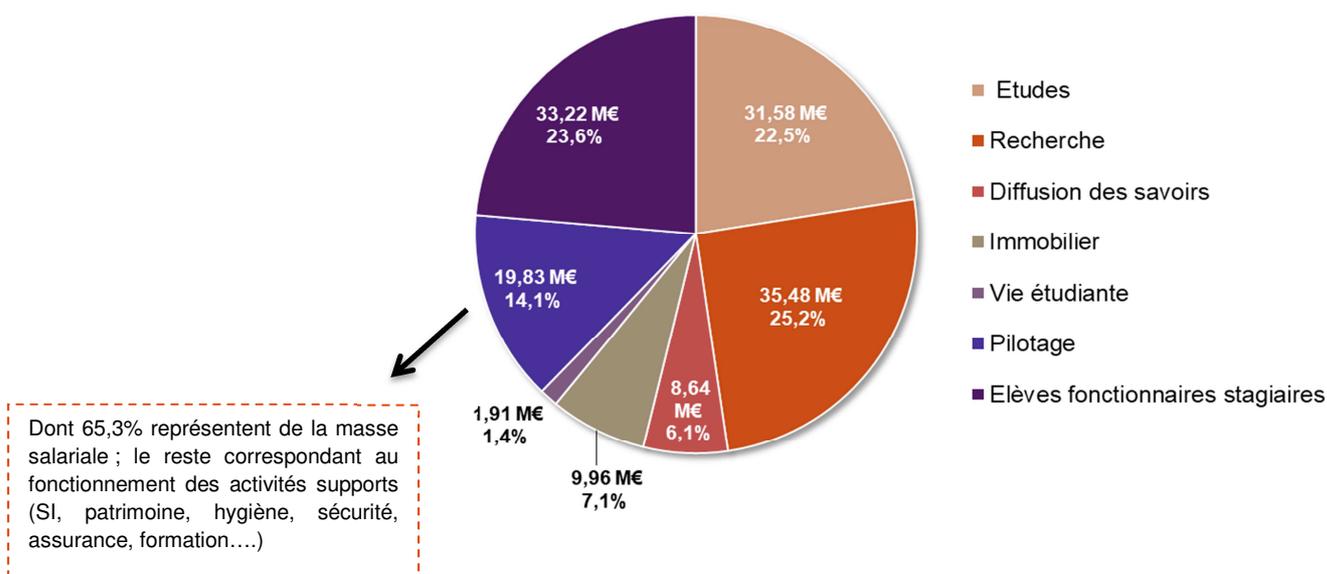


Figure 9 – Répartition par action LOLF des crédits de paiement prévisionnels 2019

Les différentes actions issues de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) permettent un découpage précis des crédits inscrits au budget. L'ENS de Lyon relève du programme 150 relatif aux "formations supérieures et recherche universitaire". Ce graphique présente toutes les dépenses prévues pour l'établissement, y compris celles de personnel État dont les coûts ont été répartis suivant l'affectation des agents au sein des structures concernées.

Pour la première fois en budget rectificatif, la masse salariale des élèves fonctionnaires stagiaires n'est pas la dépense la plus importante du budget de l'École. En prévision 2019, la dépense la plus importante concerne la Recherche, avec un peu plus d'un quart des CP (25,2%), suivi de près par les rémunérations des élèves fonctionnaires stagiaires (23,6%), et par les dépenses liées aux Etudes (22,5%). Les actions " Diffusion des savoirs" représentent un peu plus de 6% du budget rectificatif 2019. Les dépenses relatives au pilotage de l'établissement représentent quant à elles 14,1% du total, soit 3 points de moins qu'en 2017 (cf. rapport de gestion 2017). L'École confirme ainsi l'affectation de moyens sur ses missions et sa maîtrise des charges relatives aux fonctions dites de "support".

### 1.5.3 Le poids des investissements de l'École et la charge d'amortissement par autofinancement

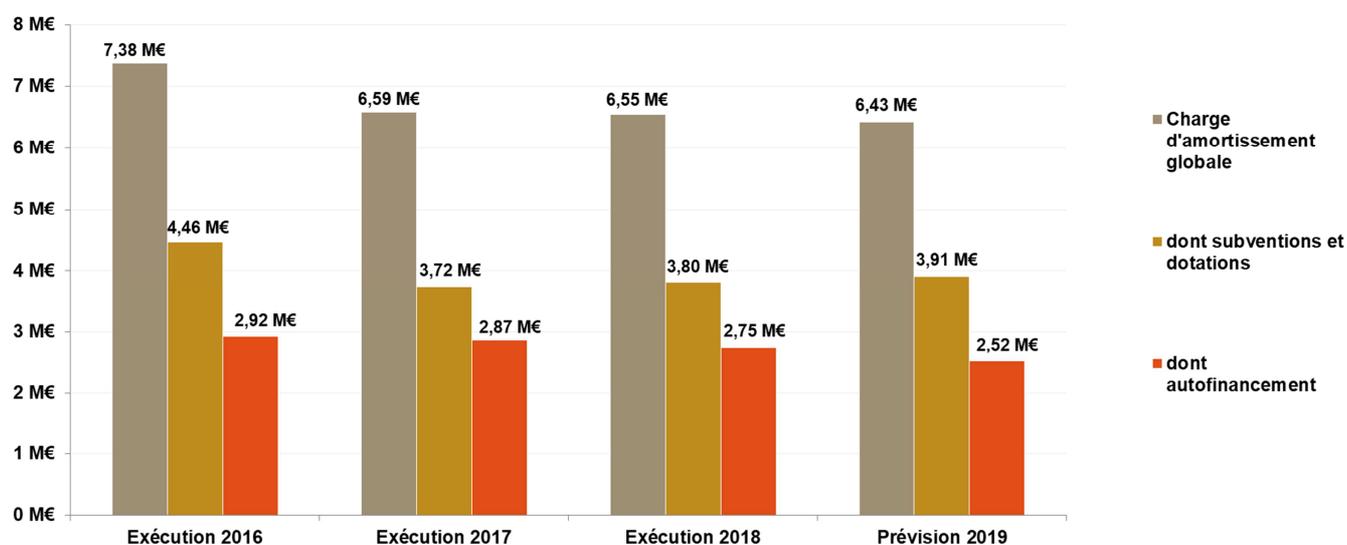


Figure 10 - Évolution de la charge d'amortissement par nature depuis 2016

La charge d'amortissement peut varier de façon non-négligeable entre deux exercices. C'est toutefois la charge assurée par autofinancement qu'il convient de surveiller. Les biens acquis, même sur des contrats, par des subventions de fonctionnement, entraînent une augmentation de cette charge alors que des biens acquis sur subventions d'investissement voient leur amortissement compensé par une reprise correspondante des subventions au compte de résultat.

Pourtant, même si l'amortissement ne suscite pas de coût supplémentaire (pas plus qu'il ne gèle de crédits) et génère des ressources d'investissement directement utilisables, il ne doit pas priver l'établissement de ses moyens incompressibles de fonctionnement.

La modification des durées d'amortissement depuis 2016, ainsi que l'inscription des subventions en recettes d'investissement dès lors qu'elles financent de l'équipement (essentiellement les contrats de recherche), a permis de maîtriser la charge d'amortissement non neutralisée à un niveau presque stable depuis lors. L'autofinancement diminue tous les ans depuis 2016.

En prévision 2019, le montant de l'amortissement non neutralisé (autofinancement) est en baisse par rapport à 2018 (-231 K€). Cette variation s'explique par la baisse des dotations aux amortissements (-121 K€) liée à la fin d'amortissement de biens anciens, et l'augmentation des subventions et dotations (+110 K€) liée aux financements des travaux en cours.

