

Situation budgétaire Université de Lille

Information Syndicale du
10 mars 2026 par les
syndicats CGT, FSU et Sud
Éducation de l'Université
de Lille



Situation 2025

- SCSP en hausse de 8.6M€ (542,8M obtenu en 2025 contre 534,2M en 2024, soit une hausse de 1.6% contre 0.9% d'inflation)
- Déficit 18,5M€ au CF (21M au BR2 et 33M au BI)
- Des crédits région (PRF) et rectorat (COMP) prévus qui n'ont pas été versés

Critères de soutenabilité respectés :

- Trésorerie 99.1M€ (52,2 jours de dépenses décaissables pour un seuil de 30 jours)
- Fond de roulement de 45,1M€ (23,8 jours de fonctionnement pour un seuil de 15 jours)
- Ratio Dizambourg 82,6% pour un seuil à 83%

Budget 2026 – Situation nationale

- Un flou sur le budget de l'État car débat houleux à l'Assemblée nationale qui a engendré des incertitudes
- Un budget d'austérité imposé à la fonction publique alors que des milliards sont distribués aux grandes entreprises (213.000.000.000€) et que des milliers de foyers très fortunés ne paient aucun impôt sur le revenu
- Niveau universités :
 - Financement du CAS pension et de la PSC non prévus dans les débats initiaux
 - Une alerte d'une présidente d'Université (Université de Montpellier – A.Fraisse) sur la dégradation des conditions de travail en lien avec les budgets votés par les Universités.

Budget 2026 – Situation ULille

- SCSP : 550,5 M€
- Total recettes budgétées: 718,3 M€
- Dépenses:
 - masse salariale 585,9 M€
 - Fonctionnement (dont amortissement) 177,3 M€
- Un résultat déficitaire attendu à -44.9M€

Critères de soutenabilité :

- Fond de roulement de -12 jours
- Trésorerie : 16.7 M€ € soit 8.28 jours de dépenses décaissables
- Ratio Dizambourg (charges de personnel/produits encaissables) : 84,6%

Budget 2026 : Les explications au déficit

- Compensation partielle par l'État pour 2026 :
 - de l'inflation
 - de l'augmentation des cotisations retraite "employeur" (CAS pension)
 - des augmentations de primes prévues dans la loi LPR de 2021
- De la part "employeur" dans la PSC
 - => 11 M€ de dépenses obligatoires non compensées en 2026
- Des **non-compensations datant des années précédentes** : augmentation du point d'indice, + 5 pt d'indice par agent, augmentations précédentes du CAS pension, GVT... (environ 20M€)
- Une **sous-dotation historique et structurelle** de l'Université de Lille



FOCUS SUR LE SOLDE DES MESURES NATIONALES NON COMPENSEES (EN M€)

2022 À 2026



	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-26
coûts	13 798 667 €	25 364 483 €	30 609 562 €	38 127 948 €	46 896 500 €	154 797 160 €
dont mesures non compensées	3 696 691 €	3 490 328 €	3 321 691 €	3 413 691 €	11 272 691 €	11 195 092 €
dont GVT	3 742 000 €	2 830 000 €	3 156 000 €	2 732 000 €	2 592 000 €	15 052 000 €
abondement SCSP (COMP inclus)	1 000 000 €	12 983 000 €	3 092 000 €	2 700 000 €	2 700 000 €	25 475 000 €
Solde mesures non compensées	- 11 438 691 €	1 662 672 €	- 3 385 691 €	- 3 445 691 €	- 11 164 691 €	- 30 772 092 €

Conséquences et risques

On parle de différentes mesures qui pourraient être prises :

- Baisse de 11 m€ de la masse salariale

- ce chiffre provient des services de l'Université, a été présenté en Codir et discuté avec le rectorat pour revenir à des indicateurs "au vert"

- Peur de l'ouverture du concours Lépine des mesures aggravant les conditions de travail.

- Dans certaines composantes, on évoque la possible diminution des congés des BIATSS, diminution de nombre de groupes de TD et d'heures d'enseignement.

Les pistes proposées aux membres du CA dans un document sur l'orientation budgétaire 2026

1. Actions sur la Masse Salariale :

- Campagne d'emploi (actuelle / futures)
- Recruter de préférence en MCU lors de départ de postes PR , en CDD plutôt que PAST
- ½ ATER transformés en ATER temps plein de 6 mois
- Revoir les modalités de détermination de l'enveloppe des non titulaires
- Revoir les modalités des règles de remplacement et de vacations administratives
- Privilégier les CDD de projet
- Révision du REH
- Évaluation des sous-services non subis, à croiser avec les HC
- Réduction des CAL
- Révision amplitudes horaires de certains équipements
- Etc.

Les pistes proposées aux membres du CA dans un document sur l'orientation budgétaire 2026

2. Actions sur les dépenses de fonctionnement :

- Plafonnement des dépenses non essentielles
- Gel de financements Initiative d'Excellence
- Internalisation de la formation des personnels et des doctorants
- Baisse des dépenses des réceptions et missions/ réflexion sur les cérémonies de diplômes
- Centralisation à la DGNum des dépenses de téléphonie, informatique, audiovisuel
- Révision de l'amplitude horaires de certains services (SCD, ISU, événementiel...)
- Favoriser la documentation numérique plutôt que papier
- Optimisation du parc d'applicatifs et centralisation à la DGD Num
- Etc.

Les pistes proposées aux membres du CA dans un document sur l'orientation budgétaire 2026

3. Actions sur les dépenses d'investissement :

- Revenir à un GER ambitieux mais soutenable
- Révision de la politique en matière de durée d'amortissement
- Rationaliser / mutualiser l'achat de certains équipements
- Etc

Les pistes proposées aux membres du CA dans un document sur l'orientation budgétaire 2026

4. Actions sur les recettes & leur diversification :

- Vente de tout ou partie des actions GENFIT
- Cession – valorisation de parcelles
- Répartition prélèvement sur ressources additionnelles
- Améliorer la collecte de la taxe d'apprentissage
- Poursuivre le travail d'optimisation de la TVA
- Tirer le bilan de la politique d'exonération des droits différenciés
- Revoir la politique tarifaire (hausse des tarifs, fin de gratuité acté) à détailler (dont accès extérieurs programmation culturelle ; AOT...)

À vous la parole !

Quelles informations dans vos services, DGD ou composantes ?

Quels impacts sur vos conditions de travail ?

Collectivement : **on fait quoi ?**

