

PLAN DE SOUTENABILITÉ DES ACTIVITÉS

GROUPE DE TRAVAIL

Compte rendu de la réunion n°1 :

« ÉTAT DES LIEUX DE LA SOUTENABILITE DE NOS ACTIVITÉS »

(04 février 2026, 14h-16h30)

Introduction et rappel méthodologique

La Présidente ouvre la séance en remerciant l'ensemble des participants pour leur présence et leur engagement.

Cette deuxième séance est consacrée au partage d'un état des lieux factuel de la soutenabilité de nos activités. Pour rappel, la démarche repose sur six réunions structurées selon trois phases :

- Deux réunions consacrées au diagnostic (dont la présente séance)
- Deux réunions dédiées à la définition de cibles et de scénarios
- Deux réunions visant à construire une trajectoire de rééquilibrage et de stabilisation, qui sera ensuite soumise aux instances.

La Présidente souligne que cette séance constitue un temps de partage de données factuelles qui n'appellent pas, à ce stade, de prises de décision. Elle remercie vivement l'ensemble des collègues ayant contribué à la préparation des travaux, en particulier la Vice-Présidente déléguée aux Ressources Humaines et à la Qualité de Vie au Travail, ainsi que les équipes de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et de la Direction de l'Évaluation, des Études et de la Prospective (DEEP).

Elle rappelle que les documents du premier groupe de travail sont accessibles à l'ensemble de la communauté universitaire sur le blog « [Vie Institutionnelle – Vie de l'établissement](#) »¹. Le support de cette séance ainsi que le présent compte rendu seront également mis à disposition sur le même site.

Un document de travail est partagé avec les membres du groupe de travail.

Après une synthèse des enjeux présentée par la Vice-Présidente déléguée aux Ressources Humaines et à la Qualité de Vie au Travail, la Directrice des Ressources Humaines rappelle la répartition de la masse salariale selon les trois activités principales — enseignement, recherche, support et pilotage — présentée lors de la première réunion et correspondant aux affectations prévues par la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF).

¹ <https://blogs.univ-tlse2.fr/vie-etablissement/>

Évolution des effectifs étudiants

L'évolution des effectifs étudiants depuis l'année universitaire 2011-2012 est présentée. Une progression constante est observée depuis de nombreuses années, avec une accélération marquée au cours des deux dernières années. L'établissement a accueilli plus de 5 000 étudiants supplémentaires tous niveaux confondus sur les dix dernières années, soit l'équivalent des effectifs d'une Unité de Formation et de Recherche (UFR).

Il est rappelé que l'évolution des effectifs étudiants n'est pas accompagnée d'une augmentation proportionnelle des recettes, hors frais d'inscription.

Un focus est réalisé sur l'évolution des effectifs en licences générales et licences professionnelles. L'augmentation observée ces deux dernières années en première année de licence (L1) laisse présager, même si l'impact n'est pas mécanique, une hausse en deuxième et troisième années (L2 et L3) dans les prochaines années.

Il est noté qu'il demeure difficile d'établir des prévisions fines des effectifs étudiants. Néanmoins, une corrélation est observée entre les inscriptions en L1 et les courbes de natalité enregistrées vingt ans plus tôt. Dans cette logique, et sans maîtrise des inscriptions dans un avenir proche, des effectifs élevés pourraient être attendus jusqu'en 2031-2032, ce qui n'est pas conforme aux prévisions nationales de la tutelle.

Diversité des profils étudiants

Notre établissement accueille des étudiants issus d'une grande diversité de profils et d'origines, ce qui implique une forte mobilisation des équipes enseignantes et du personnel administratif afin d'assurer un accompagnement spécifique et adapté. La proportion de nouveaux étudiants accueillis chaque année est singulière par rapport à de nombreuses universités.

Quelques chiffres clés pour l'année universitaire 2025-2026 sont présentés :

- Profils entrants : 4 569 reprises d'études, 5 659 réorientations externes
- Étudiants internationaux : 1 429 communautaires, 4 485 extra-communautaires
- SED : 4 562
- Étudiants boursiers : 11 675
- Apprentis : 471

L'évolution du nombre d'étudiants en situation de handicap est particulièrement significative, avec un doublement des effectifs en quatre ans. Cette accélération est notamment due à l'accueil des étudiants bénéficiaires de la loi handicap de 2005 dans leur parcours de scolarité.

