

Retour sur le CA du 16 novembre

POINT D'ÉTAPE SUR L'ÉVOLUTION DU SITE TOULOUSAIN

Comme elle le fait très régulièrement en conseil d'administration depuis de nombreux mois, la présidente a présenté l'état des réflexions sur l'évolution du site toulousain.

Après l'adoption dans chaque établissement du texte sur les principes fondateurs, **des options commencent à se dessiner concernant les scénarios d'organisation du site**. Ces scénarios sont élaborés avec l'idée de déposer en février prochain, en réponse à l'appel du PIA4, des projets suffisamment « transformants » pour engager le site dans une consolidation de sa structure organisationnelle. En d'autres termes, **un projet réellement novateur permettrait de répondre à l'exigence de transformation du site**.

Rappelons que les principes fondateurs votés par les établissements membres de l'UFT préservent les prérogatives des établissements sur le budget et les ressources humaines. Dans ce cadre, la future Université de Toulouse devrait avoir un rôle consultatif, et non décisionnel. Les débats qui se sont tenus dans les instances et les groupes de travail de l'UT2J sur ces questions montrent que cette orientation est bien conforme aux attentes de notre établissement. Il n'est pas exclu que d'autres établissements souhaitent aller vers un schéma plus intégratif, ce qui dessinerait deux cercles dont l'articulation devra alors être précisément définie. **À l'heure actuelle, la discussion est encore très ouverte et l'UT2J continue d'y jouer tout son rôle.**

BUDGET RECTIFICATIF (BR2)

Le budget rectificatif n°2 témoigne d'une année 2021 encore atypique, fortement marquée par les conséquences de la crise sanitaire, même si un retour progressif à la normale est constaté. Les activités liées aux colloques et aux relations internationales, par exemple, restent à un niveau faible mais connaissent tout de même une augmentation. Certaines charges d'investissement exceptionnelles perdurent, tels le renforcement du tutorat étudiant et la prolongation des contrats doctoraux (CDU).

Par ailleurs, **les efforts menés par les services financiers pour améliorer le suivi des conventions et des indemnités de sécurité sociale portent leurs fruits** puisque le taux de recouvrement a été multiplié par 10 depuis 2019.

Les variations par rapport au budget initial sont de natures extrêmement diverses. Signalons en particulier :

- les apports financiers liés à la LPR, récurrents ou non (CRCT, CDU, dotation complémentaire aux laboratoires, reclassement des enseignant-es-chercheur-es, refonte indemnitaire des BIATSS...). Notons que ces apports ont généré un travail important de décryptage dans les services, les lignes budgétaires abondées correspondant à des modes de calcul qui ne sont pas documentés par les services de l'État.
- des dépenses supplémentaires impliquant, pour certaines, des avances que le ministère rembourse à l'occasion de notifications intermédiaires.
- d'autres investissements, qui concernent la mise en œuvre du bâtiment Université Ouverte ou l'équipement de la MIN.

La discussion au CA, initiée par un élu de l'opposition, a concerné la difficulté de porter une politique d'établissement soumise aux aléas des apports ponctuels de l'État (LPR, Dialogue Stratégique et de Gestion), qui sont difficiles à intégrer dans un plan pluriannuel. Comme l'a signalé la présidente, ces questions sont fortement débattues au niveau national au sein de la CPU, de nombreux établissements pointant l'ambiguïté entre une autonomie de principe des universités et des contraintes budgétaires fortes, qui prennent en particulier la forme de subventions d'État fléchées et non pérennes. **Dans ce cadre contraint, la présidence conserve une démarche volontariste pour trouver des moyens financiers complémentaires qui puissent être mobilisés afin de mettre en œuvre une politique d'établissement sur le temps long.**

CAMPAGNE D'EMPLOI 2022

Les campagnes d'emploi enseignant-es-chercheur·es (E-C) et BIATSS ont été votées.

Le VP CA a rappelé les éléments de méthode, et en particulier les modalités de concertation avec toutes les composantes pédagogiques (UFR, Écoles et Instituts) et les services depuis le mois d'avril. **Cette concertation comporte deux phases : une phase de recueil des besoins, pour connaître le périmètre des demandes, et une phase de dialogue permettant d'expliquer les nécessaires arbitrages.** Il a été rappelé qu'il n'y avait pas de négociation en dehors du cadre institutionnel qui guide la concertation entre le central et les composantes.

Le constat persistant est toujours celui d'un **décalage important entre la réalité des besoins et les moyens dont dispose l'établissement en termes de plafond d'emplois et de masse salariale.** Concernant la campagne des E-C, la création de postes n'étant pas possible, il s'agit donc de redéployer des postes en s'appuyant notamment sur les taux d'encadrement constatés par composante (nuage de points). Les redéploiements visent à ramener progressivement les composantes vers la moyenne de l'établissement lorsque des écarts importants sont constatés.

La campagne d'emplois 2022 comporte au total 41 postes d'enseignant-es-chercheur·es et 31 postes de BIATSS. Neuf postes d'enseignant-es et enseignant-es-chercheur·es ont été redéployés ainsi que 3 postes de BIATSS.

Rappelons que la campagne avait été votée en CT à 4 voix pour et 4 voix contre. En CA, le vote serré sur la campagne des E-C (17 voix pour, 16 contre) et celui sur la campagne BIATSS (17 voix pour, 14 contre) rendent compte, pour l'essentiel, d'un **mécontentement vis-à-vis des conditions que l'État impose aux universités** : le plafond d'emplois titulaires ne progresse quasiment pas depuis des années, alors que les effectifs étudiants augmentent fortement, tout comme le volume des charges administratives.

Nous partageons le mécontentement face à cet état de fait. Nous estimons toutefois, en responsabilité, que cette situation ne doit pas nous conduire à renoncer à une campagne d'emploi qui, bien que d'ampleur insuffisante, demeure cruciale pour que notre établissement continue de fonctionner.

En parallèle, d'autres actions sont entreprises pour améliorer la situation de l'établissement – ainsi, la présidente œuvre auprès de la tutelle pour obtenir l'ouverture de nouveaux postes (5 postes d'E-C et 1 poste de BIATSS ont été créés depuis 3 ans).