

## CA du 15 et du 22 novembre

Les conseils d'administration du 15 et du 22 novembre étaient les deux derniers de la mandature de la présidente.

Comme prévu, les dossiers stratégiques pour l'établissement, comme la **campagne d'emplois** et le **budget**, ont pu être instruits et votés avant le démarrage de la période d'administration provisoire.

### # CAMPAGNES ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·ES ET BIATSS

Avec 92 postes au total (38 Biatss + 54 enseignant·es-chercheur·es), la campagne votée au conseil d'administration du 15 novembre a une ampleur exceptionnelle. Le vice-président du CA a rappelé la **démarche d'élaboration de la campagne**, qui commence en mai par le recueil des besoins auprès des composantes, se poursuit par une phase de dialogue et se clôt par un dernier échange informant des propositions qui seront amenées devant les conseils.

Chacun·e mesure les contraintes dans lesquelles sont élaborées les campagnes emploi d'enseignant·es-chercheur·es comme de BIATSS : l'établissement est soumis à un plafond d'emplois, nettement en dessous des besoins réels des services et des composantes, ce qui conduit à de nombreuses situations de sous-encadrement, tant pédagogique qu'administratif. **L'élaboration des campagnes d'emploi nécessite donc une connaissance fine des contextes et des besoins** (pédagogiques et scientifiques) pour proposer des transferts de supports vacants vers les composantes les plus déficitaires en tenant compte, par exemple, du potentiel enseignant par rapport au nombre d'étudiant·es inscrit·es, et en se projetant également sur la campagne suivante.

La campagne d'emploi 2023 traduit les **orientations stratégiques** de l'établissement dans trois domaines en particulier : soutien à la recherche, renforcement du pilotage financier, et développement des usages du numérique.

**La campagne d'emploi 2023 Biatss et la campagne d'emploi 2023 enseignant·es-chercheur·es ont été votées par 23 voix pour et 9 voix contre.**

### # PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Marie-Agnès Palaisi, chargée de mission « Égalité et lutte contre les discriminations de genre et le harcèlement sexuel », a dressé le **bilan annuel** de ce plan d'action qui comprend six grands objectifs déclinés en 35 actions.

Le rapport qui a été rédigé permet de **mesurer l'ampleur des avancées réalisées dernièrement** par l'établissement sur de nombreux fronts : améliorer la connaissance des inégalités de genre au sein du personnel ; favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et fonctions ; soutenir les parentalités ; renforcer le dispositif de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; structurer le réseau égalité.

Donnons ici quelques **exemples concrets** : les jurys de formation des BIATSS sont désormais sensibilisés aux inégalités de genre ; les personnels bénéficient d'un dispositif d'accompagnement de carrière au retour d'un congé maternité ou parental ; deux salles de lactation ont été ouvertes ; deux journées consacrées aux violences de genre ont été organisées (24 et 25 novembre) et se prolongent actuellement par une exposition à la BUC (« Que portais-tu ce jour-là ? »).

**Le bilan s'est conclu par des perspectives visant à améliorer l'articulation de ces actions avec celles menées à l'UFTMiP ainsi qu'avec la mission handicap, et à accroître le travail de sensibilisation auprès des étudiant·es.**

## # BUDGET RECTIFICATIF 2022 ET BUDGET INITIAL 2023

Le vice-président délégué aux moyens et à la prospective a présenté, au cours de la séance du 22 novembre, le 2<sup>e</sup> budget rectificatif (BR2) de 2022 et le budget initial (BI) 2023.

**Concernant le BR2 de 2022**, si les effets de la crise sanitaire ont quasiment disparu, ce sont les impacts de la guerre en Ukraine qui se font maintenant sentir, conjuguant inflation et problèmes d'approvisionnement. Ainsi, **l'augmentation des coûts énergétiques** est évaluée à 30% en moyenne sur 2022, pour un surcoût réel estimé donc entre 600 000 et 800 000 €. Ce surcoût sera compensé par l'État à hauteur de 573 000 €.