Nos particularités s'identifient également par notre multiplicité d'implantations géographiques, avec une quinzaine de sites. Les formations de 90% de nos étudiants sont dispensées sur deux sites : le Campus Toulouse-Mirail et le Campus Croix de Pierre. Les autres campus accueillent des volumes beaucoup plus restreints d'étudiants.

Il est rappelé qu'un grand nombre de ces données, produit par notre Observatoire de la Vie Étudiante (OVE), est disponible sur le site de l'université.

Capacités d'accueil et remplissage en L1

Pour l'année universitaire 2025-2026, l'établissement a atteint ses capacités maximales dans de nombreuses formations de première année de licence (L1), en fin de procédure complémentaire Parcoursup, voire au-delà pour certaines d'entre elles.

La moyenne globale de remplissage s'établit à 97,3%, mais cette moyenne masque une forte hétérogénéité :

- La moitié des formations L1 affichent un taux de remplissage compris entre 80% et 100%, accueillant 37% des étudiants en L1
- 13 formations se situent en-dessous de 80%, représentant 9% des effectifs

- 15 formations dépassent les 100%, représentant 50% des étudiants en L1

Des membres du groupe de travail s'interrogent sur l'efficacité concernant les capacités d'accueil, sachant que pour la moitié des formations, celles-ci ne s'accompagnent pas de comités d'examen des vœux. Ils expriment des doutes quant à la prise en compte, par certaines équipes pédagogiques, des conditions d'études et de la soutenabilité financière, humaine et matérielle dans la définition des capacités. Ils considèrent que cette situation constitue une source importante de dégradation des conditions de travail. Le partage de la définition et d'un cadre sur les capacités d'accueil est demandé.

Effectifs et pyramide des âges des enseignants chercheurs et enseignants

Un temps d'échange est organisé sur les effectifs d'enseignants-chercheurs et d'enseignants, leurs pyramides des âges et les prévisions de départs à la retraite.

Depuis 2020, les effectifs ont légèrement augmenté. Les effets de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) sont visibles, avec notamment :

- Le passage de Maîtres de Conférences (MCF) en Professeurs des Universités (PU)
- Le recrutement d'une vingtaine de contrats doctoraux (CDU) supplémentaires.

Nous constatons aussi une augmentation des recrutements de CDU dits « ENS », financés par les Écoles Normales Supérieures.

La politique d'établissement soutenant le passage de Professeurs Agrégés (PRAG) en Maîtres de Conférences se reflète également clairement dans l'évolution des effectifs au cours de cette période. En excluant la dernière classe d'âge, les quatre dernières classes de la pyramide des âges présentent des effectifs comparables et une concentration importante. L'établissement doit se préparer à un Glissement Vieillesse Technicité (GVT) stable mais élevé pendant les 15 prochaines années. Il est également nécessaire d'intégrer dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) les départs en retraite de plus d'une centaine d'enseignants-chercheurs et d'enseignants dans les prochaines années.

Charge d'enseignement et évolution

Un temps est consacré à l'étude de la charge d'enseignement, qui s'élève à 442 923 heures équivalent travaux dirigés (HETD) en 2024-2025.

Il est utile de rappeler que l'unité de mesure utilisée pour les heures d'enseignement et la charge d'enseignement est l'Heure Équivalent Travaux Dirigés (HETD ou HeTD), une unité standardisée utilisée dans les universités françaises. Une HETD correspond à 4,2 heures de travail effectif.

L'évolution de la charge d'enseignement est comparée à l'évolution des effectifs étudiants depuis 2011-2012. Sur l'ensemble de la période, la charge d'enseignement a augmenté trois fois moins rapidement que les effectifs étudiants. Ces dernières années, l'évolution de la charge est maîtrisée, avec une augmentation faible répondant aux ajustements nécessaires liés à la non-maîtrise des effectifs étudiants.