## 2. Analyser les évolutions de la MSE comme un pivot de l'équilibre budgétaire

### 2.1 Évolution de la masse salariale État (MSE) et structuration des effectifs

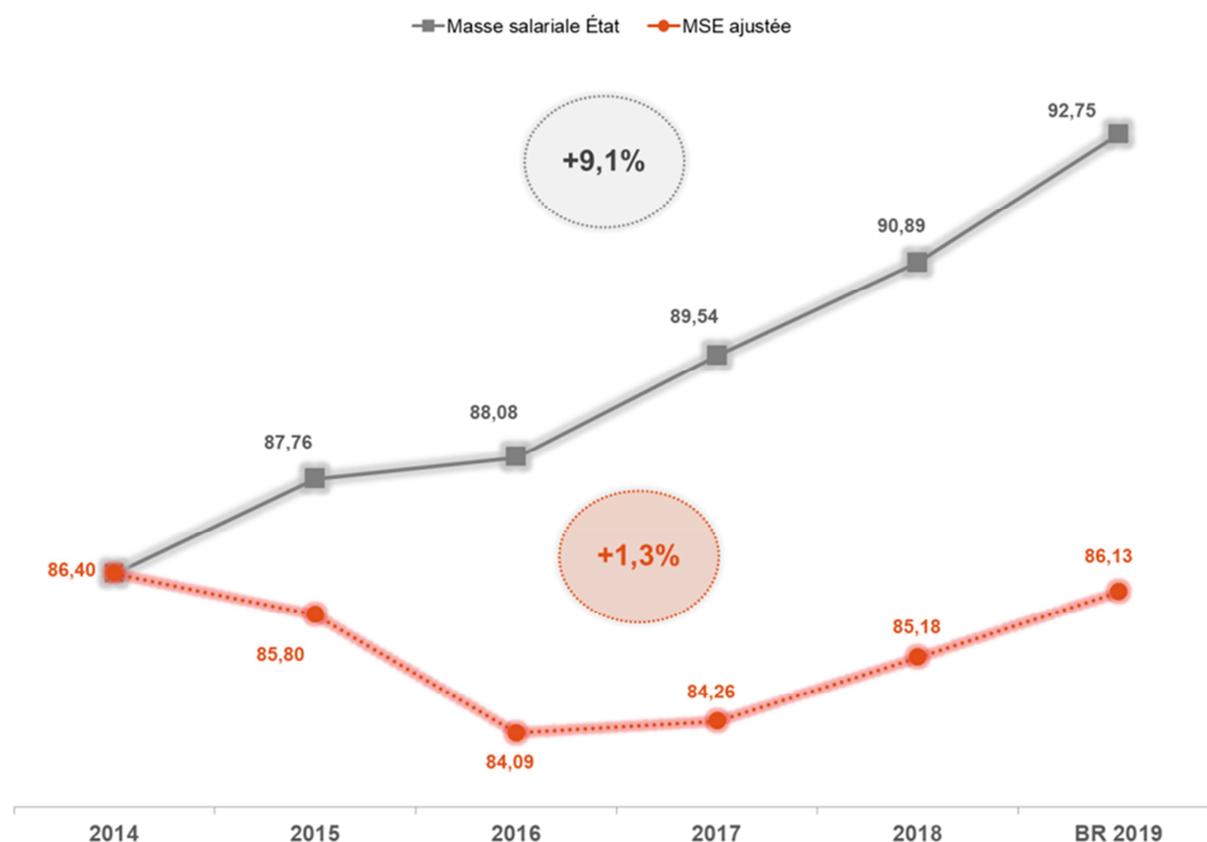


Figure 11 – Évolution annuelle de la masse salariale État depuis 2014, en M€

Mesures exogènes	2015	2016	2017	2018	BR 2019
	GVT +	GVT +	GVT +	GVT +	GVT +
	EC ex-rectorat	EC ex-rectorat	EC ex-rectorat	EC ex-rectorat	EC ex-rectorat
		Vacations + H-PSOP	Vacations + H-PSOP	Vacations + H-PSOP	Vacations + H-PSOP
		Point d'indice	Point d'indice	Point d'indice	Point d'indice
		PPCR	PPCR	PPCR	PPCR
			CSG	CSG	
			PERSEE	PERSEE	

Les dépenses prévisionnelles de masse salariale État inscrites au budget rectificatif 2019 s'élèvent à **92 745 390 €** et se décomposent comme tel : **91 790 897 €** pour les rémunérations + **954 493 €** de vacations et dépenses dites "hors-PSOP" (qui ne décomptent pas d'ETPT) telle que l'action sociale par exemple.

La courbe pleine correspond aux dépenses réelles de masse salariale État. La courbe en pointillés affiche cette masse salariale ajustée pour suivre l'évolution à périmètre constant (excluant les mesures exogènes).

Afin de permettre les comparaisons sur plusieurs exercices, nous avons donc neutralisé sur la courbe en pointillés les éléments exceptionnels qui altéreraient toute analyse pluriannuelle, à savoir :

- L'augmentation des dépenses de personnel entre 2014 et 2015 qui s'explique par le transfert de la masse salariale correspondant à 16 supports d'enseignants-chercheurs issus de l'ex INRP et qui étaient jusqu'à fin décembre 2014 payés par le rectorat. La valorisation du coût salarial de cette mesure est de 1,46 M€ par exercice.
- Les éléments venant s'ajouter à la prise en charge des enseignants-chercheurs et traduisant l'évolution positive de la masse salariale État entre 2015 et 2016 : la revalorisation du point d'indice à partir du 1er juillet 2016, l'impact du PPCR (parcours professionnels carrières et rémunérations) et le transfert "technique" sur la MSE de dépenses jusqu'alors gérées sur ressources propres (vacations, action sociale, FSDIE).
- Entre 2016 et 2017, l'évolution de la masse salariale est due à la 2ème phase de la revalorisation du point d'indice appliquée dès le 1er février 2017, à la suite de l'application du protocole PPCR ainsi qu'aux actions engagées par l'établissement (alignement des régimes indemnitaires des personnels BIATSS).
- Entre 2017 et 2018 s'ajoutent à la revalorisation du point d'indice et du PPCR, la mise en place d'une indemnité compensatrice de CSG et l'intégration des agents Persée (+13 personnes à compter de septembre 2018).
- A noter, entre 2018 et 2019, le coût en année pleine de l'intégration des personnels de l'UMS Persée et le dégel du protocole PPCR.

En isolant ces éléments, la masse salariale État a augmenté de 1,3% entre 2014 et la prévision 2020, contre 9,1% toutes mesures confondues.

Par ailleurs, la masse salariale s'accroît toutefois d'une année à l'autre du fait de plusieurs facteurs :

- De mesures exogènes telles que le glissement, vieillesse, technicité dit GVT qui entraîne des augmentations inéluctables (changements d'échelons, de grades, de corps) pour environ 500 K€/an et dont le financement est partiel et aléatoire depuis le passage aux RCE. Il fera l'objet d'un financement spécifique sur 2019 à hauteur de 473 K€ (notification initiale 2019).
- Le coût des campagnes d'emplois, ainsi que la valorisation des coûts salariaux liés aux variations d'effectif (dont extension en année pleine).
- Les efforts de revalorisations salariales engagées ces dernières années par l'établissement à travers sa politique indemnitaire :

- la revalorisation du régime indemnitaire des personnels de catégorie C et l'alignement des dispositifs indemnitaires entre les filières AENES et ITRF en 2016 ;
- la nouvelle grille salariale (votée le 18/12/2017 en CA) pour les personnels Biatss contractuels ;
- la mise en œuvre du «régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'engagement professionnel» (RIFSEEP) pour les personnels Biatss en 2018. L'entrée en application de cette mesure impacte de manière pérenne le socle de dépense de l'établissement de 500 K€.

