

Retour sur les CA du 25 janvier et du 8 février

Le dépôt du projet TIRIS par l'Université fédérale de Toulouse était le seul point à l'ordre du jour lors du CA du 25 janvier. Nous expliquons ici pourquoi nous soutenons ce projet.

Le CA du 8 février portait quant à lui principalement sur des questions liées aux formations (finalisation de l'habilitation des DU, attendus de masters, capacités d'accueil et modalités d'accès aux masters MEEF, tarifs de la formation continue), à l'adoption du calendrier universitaire 2022-2023, à la représentation étudiante dans les instances, à la vie étudiante (bilan de la CVEC 2021 et projet de ventilation 2022).

Le CA a également formulé un avis positif sur la candidature de Michel Catlla à la direction du Service de la Formation Continue et de l'Apprentissage.

DÉPÔT DU PROJET TIRIS : UNE ÉTAPE IMPORTANTE POUR LA CONSTRUCTION DU SITE

Le CA du 25 janvier a voté majoritairement en faveur du projet TIRIS (Toulouse Initiative for Research's Impact on Society) porté par les établissements de l'Université fédérale de Toulouse en réponse à l'appel à projets « Excellence sous toutes ses formes (ExcellencES) » du PIA4. Dans les jours qui ont suivi, les CA des autres établissements ont également émis un avis positif et **le projet a été déposé le 1er février auprès de l'Agence nationale de la recherche.**

Notre groupe d'élus se réjouit que le site ait franchi cette étape importante : l'ensemble des établissements du site a su construire et finaliser un **projet collectif qui mise sur la pluralité des forces académiques** et évite que s'installe un régime de concurrence entre établissements, entre disciplines, voire entre communautés.

L'investissement ces derniers mois des différent-es collègues qui ont contribué à l'élaboration du projet TIRIS a permis de porter pleinement la voix de notre établissement. Dans chacun des enjeux de société qui sont au cœur du projet, **les SHS-ALL sont clairement identifiées comme motrices et contributrices.** C'est le cas au niveau des différentes thématiques du volet scientifique (comprendre et favoriser la santé et le bien-être, appréhender les changements globaux et leurs impacts sur la société, accélérer les transitions durables) ; c'est également le cas du volet formation en faveur du développement de formations interdisciplinaires.

L'évolution institutionnelle prévue par le projet TIRIS ne correspond aucunement à un modèle de fusion des établissements. Au sein de l'Université de Toulouse, **les établissements membres conserveront leur personnalité morale et juridique**, ce qui signifie qu'ils continueront de percevoir leur subvention de l'État et garderont la maîtrise de leur budget, de leurs ressources humaines et de leur masse salariale. C'est bien dans le cadre d'une COMUE expérimentale – non d'un Établissement public expérimental (EPE) – que les coopérations entre les établissements pourront se déployer et se renforcer.

La gouvernance de la COMUE actuelle, avec un conseil d'administration de près de 80 membres et un conseil académique de plus de 130 membres, n'est pas pleinement fonctionnelle et aboutit finalement à l'affaiblissement de l'exercice démocratique. Les dérogations prévues par le format de la COMUE expérimentale permettront de **rénover ces instances, en resserrant leur périmètre, mais aussi d'en créer de nouvelles (notamment un Parlement étudiant) de manière à consolider le principe de collégialité.**

Si le projet TIRIS est retenu, les moyens qu'apportera le PIA4 permettront de soutenir la recherche, la formation et la vie étudiante. Mais le PIA4 n'est pas une fin en soi et notre conviction est qu'une Université de Toulouse renforcée **consolidera la place et le rayonnement de notre établissement, lui donnera plus de poids** dans les échanges avec les tutelles et les financeurs, et fournira un **appui important pour accompagner la multiplicité des missions** auxquelles notre université doit faire face.

Nous continuerons à soutenir cette démarche de co-construction du site toulousain, la prochaine étape consistant à stabiliser le schéma institutionnel dont le projet TIRIS a commencé à tracer les contours.

SCASC :

UNE AIDE FACE À LA HAUSSE DU COÛT DE L'ÉNERGIE

Une **action sociale d'initiative universitaire (ASIU) exceptionnelle** appelée « **Coût de l'énergie** » est proposée par le SCASC. Cette opération fait suite à la mise en place de l'ASIU « Reversement-dédommagement de subvention restauration » proposée dans le cadre du confinement, pour laquelle une enveloppe de 40 000 € avait été débloquée mais pas entièrement consommée. Le reliquat de 12 640€, complété par 3 360€ sur le budget du SCASC, permet de disposer d'une nouvelle enveloppe de 15 000 € pour cette ASIU permettant de faire face à la hausse du coût de l'énergie.

Cette somme pourrait bénéficier à 300 personnels qui en feraient la demande, selon le critère du quotient familial. Rappelons que le SCASC délègue la gestion de ces aides à la MGEN, de sorte que soit garanti l'anonymat des agents qui la sollicitent. Cette aide appréciable s'inscrit dans la politique sociale portée par notre établissement et n'entend pas se substituer à la nécessaire revalorisation des salaires des personnels titulaires, qui ne relève pas de la compétence de l'établissement mais de celle de l'État en tant qu'employeur.

