

# Retour sur les CA des 2 et 9 mars

Deux CA se sont tenus successivement les 2 et 9 mars. De nombreux points importants y ont été abordés, parmi lesquels nous choisissons d'évoquer plus particulièrement dans cette lettre :

- **les Lignes directrices de gestion (LDG) ;**
- **le Plan Égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023**
- **le compte financier 2020.**

Par ailleurs, les élu·e·s du conseil d'administration ont été sollicité·e·s pour participer à des **groupes de travail** autour de deux chantiers majeurs : d'une part, l'analyse fine des dispositions contenues dans la Loi de programmation de la recherche pour penser son application dans notre établissement et, d'autre part, la compréhension du contexte et l'exploration des enjeux concernant l'évolution du site toulousain. Cette méthode de travail, déployée en amont des instances délibératives centrales, vise à assurer la circulation des informations et à encourager une réflexion éclairée et le dialogue au sein de notre communauté.

Enfin, signalons que les « **orientations stratégiques actualisées** » pour le contrat quinquennal 2021-2026 ont été présentées. Elles portent des objectifs ambitieux pour notre université et seront la base du dialogue contractuel qui s'ouvre à présent avec le ministère.

## # LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Lors des deux séances des 2 et 9 mars, le VP CA et la DRH ont présenté aux élu·e·s les lignes directrices de gestion, qui constituent une évolution majeure dans la gestion des ressources humaines, inscrite dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette loi introduit une rupture dans le système paritaire qui instruisait jusqu'à présent les demandes de promotions et de mobilités des agents. Elle attribue désormais à la seule direction la responsabilité d'établir les listes de classements soumises au ministère. Afin de sauvegarder au mieux la dimension collective des décisions, l'établissement a décidé de se saisir de la possibilité offerte par le ministère d'adapter les Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui opérationnalisent le dispositif.

**Des LDG propres à notre établissement ont donc été élaborées et présentées en CT puis en CA. Elles ont été guidées par le désir d'asseoir l'ensemble des décisions dans un cadre collectif, en mobilisant des compétences reconnues au profit de l'ensemble des personnels.**

Ainsi, en ce qui concerne les LDG promotion, notre établissement a fait le choix de s'appuyer sur un vivier d'agent·e·s qui pourront être sollicité·e·s pour participer à l'évaluation de l'ensemble des dossiers. Le Comité d'évaluation des dossiers rassemblera 3 représentant·e·s de la direction (VP CA, DGS, DRH) et au moins 18 agents représentatif·ive·s des différentes filières, corps, grades et familles de métiers existant dans l'établissement. Il a été décidé que la liste des personnels composant ce vivier serait publiée sur l'Intranet, de même que les critères ayant été retenus par la direction pour les solliciter.

Au niveau des LDG mobilités, c'est une commission de sélection composée de représentant·e·s de la direction (VP CA, DGS et DRH) et de membres de la DRH ainsi que de la structure d'accueil pressentie par l'agent qui statuera sur la décision d'affectation. Le principe retenu par notre établissement pour sélectionner les différentes candidatures est celui de l'adéquation entre les attendus du service, le profil du·de la candidat·e et sa motivation. Même s'il n'est plus prééminent, le critère de l'ancienneté dans le poste continuera d'être pris en compte dans les choix d'affectation.

**Les LDG promotion ont été adoptées le 2 mars avec 17 voix pour, 11 contre, 0 abstention et 2 NPPV.  
Les LDG mobilités ont été adoptées le 9 mars avec 17 voix pour, 6 contre, 3 abstentions et 4 NPPV.**

## # PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2021-2023

L'adoption d'un Plan Égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023 est une obligation récente faite aux employeurs publics (décret n° 2020-528 du 4 mai 2020). Pour l'UT2J, elle représente une étape majeure qui vient consolider notre politique volontariste dans le domaine de la lutte pour l'égalité femmes-hommes.

La présentation du Plan par Marie-Agnès Palaisi, chargée de mission « Égalité et lutte contre les discriminations de genre et le harcèlement sexuel », a permis aux conseiller·ère·s du CA de prendre la mesure du travail conséquent conduit depuis plusieurs mois par les équipes de notre université pour établir un état des lieux approfondi et se doter d'un plan d'action ambitieux. Ce Plan s'articule autour de **six grands objectifs** : **1) Mieux connaître les mécanismes des inégalités de genre au sein du personnel ; 2) Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions ; 3) Réduire les écarts de rémunération ; 4) Soutenir les parentalités ; 5) Améliorer le dispositif de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; 6) Développer et structurer le réseau Egalité.** Cet engagement de notre institution pour l'égalité femmes-hommes entre dans sa phase de mise en œuvre.

**Le Plan Égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023 a été adopté avec 30 voix pour, 1 abstention et 2 NPPV.**

## # COMPTE FINANCIER 2020

Conçu avant le déclenchement de la crise sanitaire, le budget 2020 a évidemment très fortement évolué dans sa mise en œuvre. Le compte financier qui a été arrêté par l'agence comptable reflète donc la structure générale du budget initial, mais surtout les inflexions qui ont été réalisées en cours d'année pour s'adapter à la crise. Pris dans sa globalité, le compte financier 2020 fait apparaître un solde positif de 3,420 M d'euros. **Ce résultat est le second consécutif offrant un solde supérieur à 3 M d'euros, après trois années plus proches de l'équilibre (respectivement 1,3 M, 0,24 M et 1,4 M d'euros pour 2016, 2017 et 2018).** Cette situation illustre un phénomène conjoncturel (crise Covid) et une amélioration plus structurelle de la gestion financière de l'établissement. L'analyse des données sur les quatre dernières années fait apparaître une amélioration très nette de la maîtrise de la masse salariale, dont l'augmentation devient soutenable. Par ailleurs le travail des services centraux permet une plus grande précision dans la prévision que constitue le budget initial (BI). Enfin, initiée en 2019, la politique de meilleur suivi de conventions à impact budgétaire (FSE, accords inter-établissements) permet d'améliorer les recettes de l'établissement et d'ouvrir, à terme, des perspectives pour élargir ses marges de manœuvre budgétaires.

Le VP Moyens et Prospective a fait par ailleurs une présentation de l'impact direct de la crise Covid sur le budget. Selon les domaines et les composantes, cet impact a pu se traduire par des variations très fortes, à la baisse ou à la hausse, des dépenses comme des recettes. C'est particulièrement le cas des composantes Recherche et Relations Internationales. Les dépenses directement liées à la crise (achat de matériel et de produits sanitaires, soutien social, gardiennage...) ont été partiellement compensées par des baisses de dépenses sur la gestion du parc immobilier, et de manière plus marginale sur les ressources humaines (légère diminution du volume des heures complémentaires).

**Le compte financier 2020 a été adopté par 26 voix pour, 2 contre, 1 abstention, 3 NPPV.**