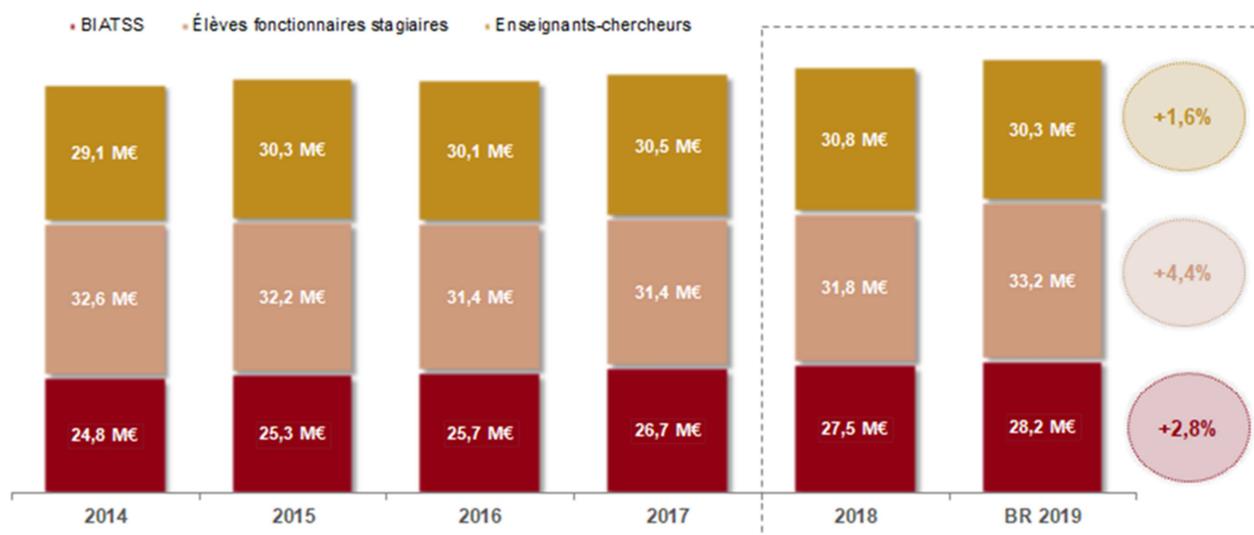


Figure 12 – Évolution annuelle de la MSE par population depuis 2014, en M€

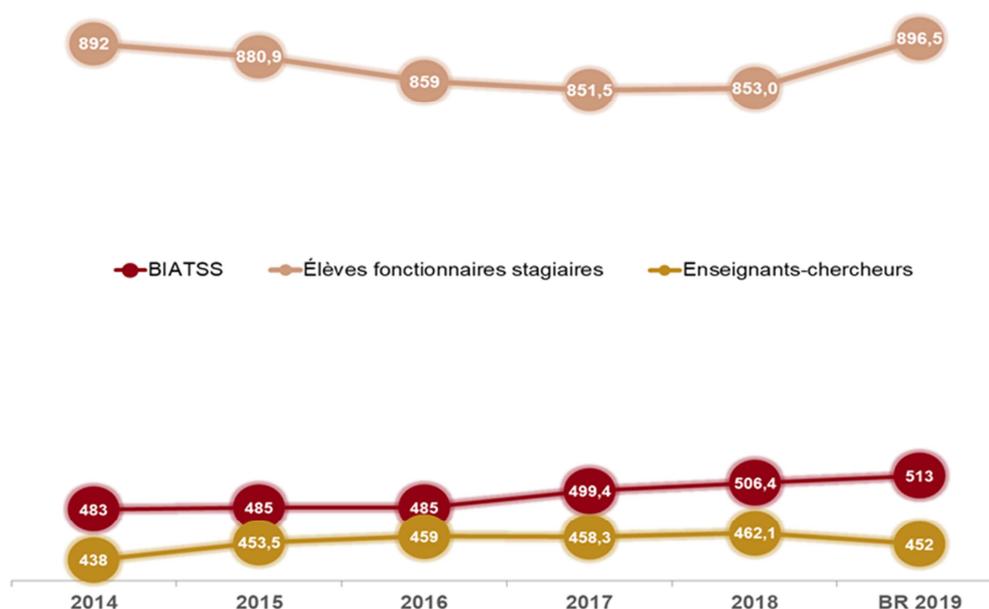


Figure 13 – Évolution annuelle des ETPT par population depuis 2014

La dépense de masse salariale prévue au budget rectificatif 2019 pour les élèves fonctionnaires stagiaires s'établit à 33,22 M€, en hausse de 1,4 M€ par rapport à 2018. L'augmentation

s'explique principalement par les effets d'extension en année pleine du schéma d'emploi 2018 qui impacte positivement les dépenses salariales 2019 (les retours de normaliens en année de césure en octobre 2018).

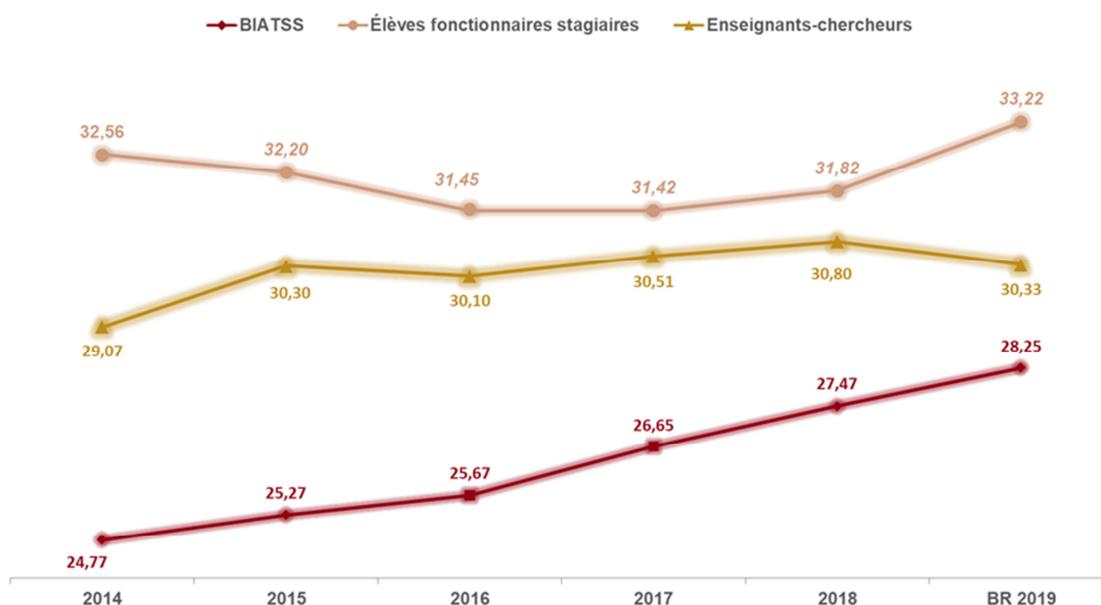


Figure 14 – Évolution annuelle de la MSE par population depuis 2014, en M€

Les coûts salariaux des personnels BIATSS augmentent également : +0,77 M€ au BR 2019, conséquence des mesures règlementaires (dégel du protocole PPCR « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » : +150 K€), de l'évolution mécanique de la masse salariale en raison du GVT (+274 K€).