La mobilisation des heures est consacrée à plus de 80% à la réalisation des enseignements en présentiel. La Licence (42%) et le Master (38%) représentent 80% de la totalité des heures en présentiel. Une évolution de cette répartition est à prévoir dès l'année prochaine avec la réforme des INSPÉ. En effet, le master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) représente aujourd'hui 19% des heures en présentiel.

La répartition des heures par type de composantes est la suivante :

- 58% en UFR
- 20% à l'INSPÉ
- 10% en IUT
- 8% en Écoles et Instituts (ECI) hors INSPÉ

Cette répartition est mise en perspective avec le nombre d'étudiants inscrits par type de composantes :

- 76% en UFR

- 12% à l'INSPÉ
- 3% en IUT
- 5% en ECI hors INSPÉ

Coût des heures d'enseignement

Les heures statutaires représentent 56% des heures réalisées (les heures complémentaires représentant 44%). En termes de coût, les heures statutaires représentent 86% de la répartition totale (les heures complémentaires 14%). Ainsi, si près de la moitié des heures de formation sont réalisées en heures complémentaires, le coût des heures est essentiellement porté par les heures statutaires. Une estimation de l'impact de l'évolution du coût de l'heure d'enseignement sur une période de six ans est proposée. En appliquant les coûts des heures statutaires et heures complémentaires de l'année 2016-2017 à la structure de l'offre de 2022-2023, un écart de 6,8 millions d'euros est constaté inférieur à la même offre de formation réalisée en 2022-2023 avec les coûts horaires de 2022-2023. Cet écart s'explique par l'évolution du GVT, l'évolution du point d'indice et les mesures de la LPR. Il est rappelé que ces évolutions ne sont que très partiellement prises en charge par l'État. Cet exercice démontre qu'une offre de formation à heures constantes ne permet absolument pas de maîtriser le coût de l'offre de formation.

Il est par ailleurs rappelé que les données traitées évoquent le coût horaire chargé de masse salariale. Le coût complet environné moyen est significativement supérieur : 400 euros par heure. Ce montant intègre l'ensemble des coûts : personnels, fonctionnement et infrastructures.

Sous-services

Un échange a lieu sur les sous-services, sujet récurrent dans l'établissement, qui ont diminué ces dernières années et représentent 0,5% du total des heures.

Trois situations sont distinguées :

1. **Les sous-services dits « techniques »** (représentant un tiers des sous-services) qui correspondent à des heures non réalisables (exemple : départ en retraite en octobre avec une quotité d'heures à réaliser avant la rentrée, retour de congé ordinaire de maladie en fin d'année universitaire)
2. **Les « faibles sous-services »** concernant des personnes qui ne souhaitent pas effectuer d'heures complémentaires et pour lesquelles l'attribution d'un groupe supplémentaire ferait dépasser leurs heures statutaires
3. **Les « situations individuelles »** prises en charge par les composantes et la DRH, correspondant à des situations humaines difficiles

Heures complémentaires et impact sur la recherche

Il est rappelé que pour effectuer des heures complémentaires au-delà de 150 HETD, une dérogation est nécessaire. Dans notre établissement, parmi l'ensemble des heures complémentaires réalisées par les agents affectés :

- 55% se situent entre 1 et 50 heures complémentaires
- 36% entre 51 et 150 heures complémentaires
- 9% dépassent 151 heures complémentaires

Des questions sont posées sur l'impact des heures complémentaires sur l'activité de recherche. Une première réflexion est proposée. En partant de l'hypothèse qu'au-delà de 150 HETD, un impact sur le temps dédié à l'activité de recherche serait observable, une modalité de calcul est explicitée.

Les heures des enseignants-chercheurs au-delà de 150 HETD s'élèvent à 16 512 HETD sur l'année 2024-2025. Les heures correspondantes de temps de travail effectif représentent donc 69 350 heures ($16\,512 \times 4,2$). Le statut de l'enseignant-chercheur prévoit 803,5 heures de recherche par an ($1\,607 \text{ heures} \div 2$). Dans cette modélisation, l'impact d'une sur-mobilisation en temps de formation correspondrait donc à 86 « unités recherche d'enseignant-chercheur » ($69\,350 \div 803,5$).