Le vote du CA en faveur de cette ASIU a été unanime (28 pour).

UN NOUVEAU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLU·ES ÉTUDIANT·ES

Les conseiller·ères du CA ont eu à se prononcer sur le volet financier du nouveau dispositif d'accompagnement des élu.es étudiant.es.

Ce chantier débouche après plusieurs mois de préparation et de concertations. Il s'agissait de **renover et de consolider un dispositif organisé en quatre volets** : des aménagements particuliers pour favoriser la participation des élu.es aux différents conseils, avec la formalisation d'un système de dispenses d'assiduité aux cours ; des actions d'information et de formation, avec la publication de guides et des séances de formation spécifiques sur le contexte institutionnel, le rôle, les droits et les devoirs des élu.es ; des aides financières favorisant l'exercice de la représentation étudiante dans les instances, avec l'octroi de subventions clairement déterminées ; et l'attribution de moyens matériels, en particulier des locaux pour l'exercice des activités propres aux organisations étudiantes.

L'objectif est de **rendre ces dispositifs plus simples et plus transparents**, pour que les associations étudiantes puissent s'en saisir plus facilement, et tirer un meilleur parti des crédits disponibles.

Le vote du CA a porté sur la question particulière du mode d'attribution des subventions. **Une enveloppe annuelle de 9 000 € est inscrite au budget de l'université.** Il a été proposé, pour l'attribution des subventions, de raisonner en termes d'années universitaires et non plus d'années civiles, et d'affecter une somme fixe par siège obtenu dans les instances centrales. Un bilan continue d'être requis annuellement, selon les modalités ordinaires pour toute subvention attribuée par l'établissement.

Le CA s'est prononcé favorablement pour cette modification de méthode et pour la mise à disposition de 18 000 € pour la totalité du mandat actuel des élu.es.

CVEC : BILAN DES ACTIVITÉS 2021 ET RÉPARTITION DES FONDS POUR L'ANNÉE 2022

Le vice-président de la CFVU a salué l'ampleur des actions financées par la CVEC au cours de l'année 2021 malgré la situation sanitaire, ainsi que le travail conséquent réalisé par les services pour l'accompagnement de la mise en œuvre des actions.

Citons, parmi les nombreux projets réalisés : des **ateliers de pratique artistique** (85 000 € ont pu être dépensés dans ce domaine sur les 120 000 € initialement prévus) ; un **soutien à l'action culturelle**, incluant les villes universitaires dites d'équilibre ; mais aussi de **nombreuses actions sociales** (aide financière, alimentaire, d'urgence sanitaire). On compte ainsi 7403 actes médicaux, 1626 entretiens sociaux. Les actions **en faveur des étudiant-es en situation de handicap** sont également nombreuses (abri sensoriel, salle de repos, dispositifs interactifs, renouvellement des bandes podotactiles et installation de portes automatiques).

Si les chiffres montrent une réelle progression de l'utilisation des fonds CVEC au bénéfice des étudiant-es – ce dont il faut se féliciter – la nécessité demeure de **mieux faire connaître ces dispositifs, notamment les aides sociales**. Un nouvel effort de communication sera produit à cet effet.

Les prévisions de ventilation des fonds CVEC sur **les différentes familles d'actions pour 2022 affichent une stabilité globale**. L'enveloppe globale annuelle de 1,8 M € est répartie entre les actions de politique sociale, les projets étudiants, les actions culturelles, sportives, santé, handicap. Il faut néanmoins garder à l'esprit que, si la contribution du budget CVEC est importante, elle vient **en complément de la politique portée par l'établissement** dans ces domaines qui est traduite dans les budgets annuels votés par le CA.

RAPPORT SUR L'EMPLOI DES DOCTEUR-ES APRÈS LA THÈSE

La vice-présidente de la CR a soumis à l'approbation du CA le rapport relatif à la situation professionnelle des personnes ayant obtenu un doctorat dans notre établissement. La loi de programmation de la recherche (LPR) fait obligation aux établissements de fournir cette analyse, dans le but de concevoir des actions visant à donner "de la sécurité, des perspectives et de l'autonomie aux jeunes scientifiques".

Ce rapport est basé sur une série d'enquêtes menées par l'école des docteur-es de l'Université fédérale pour les années 2015, 2017 et 2019. A l'échelle du site, 72% des docteur-es diplômé-es ont répondu à l'enquête. Les réponses permettent en particulier de situer les diplômé-es de l'UT2 par rapport à celles et ceux des autres établissements, selon un large ensemble de critères. **Concernant l'insertion professionnelle, l'enquête montre que les variations sont très faibles entre les établissements. Ainsi, le taux de diplômé-es en emploi au bout d'1 an (cohorte 2019), est de 66% pour notre établissement contre 69% tous établissements confondus ; au bout de 3 ans (cohorte 2017), il est de 88% pour notre établissement, contre 90% pour l'ensemble du site.**

L'emploi dans le secteur public est plus élevé pour les docteur-es de l'UT2J. L'enquête montre l'existence d'un écart de rémunération sensible entre les hommes et les femmes qui, lorsqu'il s'agit de l'emploi dans le secteur public et de l'entrée dans la carrière, interroge sur ses causes.