A cela s'ajoute l'impact positif des variations d'effectifs (+6,6 ETPT) liés principalement à l'extension en année pleine de l'intégration des agents de l'UMS Persée (+373 K€) en 2018.

Enfin, la masse salariale relative aux enseignants-chercheurs s'établit à 30,33M€, en diminution de 0,48 M€ par rapport à 2018. Cette évolution s'explique entre autres par :

- le solde négatif des entrées et sorties des contractuels doctorants (-233 K€) ;
- la valorisation du schéma d'emplois 2019 (-348 K€) ;
- la baisse des dépenses consacrées à l'indemnitaire (-62 K€, dont -16 K€ de GIPA) ;
- les crédits de personnels dédiés aux professeurs « invités » (-40 K€).

Ces diminutions neutralisent l'impact du GVT positif (+227 K€).

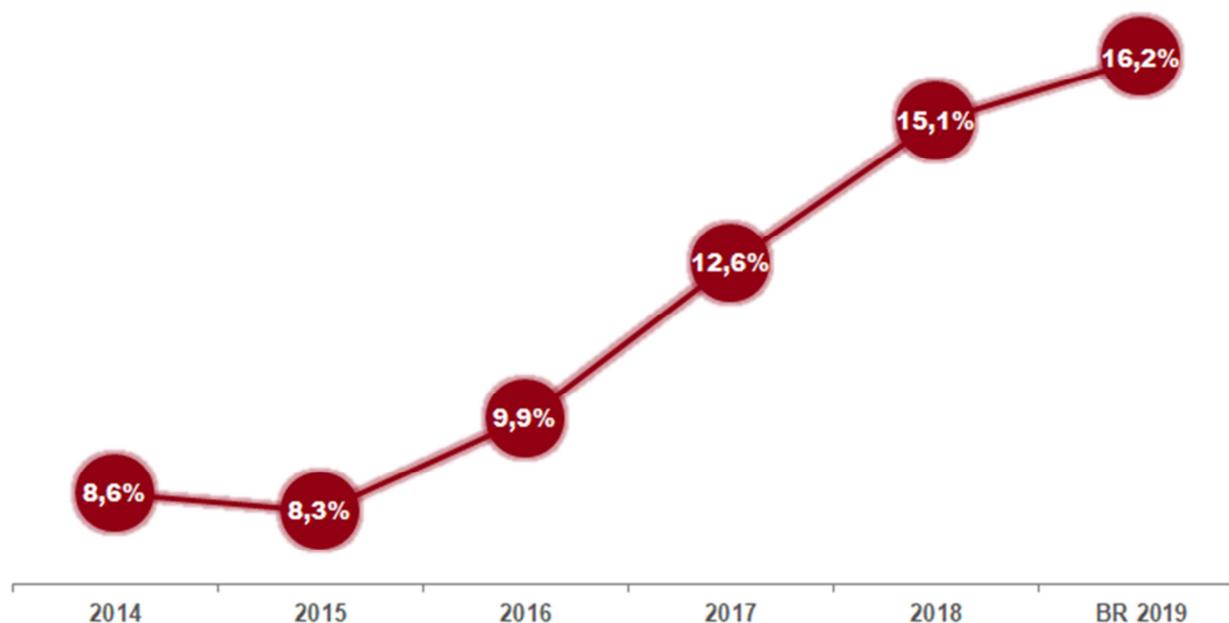


Figure 15 – Évolution annuelle de la part des personnels contractuels BIATSS depuis 2014

Entre 2014 et la prévision 2019, la part des agents contractuels BIATSS financés par la masse salariale État a quasiment doublé, passant de 8,6% à 16,2%.

Toutefois, cette augmentation reste à relativiser. En effet, cette évolution s'explique principalement par :

- des besoins supplémentaires pour mener à bien des projets spécifiques et temporaires (plus de 16 ETPT participent à la mise en œuvre de gros projets d'investissements, au déploiement de nouvelles applications informatiques, à la mise en place du nouveau diplôme...),
- le recrutement en CDI des 5 personnes du service médical (médecins, infirmiers), et l'intégration des personnels de l'UMS Persée (13,8 ETPT) : +18.8 ETPT,
- le recrutement de contractuels pour des besoins de continuité de service, suite aux mouvements de personnels titulaires enregistrés lors des rentrées 2017 et 2018,
- les départs qui ont été principalement compensés par des agents contractuels dans l'attente du recrutement de fonctionnaires.

En 2020, en raison de l'effet des mouvements prévus dans la campagne d'emplois 2019, il est probable que la part des personnels contractuels BIATSS diminue.

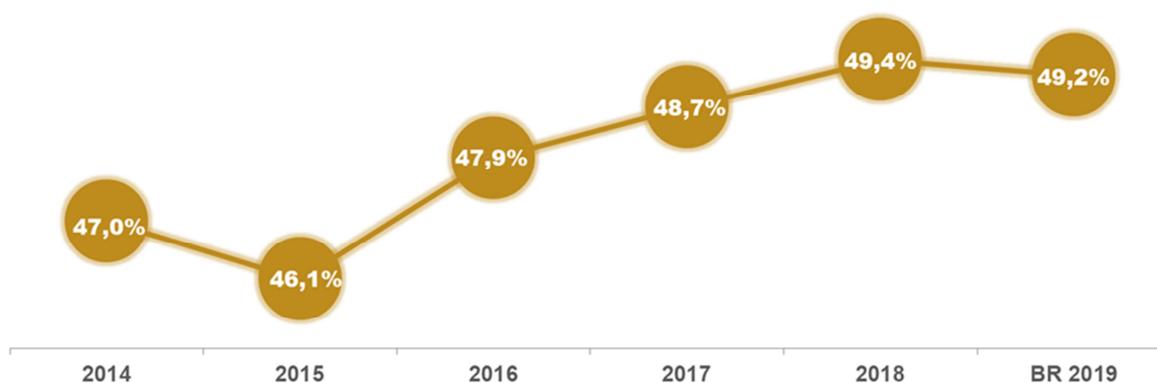


Figure 16 – Évolution annuelle de la part des personnels contractuels enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2014

Pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs, les agents non-titulaires représentent près de la moitié de cette population. Son évolution qui demeure relativement stable dépend fortement des variations d'effectifs des cohortes de contractuels doctorants intégrant ou quittant les effectifs de l'établissement lors des rentrées universitaires.

## 2.2 Principaux éléments de variation de la masse salariale Etat entre les prévisions 2019 et 2020

Support budgétaire	BR 2019	DOB 2020	Écart	%
Masse salariale État - Globale	92 745 390 €	94 228 202 €	1 482 812 €	1,6%

Tableau 4 – Masse Salariale Etat Globale au BR 2019 et au DOB 2020

La masse salariale augmentera de 1,48 M€ entre le BR 2019 et le DOB 2020.

La décomposition de ces dépenses prévisionnelles permet de présenter les effets financiers des principaux facteurs d'évolution de masse salariale sur l'exercice 2020, compte tenu des informations disponibles lors de la phase de budgétisation. Ces crédits de personnels sont également regroupés selon leur nature, qu'il s'agisse de mesures réglementaires (obligatoires) ou de décisions de l'établissement.