Certains membres soulignent que cette modélisation pourrait également être effectuée dès la première heure complémentaire.

Activité recherche

Il est reconnu qu'il est plus difficile de « mesurer » l'activité humaine en recherche. Toutefois, cette partie propose de partager des caractéristiques de notre mobilisation sur cette activité.

Évolution des doctorants

Dans un premier temps, les membres du groupe de travail partagent l'évolution des doctorants depuis 2014-2015. Une augmentation globale du nombre d'inscrits en thèse est observée sur la période, mais une légère diminution des inscrits en première année est constatée. Il est à noter que les thèses financées sont en augmentation ces dernières années.

Estimation des équivalents temps plein en recherche

Il est ensuite proposé d'évaluer le nombre potentiel d'équivalents temps plein (ETP) affectés à l'activité de recherche (hors personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé — BIATSS) en estimant la part dévolue à la recherche selon les différents statuts des personnels concernés.

Le même exercice est proposé dans le cadre des compléments d'activité dévolus à la recherche sur des financements internes et externes :

- Financements internes : Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) pour les enseignants-chercheurs, décharges pour recherche attribuées aux enseignants du second degré
- Financements externes : CRCT LPR, CRCT Conseil National des Universités (CNU), délégations au Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Institut Universitaire de France (IUF)

Cet exercice permet de quantifier ce soutien à la recherche à hauteur de l'équivalent de 15 ETP.

Comme observé dans la partie « Activité enseignement », nous pourrions soustraire à cette force de travail recherche l'équivalent de 86 « unités recherche d'enseignant-chercheur » liées à la forte implication sur les heures complémentaires, en considérant que celles-ci se substituent au temps consacré à la recherche.

Activité support et pilotage

Effectifs BIATSS

Pour la partie « Activité support et pilotage », de premiers éléments sont partagés sur les effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Une augmentation du nombre de contractuels est constatée, correspondant à des recrutements sur ressources propres et à un problème d'attractivité concernant les titulaires. Cette difficulté est partagée avec de nombreux établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Un membre demande d'intégrer, pour de prochaines analyses, le nombre de contrats à durée indéterminée (CDI).

Pyramide des âges et perspectives

À l'instar de l'étude de la pyramide des âges des enseignants-chercheurs et enseignants, celle des BIATSS met en évidence des effectifs importants au-delà de 50 ans, contribuant à un GVT élevé et annonçant de nombreux départs à la retraite dans les 15 prochaines années.

Il est rappelé que les BIATSS représentent 43% des effectifs du personnel de l'établissement, mais 29% de la masse salariale.

Rémunération et conditions de travail

La masse salariale mobilisée sur les contrats étudiants est présentée.

Concernant la situation des BIATSS, plusieurs tableaux sont présentés portant sur :

- Les heures supplémentaires
- Les quotités de travail avec les aménagements hebdomadaires
- Les jours télétravaillés

Concernant la rémunération, il est rappelé l'engagement de l'établissement, intégré dans le budget initial 2026, de poursuivre la revalorisation de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), incluant le complément pour la Branche d'Activité Professionnelle (BAP) E, et de consolider la trajectoire engagée pour les contractuels.

Affectations géographiques

Un temps d'échange est proposé sur les affectations des BIATSS en composantes et en région. La multiplicité des affectations et l'hétérogénéité des effectifs BIATSS au regard du nombre d'étudiants sont observées. Il est souligné que ces données nécessitent de prendre en considération les spécificités des différentes composantes.

Suites des travaux

Il est rappelé que cette deuxième réunion avait pour objectif de partager un diagnostic factuel et non d'arrêter des décisions. Des pistes non exhaustives pour alimenter la réflexion sont proposées :

Formation

- Non-maîtrise de l'évolution des effectifs étudiants
- Évolution du coût de la charge d'enseignement
- Vigilance aux demandes dérogatoires pour les heures complémentaires au-delà de 150 HETD

Recherche

- Vigilance sur le maintien du potentiel recherche

Support et pilotage

- Répartition hétérogène en termes d'organisation du travail
- Technicité croissante des métiers

La prochaine réunion sera dédiée à la définition de cibles et de scénarios.