**L'augmentation du point d'indice** pour le second semestre de 2022 constitue un autre élément majeur du budget rectificatif (+2,4 millions d'euros). Nous regrettons que ce surcoût ne soit pas compensé par l'État et doive être pris en charge par l'établissement. Pour faire face à cette dépense, il est prévu de mobiliser une partie du fonds de roulement. À ce stade, la ponction sur le fonds de roulement n'est pas problématique car celui-ci est élevé (équivalent à 50 jours de fonctionnement, alors que la norme est de 32 jours, abaissée à 15 jours dans le contexte de crise énergétique). Précisons que la prise en charge de la hausse du point d'indice par l'État devrait être effective en 2023.

D'autres éléments d'ajustement du budget 2022 concernent la masse salariale, dont le premier facteur d'augmentation reste lié au **GVT (glissement vieillesse-technicité)**. Une étude a été menée pour apprécier plus finement son impact sur le budget de l'établissement, évalué à 1,5 million d'euros. Les autres sources d'augmentation de la masse salariale tiennent aux augmentations ciblées liées à des **réformes ministérielles** (repyramidage, RIPEC) ou aux actions menées dans l'établissement (RIFSEEP). Tous ces éléments expliquent que le budget 2022 dépasse les 200 millions d'euros.

**Le BR2 de 2022 a été voté avec 24 voix pour, 3 voix contre et 3 abstentions.**

**Concernant le budget initial 2023**, il s'élabore dans un contexte très contraint qui est maintenant bien identifié : depuis 2012, les effectifs étudiants ont augmenté de 40%, alors que le budget, hors inflation, a augmenté de 8%. Les effectifs se sont stabilisés depuis 3 ans sur ce plateau élevé, et le décalage entre les moyens accordés et nos besoins reste donc important. Le BI 2023 a été conçu de manière à tenir compte des éléments nouveaux intégrés au BR2 2022 et qui ont vocation à se pérenniser.

Le budget 2023 prévoit notamment la **montée en puissance d'une politique de responsabilité sociétale** à travers des investissements ambitieux pour réduire nos dépenses énergétiques et notre impact carbone (isolation des bâtiments, installation de panneaux photovoltaïques, électrification du parc automobile de l'université, achat de vélos électriques, etc.). Ces investissements seront mis en place grâce à une mobilisation **raisonnée et prudente du fonds de roulement**, qui permettra à l'établissement d'avancer significativement dans sa démarche de **transition écologique** tout en maintenant les conditions de sécurisation budgétaire de son fonctionnement.

**Le budget initial 2023 a été voté avec 24 voix pour et 7 voix contre.**

## # CAPACITÉS D'ACCUEIL ET MODALITÉS D'ACCÈS AUX FORMATIONS

Le vice-président de la CFVU a présenté les éléments relatifs aux modalités d'accueil des étudiant·es dans nos formations pour l'année 2023-2024, qui rassemblent les **capacités d'accueil** (globalement stables en licence comme en master), les critères d'examens des vœux en L1 et BUT 1, ainsi que les **attendus des masters**.

La discussion en CA, comme préalablement en CFVU, a porté essentiellement sur les **changements liés à la réforme du BUT** (bachelor universitaire de technologie), qui consiste en un passage de 2 à 3 ans de formation, et ce sans que des moyens complémentaires ne soient attribués par l'État. Différents scénarios ont été travaillés avec les IUT pour envisager une solution soutenable financièrement et humainement.

Dans la mesure où cette solution intègre des paramètres qui ne pourront être totalement connus qu'à la rentrée prochaine (part de l'alternance et des ressources propres, pourcentage de la cohorte qui poursuit en 3<sup>e</sup> année), **le vote favorable du CA a été assorti d'un point d'alerte par lequel ce dernier recommande un nouvel examen de la situation l'année prochaine.**