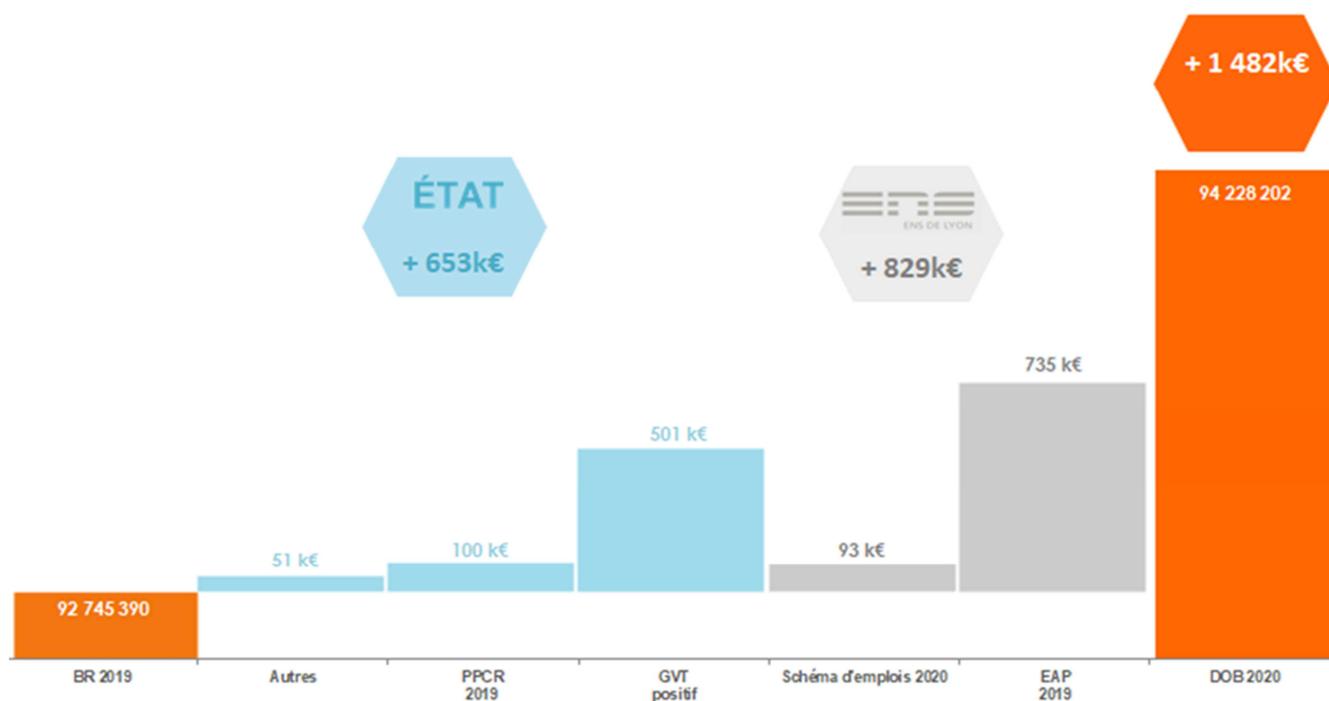


Figure 17 – Décomposition de l'évolution de la masse salariale État entre la prévision rectificative 2019 et le DOB 2020

#### ➤ Réglementaires : + 653k€

- **Autres** : cette rubrique anticipe les évolutions réglementaires à venir. Le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit d'améliorer les conditions d'emploi des personnels contractuels avec l'octroi d'une prime de précarité, et au-delà l'expérimentation du recours à la rupture conventionnelle. L'impact de ces mesures est évalué à **53 K€** en 2020.

- Le **dispositif PPCR** poursuit son déploiement en 2020 : **+100 K€** prévus dans cet acte budgétaire. Pour rappel, cette mesure est intégralement compensée par l'État.

- Le glissement, vieillesse, technicité est un enjeu majeur pour notre établissement. Le GVT positif correspond à l'augmentation mécanique de la masse salariale liée aux changements d'échelons, de grades ou de corps des agents titulaires. En maîtrisant et rationalisant sa politique d'emplois, l'établissement peut neutraliser une partie de cette augmentation. Il s'agit alors du GVT négatif, qui correspond à l'impact des flux d'entrées et de sorties des agents titulaires : le remplacement des agents en fin de carrière par des agents en début de carrière a généralement un effet financier négatif, ces derniers ayant des indices de rémunération plus faibles. Cependant, la pyramide des âges des fonctionnaires de l'École est de 46 ans en moyenne et ne permet pas d'annuler complètement cette charge. En conséquence, l'établissement doit supporter le GVT solde.

Sa prise en charge par le Ministère n'a pas été prévue lors du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) des EPSCP. Néanmoins, des compensations ont été allouées :

- en 2012, le MENESR a financé 50% du GVT « *sous forme de dotation exceptionnelle et*

*non reconductible* » ;

- en 2013, cette compensation partielle a été reconduite, sans tenir compte du fait que le GVT est cumulatif d'une année sur l'autre ;
- en 2014, l'École n'a eu aucun financement ministériel de son GVT dans un contexte très contraint des finances publiques ;
- en 2015, une compensation partielle de 300 K€ a été alloué par le ministère ;
- en 2016, la compensation de 300 K€ a été implicitement reconduite par son inscription dans le socle de masse salariale transférée ;
- pour 2017, le socle incluant ce financement partiel n'a pas été modifié ;
- en 2018 et 2019, le Ministère a alloué une enveloppe spécifique de 472 629 € pour la prise en charge du GVT.

Pour l'exercice 2020, le **GVT positif** est valorisé à **501 932 €**, soit environ 0,5% de la dotation de masse salariale.

### ➤ **A l'initiative de l'établissement : + 829 K€**

- **Schéma d'emplois 2020** : correspond à la valorisation du coût ou du gain lié aux variations d'effectif sur l'exercice : **+ 93 K€**.

L'effet financier s'apprécie sur un exercice budgétaire N et mesure l'impact d'un mouvement en entrée ou sortie sur l'année pendant lequel il se produit.

3 types de mouvements sont intégrés de manière à affiner la prévision sur la base d'hypothèses à valider :

- Les départs à la retraite prévisionnels sur 2020
- Les entrées-sorties prévisionnelles 2020
- La campagne d'emploi prévisionnelle 2020

Les retraites prévisionnelles concernent les agents ayant déjà déposé une demande (7 personnes sur 2020 : 1 EC et 6 BIATSS) et ceux atteignant la limite d'âge (1 retraite potentielle : 1EC).

L'impact financier de ces départs est estimé à -279k€. Certaines retraites ne sont pas encore confirmées et d'autres ne sont pas encore connues à ce stade de la prévision budgétaire. Pour rappel, l'estimation des départs prévisionnels en retraite était de - 898k€ lors du DOB 2019 (voté en septembre et non en juillet).

Concernant les autres mouvements 2020, il est prévu un solde positif des entrées-sorties : + 268k€, provenant principalement des élèves fonctionnaires stagiaires dont le solde 2019 entre les entrants et sortants a été estimé à 137k€ (13 élèves supplémentaires à compter de septembre 2019 : solde positif de 21 élèves entre les arrivées en 1ère année et les départs de 4ème année pour un solde neutre concernant les mouvements liés aux césures).

L'impact de la campagne d'emploi 2019 a été également intégré à hauteur de 99k€ malgré

l'absence d'information précise à ce jour. Cette estimation a été réalisée sur la base de celle de 2019 et tient compte notamment de recrutements d'enseignants-chercheurs pour compenser les départs constatés.

- **EAP 2019** : les extensions en année pleine (EAP) mesurent les effets financiers des flux d'effectifs 2019 sur l'exercice 2020 : **+ 735 K€**.

Ce montant présente la différence de la masse salariale entre l'exercice 2019 et l'exercice 2020 des mouvements de personnels observés en 2019.

Les EAP peuvent être négatives (pour les retraites, mutations sortantes, fins de contrat...) ou positives (pour les campagnes d'emplois, recrutements ponctuels ...).

Par exemple, la masse salariale d'un agent recruté le 1er octobre de l'exercice N compte pour 3/12ème de son coût total employeur annuel (CTE) sur l'année N. Sur l'exercice N+1, elle comptera pour 9/12ème de son CTE en plus du coût observé sur l'exercice N.

Population	EAP 2019 en k€
Élèves fonctionnaires stagiaires	575
Enseignants Chercheurs	- 205
BIATSS	366
<b>Total</b>	<b>736</b>

**Tableau 5 – Extension en année pleine des dépenses 2019 en 2020 par population**

L'extension en année pleine la plus forte est liée aux mouvements des élèves fonctionnaires stagiaires : +0,57 M€.

A la rentrée universitaire 2019, ce sont 226 nouveaux élèves qui intègrent l'établissement en 1ère année alors que seuls 192 élèves en 4ème année achèvent leur cursus à cette même date. Ce delta entre les entrants et les sortants a donc une incidence forte sur la masse salariale. Par ailleurs, il a été prévu au BR 2019, un solde neutre entre les départs et les retours de celles et ceux en année de césure (= congé sans solde). Il s'agit d'une hypothèse à ce stade de la prévision budgétaire du fait que l'analyse des plans d'études des élèves n'est pas finalisée au moment de l'élaboration de ce rapport. Ces éléments devraient être connus avant la rentrée, ce qui permettra de réajuster les projections lors du BI2020.

Concernant les personnels BIATSS (+0,36M€), ce montant correspond aux effets de la campagne d'emplois 2019 associées aux mouvements attendus lors de la rentrée universitaire (détachements, disponibilités, mutations, recrutements...).

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, l'incidence financière des mouvements 2019 sur l'année 2020 est négative pour les EC titulaires et contractuels. Ces projections correspondent principalement aux flux d'effectifs prévus sur le dernier quadrimestre 2019 (campagne d'emplois, retraites...).

## 2.3 La prévision des dépenses de masse salariale État 2020

Au regard des éléments cités dans les paragraphes 2.1 et 2.2, les **dépenses de masse salariale État** projetées sur l'exercice 2020 sont estimées à :

**94 228 202 €**

Ce total est obtenu en assimilant les données détaillées précédemment :

	Montant
Socle MSE 2019 : socle de masse salariale au budget rectificatif 2019	92 745 390 €
Prévision MSE 2020 : extension en année pleine des mouvements de personnel 2019	+ 735 K€
Prévision MSE 2020 : prévisions entrées / sorties 2020 + campagne d'emplois 2020	+ 93 K€
Prévision MSE 2020 : GVT positif prévisionnel	+ 502 K€
Prévision MSE 2020 : PPCR 2020	+ 100 K€
Prévision MSE 2020 : autres (évolutions réglementaires à venir)	+ 53 K€
<b>TOTAL dépenses prévisionnelles MSE 2020</b>	<b>94 228 202 €</b>

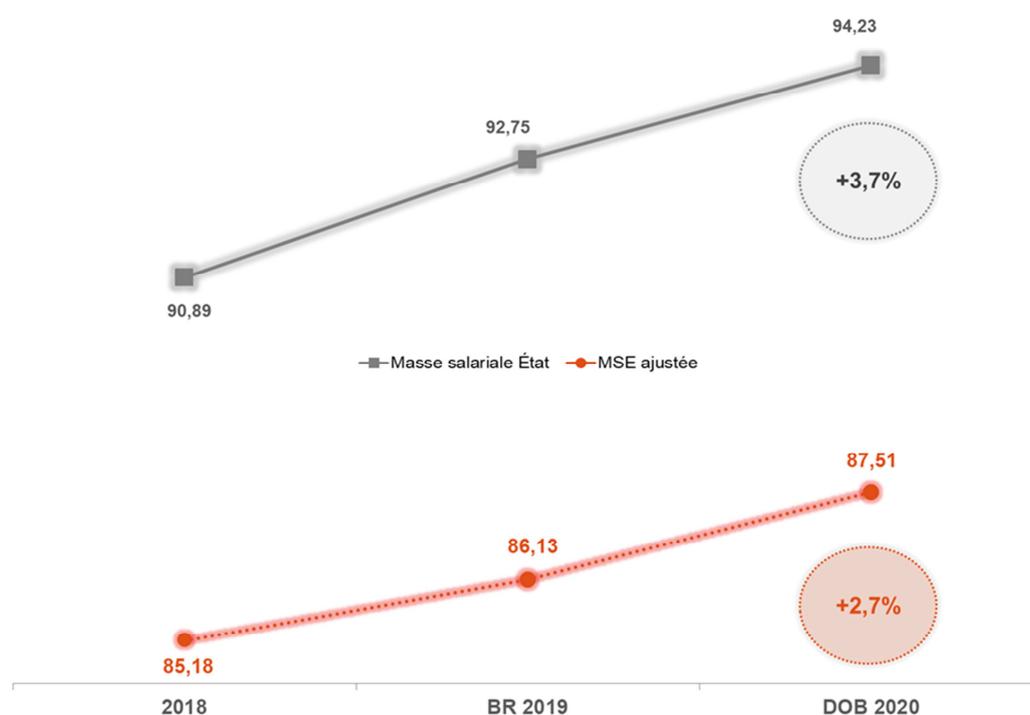


Figure 18 – Projection de la MSE 2020 en comparaison des 2 exercices précédents

Comme dans le paragraphe 2.1, la courbe pleine correspond aux dépenses réelles de masse salariale État. La courbe en pointillé affiche cette masse salariale ajustée pour suivre l'évolution à périmètre constant (neutralisation de l'impact du point d'indice, PPCR, 16 enseignants-chercheurs,...). La masse salariale Etat augmente donc de 3,7% entre le BR 2019 et le DOB 2020. Cette hausse est en réalité de +2,7% à périmètre constant, c'est-à-dire en neutralisant l'impact de l'évolution du point d'indice de 2016 et 2017, de l'indemnité compensatrice de la CSG, du dispositif de PPCR, du GVT et du transfert de personnels en gestion.

### 3. Construire une trajectoire pour l'Ecole sur 2020

Une nouvelle méthode de construction du document d'orientation budgétaire a été mise en place dans le cadre du DOB 2020.

Cette méthode de calcul permet d'avoir une meilleure vision des moyens établissement à allouer dans le cadre du budget initial 2020. Ainsi, ont été intégrées, en recettes, les prévisions de recettes propres des services de la Présidence et de la Direction Générale des Services, et en dépenses, les prévisions de dépenses incompressibles des mêmes services et qui concernent tout l'établissement.

#### 3.1 Les recettes prévisionnelles 2020 (moyens établissement)

##### 3.1.1 La dotation de masse salariale de la subvention pour charges de service public

Le socle de la dotation de masse salariale prévisionnel 2020 est calculé à partir du socle du budget rectificatif 2019 ajusté (à la hausse ou à la baisse) de certaines dotations 2019 qui ont été soclées ou désoclées. C'est ainsi le cas des 570 K€ correspondant à l'intégration dans la paie des personnels de Persée, des 197 K€ du PPCR 2019, et des -1,2 M€ d'ajustement des contrats doctoraux (impact du départ en gestion de la cohorte 2016). La dotation prévisionnelle de masse salariale 2020 correspond à l'addition de ce nouveau socle avec les nouvelles dotations 2020, comme par exemple celles liées aux contrats doctoraux 2020, au GVT, et au PPCR 2020.

Une projection de la dotation de l'Etat donnerait la tendance suivante pour 2020 :

	Dotation Etat	% d'évolution	Commentaire
2014	89 212 952 €		
2015	91 187 425 €	2,21%	Financement partiel du GVT + transfert recette pour la prise en charge des 16 enseignants "ex-rectorat"
2016	91 612 204 €	0,47%	Financement hausse démographie étudiante + dégel point indice 2016 + PPCR
2017	94 255 888 €	2,89%	Financement hausse démographie étudiante + dégel point indice 2017 + PPCR + financement pour reversement CDSN
2018	98 635 290 €	4,65%	Financement du PPCR + extension en année pleine de l'augmentation du point d'indice 2017 en 2018 + financement pour reversement CDSN + compensation CSG + GVT
Prévision BR 2019	102 596 090 €	4,02%	Financement du PPCR 2019 + financement pour reversement CDSN + GVT + financement en année pleine des personnels Persée
<b>Prévision 2020</b>	<b>104 937 210 €</b>	<b>2,28%</b>	Financement du PPCR 2020 + financement pour reversement nouvelle promotion CDSN + GVT + compensation CSG + soclage des personnels Persée et du PPCR 2019 + prime de précarité

L'augmentation de la dotation entre 2014 et 2015 a été la résultante de 2 éléments distincts : le financement partiel du GVT par le ministère, ainsi que le transfert de recettes relatif à la prise en charge de la rémunération de 16 postes d'enseignants auparavant assumée par le rectorat.

En 2016, l'augmentation des recettes a été le fait de plusieurs financements par l'État : hausse de la démographie étudiante, dégel du point d'indice (rappel : +0,6% dès juillet 2016) et déploiement du PPCR entièrement compensés.

La dotation 2017 a fortement progressé du fait de nouvelles mesures couvertes par le Ministère : le financement du PPCR 2017 et le financement de la 2<sup>ème</sup> phase du dégel du point d'indice dès février 2017 mais surtout le financement de 1,15M€ pour le reversement des contrats doctoraux à compter de la rentrée 2017. En effet, suite à l'accord-cadre signé en juillet 2017 entre le Ministère, les Présidents des 4 ENS et le président de l'Ecole Polytechnique, le dispositif de gestion des contrats doctoraux (CDSN) a changé. Afin de permettre aux établissements d'accomplir pleinement leur mission d'accompagnement de leurs élèves vers la poursuite en thèse sur l'ensemble du territoire et d'assumer cette politique vis-à-vis des établissements d'accueil des normaliens, le Ministère a décidé de transférer à partir de septembre 2017 le financement de 500 contrats doctoraux fléchés pour des étudiants issus de ces Ecoles.

Ainsi, à chaque rentrée universitaire et ce depuis septembre 2017, 165 nouveaux contrats doctoraux fléchés sont financés par l'ENS pour une période de 3 ans (dont une grande partie est affectée dans d'autres établissements). La subvention pour charge de service public est ainsi abondée du montant de ces CDSN supplémentaires.

En 2018, la dotation a fortement progressé par rapport à 2017. En plus du financement pour l'impact en année pleine de la revalorisation du point d'indice et du PPCR 2017, de nouveaux moyens ont été alloués par le Ministère au titre de l'indemnité compensatoire de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la prise en charge du GVT. A ces mesures s'ajoutent le financement des CDSN et le transfert de recettes à l'ENS pour les personnels de l'UMS Persée.

Au budget rectificatif 2019, la dotation de masse salariale a également fortement progressé par rapport à 2018. Ont notamment été intégrés l'impact en année pleine des personnels Persée pour 568 K€, le financement du dispositif PPCR pour 197 K€, l'indemnité compensatrice de la CSG pour 481 K€, et les CDSN 2019 (+4,5 M€ par rapport à 2018).

Pour la projection 2020, la dotation est calculée sur celle du BR 2019, à laquelle ont été ajoutés (cf tableau ci-dessous) les CDSN pour l'année 2020, la compensation du PPCR 2020, et la baisse du nombre de doctorants suite à la sortie de la cohorte 2016. L'indemnité compensatoire pour la hausse de la CSG est maintenue pour 2020 au même niveau qu'au budget rectificatif 2019 (481 K€).

<b>Dotation MSE 2019</b>	<b>102 596 090 €</b>
CDSN 2019 affectés dans d'autres établissements	-8 227 053 €
CDSN 2019 affectés à l'ENSL	-2 272 667 €
CDSN 2020 affectés dans d'autres établissements	10 636 080 €
CDSN 2020 affectés à l'ENSL	2 863 560 €
Doctorants sur appel d'offre (sortie de la cohorte 2016)	-758 800 €
PPCR 2020	100 000 €
<b>Dotation MSE 2020</b>	<b>104 937 210 €</b>

### 3.1.2 La dotation de fonctionnement

A ce stade de la prévision budgétaire, l'École ne dispose d'aucun élément concernant 2020 dans la mesure où la dotation définitive pour l'exercice 2019 ne sera connue au plus tôt qu'en fin d'année. Il est donc prudent de prévoir un montant identique à la subvention prévisionnelle 2019, tout en assurant une construction budgétaire qui maintienne la sécurité financière de l'École dans les ouvertures de crédits.

<b>Dotation de fonctionnement <u>non fléchée</u> prévisionnelle 2020</b>
<b>11 705 690 €</b>

Cette projection exclut les opérations fléchées par le ministère pour des actions spécifiques et ne pouvant pas faire l'objet d'une répartition à l'initiative de l'établissement, telle que la dotation réservée à la bibliothèque Diderot de Lyon (+507k€).

### 3.1.3 Les prévisions de recettes propres 2020 (pour les services de la Présidence et de la Direction Générale des Services)

L'ENS de Lyon génère tous les ans des recettes propres liées à son cycle d'exploitation (loyers des résidences étudiantes, rupture de l'engagement décennal, refacturation des charges liées à l'exploitation des bâtiments occupés par les restaurants CROUS, location de salles, formation continue...). Celles-ci représentent un peu plus de 3% des recettes globales de l'établissement en prévision 2020, soient 3,9 M€.

Développer et diversifier ces ressources propres est un enjeu majeur pour l'établissement.

	<b>Montant</b>
Recettes de fonctionnement liées à des dépenses RH	1 168 496 €
Hébergement Résidences Descartes et Monod	1 620 000 €
Engagement décennal	530 000 €
CROUS Restaurants Descartes et Monod	125 000 €
Location de salles	100 000 €
CVEC	90 000 €
Emplacements des équipements techniques des opérateurs de téléphonie	84 000 €
Hébergement chercheurs IEA	52 000 €
Convention de reversement MiLyon	50 000 €
Formation continue	34 000 €
Travaux de reprographie	29 900 €
Autres recettes	28 833 €
<b>TOTAL recettes propres prévisionnelles 2020 (Présidence et DGS)</b>	<b>3 912 229 €</b>

### 3.1.4 Les recettes globales de l'Ecole pour 2020

Les recettes globales de l'ENS de Lyon correspondent à la dotation prévisionnelle 2020 (résultat des prévisions de la subvention pour charges de service public relative à la masse salariale et au fonctionnement) à laquelle on ajoute les recettes prévisionnelles propres de l'exercice. Pour 2020, elles sont ainsi estimées à :

	<b>Montant</b>
Prévision de recette de masse salariale	104 937 210 €
Prévision de la dotation de fonctionnement	11 705 690 €
Prévision des recettes propres (Présidence et DGS)	3 912 229 €
<b>Recettes prévisionnelles sur moyens établissement 2020</b>	<b>120 555 129 €</b>

## 3.2 Les dépenses prévisionnelles 2020 financées en moyens établissement

Toutes les données analysées jusqu'à présent permettent d'obtenir une prévision des ressources de fonctionnement dont l'établissement disposera en 2020, et notamment de ses ressources propres (première année d'étude et d'intégration dans le document d'orientation budgétaire). Reste donc à analyser les dépenses prévisionnelles 2020 de l'Ecole au regard des informations connues à ce jour pour connaître le montant prévisionnel des moyens établissement que la Présidence aura à répartir entre ses différents CRB. Ce montant pourra être réajusté lors de la préparation du Budget Initial avec les nouvelles informations connues.

Une nouvelle méthode de travail a été mise en place dans le cadre du document d'orientation budgétaire 2020 autour de la notion de **dépenses dites « incompressibles »** (étudiées pour les services de la Présidence et de la Direction Générale des Services).

Les dépenses incompressibles correspondent aux dépenses pour lesquelles **l'établissement est engagé** vis-à-vis d'un tiers identifiable, comme par exemple : les fluides, les loyers, les marchés, les contrats de maintenance...avec un montant donné.

Ces dépenses, nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement, vont être automatiquement prises en compte dans les dépenses prévisionnelles, comme cela était déjà le cas par exemple des dépenses de masse salariale. Elles ne vont donc plus être comptabilisées dans les moyens établissement prévisionnels disponibles.

En prévisions 2020, les dépenses incompressibles ont été **estimées à hauteur de 7,9 M€** et se répartissent ainsi :

	Montant
Fluides (eau, électricité, gaz, chauffage urbain) hors contribution de la VPR de 500 K€	2 620 000 €
Marchés en cours	2 426 000 €
Loyer du contrat de partenariat	1 000 000 €
Contrats de maintenance	738 090 €
Loyer résidence Descartes	506 000 €
Adhésions et Cotisations diverses	385 410 €
Autres dépenses	206 000 €
<b>TOTAL dépenses dites incompressibles (Présidence et DGS)</b>	<b>7 881 500 €</b>

La **charge d'amortissement** non neutralisée a été recalculée et augmentée par rapport au budget rectificatif 2019 du fait des sorties d'inventaire dont les équipements ne sont pas totalement amortis, elle a été **estimée à 2 624 000 €** pour l'exercice 2020.

La prévision des dépenses de **masse salariale 2020** est estimée à **94 228 202 €** (comme indiqué au paragraphe 2.3). Les **dépenses de fonctionnement relatives à des dépenses de ressources humaines** s'élèvent à **11 550 252 €**. Ces dépenses concernent principalement des

reversements pour les personnes mis à disposition de l'établissement : fondation Main à la Pâte et chargés d'études et de recherche mais aussi depuis 2017, des contrats doctoraux des autres établissements pour lesquels l'ENS reçoit la dotation du Ministère qu'elle leur reverse ensuite.

Le **total des dépenses pour 2020** est donc estimé à **116 283 954 €** :

	<b>Montant</b>
Prévision de dépenses de masse salariale Etat	94 228 202 €
Prévision de dépenses de fonctionnement relatives aux RH	11 550 252 €
Prévision des dépenses dites incompressibles (Présidence et DGS)	7 881 500 €
Charges d'amortissements non neutralisées 2020	2 624 000 €
<b>Dépenses prévisionnelles sur moyens établissement 2020</b>	<b>116 283 954 €</b>

### 3.3 Moyens établissement prévisionnels disponibles à répartir au budget initial 2020

RECETTES 2020		DEPENSES 2020	
	En €		En €
Masse salariale Etat	104 937 210 €	Masse salariale Etat	94 228 202 €
Recettes de fonctionnement liées à des dépenses RH	1 168 496 €	Dépenses de fonctionnement relatives aux RH	11 550 252 €
Recettes récurrentes	2 743 733 €	Dépenses dites incompressibles	7 881 500 €
Subvention pour charge de service public (SCSP) - Dotation de fonctionnement hors opérations spécifiques et hors subvention de la BDL	11 705 690 €	Charges d'amortissements non neutralisés 2020	2 624 000 €
<b>TOTAL RECETTES</b>	<b>120 555 129 €</b>	<b>TOTAL DEPENSES</b>	<b>116 283 954 €</b>
<b>A Allouer : Solde Recettes - Dépenses</b>	<b>4 271 175 €</b>		

Le solde entre les recettes et dépenses prévisionnelles 2020, permet de dégager **4 271 175 €**, moyens établissement prévisionnels **à répartir au Budget Initial 2020** hors dépenses incompressibles de la Présidence et de la Direction Générale des Services.

Au regard des informations connues à ce jour, le montant prévisionnel des moyens établissement à répartir en 2020 est à peu près équivalent à celui du Budget Initial 2019 (à plus ou moins 0,5%). Les données pourront évoluer au regard de nouvelles informations connues dans les mois à venir (notamment les plans d'étude).

### 3.4 Propositions de leviers d'actions concernant les orientations budgétaires futures

Afin de poursuivre le développement des axes stratégiques de l'établissement, il est défini un certain nombre de priorités et d'orientations budgétaires :

- poursuivre une trajectoire pluriannuelle de masse salariale soutenable en tenant compte pour 2020 des faibles départs prévisionnels en retraite,
- poursuivre la politique de rénovation des locaux et de renouvellement des équipements,
- financer l'installation des laboratoires dans leurs nouveaux locaux et entamer une discussion avec la VPR et les cotutelles pour les frais de fonctionnement induits par l'augmentation des surfaces (dans le cadre de la construction du M8 par exemple),
- préparer les futurs investissements de l'Ecole sur la résidence étudiante Debourg, le restaurant universitaire Monod, la restructuration de la BDL, l'installation d'une Ecole d'Economie, en mobilisant une partie de son fonds de roulement et en recherchant d'autres sources de financement (contrats de plan Etat-Région par exemple),
- poursuivre la maîtrise et l'optimisation des dépenses de fonctionnement, et notamment des fluides, par la mise en œuvre d'actions visant à réduire leur consommation,
- engager une réflexion pour optimiser si possible la fiscalité relative aux fluides sur le site Monod,
- engager une analyse économique sur le coût des services et les tarifs pratiqués,
- continuer à développer les ressources propres telles que celles relatives à la formation continue, à la taxe d'apprentissage, à la location de salles, aux distributeurs automatiques ou celles dégagées par la recherche (avec l'élaboration de tarifs intégrant les coûts complets directs ou indirects), ou la VPE,
- définir un plan d'actions achat afin d'optimiser l'ensemble de nos achats, que ce soit via marché public ou hors-marché,
- poursuivre l'analyse plus fine dans le cadre de l'allocation des moyens 2021 en élargissant le périmètre à tous les CRB en intégrant l'ensemble des ressources propres et dépenses incompressibles de l'établissement.

*\* Papier issu des forêts européennes*

**DIRECTION  
DES AFFAIRES FINANCIÈRES**  
Juillet 2019

15 parvis René-Descartes  
BP 7000, 69342 Lyon cedex 07  
Tél. +33 (0)4 37 37 60 00  
Fax +33 (0)4 37 37 60 60  
**[www.ens-lyon.fr](http://www.ens-lyon.fr)**