

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES

Vu le Code de l'éducation,
Vu les statuts de l'Université de Limoges,

Délibération enregistrée sous le numéro : **802/2026/RH**
Conseil d'Administration du 5 juin 2026

Sujet : volumétrie de la campagne d'emploi 2027 des personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants

Le conseil d'administration approuve la volumétrie de la campagne d'emploi 2027 ainsi qu'il suit :

	Départs en retraite	Autres départs	Nombre total de départs	Nombre de publications proposées (80 %)
Enseignants et enseignants-chercheurs	19	De 5 à 11	De 24 à 30	De 19 à 24
BIATSS	17	12	29	23

Cette volumétrie correspond à 80 % des départs anticipés.

L'ensemble des annexes relatives à la campagne d'emploi 2027 des personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants est joint à la présente délibération.

Membres en exercice : 36
Nombre de présents ou représentés : 26
Abstention (s) : 1
Suffrages exprimés : 25
Pour : 18
Contre : 7

Fait à Limoges, le 5 juin 2026

Le Président de l'Université

Vincent JOLIVET

Publié au recueil des actes administratifs du mois de juin 2026.
Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 8 juin 2026.

Modalités de recours : *En application de l'article R 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Limoges peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur*

Délibération publiée sur le site de l'Université de Limoges



Campagne d'emplois 2027 - Volumétrie

1. Contexte de la campagne d'emplois 2027 - Schéma pluriannuel d'évolution de la masse salariale
2. Volumétrie proposée

CA du 5 juin 2026



Schéma pluriannuel d'évolution de la masse salariale

1. CONTEXTE DE LA CAMPAGNE D'EMPLOIS 2027

Présentation des différents scénarii

PARTIE 1 : OBJECTIFS ET MÉTHODE UTILISÉE

- L'étude porte sur l'évolution prévisionnelle de la masse salariale de l'université de Limoges à partir de différents scénarii d'évolution du volume d'emplois (en ETPT, équivalent temps plein travaillé) dans une logique pluriannuelle. Elle constitue le préalable à la mise en place d'un schéma triennal des emplois et d'un pilotage de l'évolution la masse salariale.
- Cette étude s'inscrit dans une stratégie plus globale d'analyse prospective de la soutenabilité financière de l'activité de l'université de Limoges.
- Pour mémoire, une université est tenue de respecter 3 critères prudentiels
 - Une **trésorerie** qui doit être supérieur à 30 jours de fonctionnement ;
 - Un **fonds de roulement** qui doit être supérieur à 15 jours de fonctionnement ;
 - Une **masse salariale** qui ne doit pas excéder 83 % des recettes encaissées (ratio Dizambourg).
 - A ces ratios s'ajoute un **plafond d'emplois Etat** à ne pas dépasser. Ce plafond s'élève à 1 644 ETPT par an pour l'université de Limoges.

Objectifs de l'étude

- Cette étude repose sur un travail de remontées des données réalisé conjointement par la DAF et la DRH et porte sur les années 2026-2031. Pour chaque année, un tableau mensuel de suivi des effectifs est établi. Il se décompose de la manière suivante :

P1	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Enseignants	749,06	748,22	747,22	747,22	746,22	746,22	745,22	745,22	773,22	771,22	770,22	770,22
BIATSS	528,83	527,87	525,87	526,87	526,87	525,87	525,87	523,87	532,87	531,87	531,87	535,87
Total titulaires	1277,89	1 276,09	1 273,09	1 274,09	1 273,09	1 272,09	1 271,09	1 269,09	1 306,09	1 303,09	1 302,09	1 306,09
Enseignants	214,2	218,72	215,29	214,29	214,29	214,29	214,29	214,29	185,79	184,79	167,29	188,29
BIATSS	149,49	152,64	155,64	155,64	156,64	156,64	156,64	156,64	151,64	150,64	150,64	147,64
Total non titulaires	363,69	371,36	370,93	369,93	370,93	370,93	370,93	370,93	337,43	335,43	317,93	335,93
Total P1	1641,58	1 647,45	1 644,02	1 644,02	1 644,02	1 643,02	1 642,02	1 640,02	1 643,52	1 638,52	1 620,02	1 642,02
P2	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Enseignants	128,08	131,08	132,08	132,08	132,08	132,08	132,08	132,08	147,08	147,08	147,08	147,08
BIATSS	120,8	125,71	126,71	126,71	126,71	126,71	126,71	126,71	124,71	124,71	124,71	124,71
Total P2	248,88	256,79	258,79	258,79	258,79	258,79	258,79	258,79	271,79	271,79	271,79	271,79
Total P1+P2	1 890,46	1 904,24	1 902,81	1 902,81	1 902,81	1 901,81	1 900,81	1 898,81	1 915,31	1 910,31	1 891,81	1 913,81

- **Taux de renouvellement** des DARAC (évolution du volume d'emplois hors plafond Etat) ;
- **Taux de remplacement** des départs (évolution du volume d'emplois sur plafond d'emplois Etat). L'étude se limite aux départs en retraite anticipés ;
 - Départs en retraite, pour une année donnée, pris en compte au mois de septembre ;
 - Départs à la retraite anticipés sans tenir compte de la suspension de la réforme de la retraite. Il peut y avoir des agents partant avant ces projections (personnes nées avant janvier 1968).
- Les départs en retraite sont évalués comme suit :
 - ✓ Pour les BIATSS : âge compris entre 64 et 67 ans ;
 - ✓ Pour les enseignants et enseignants-chercheurs : 67 ans.

Profils	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Total 2026-2031
BIATSS	8	12	35	21	32	21	129
Enseignants et EC	11	21	19	19	23	30	123
Total	19	33	54	40	55	51	252

Scénarii étudiés

- 3 scénarii sont proposés, en fonction des paramètres suivants :
 - Le **taux de remplacement** des départs en retraite des BIATSS ;
 - Le **taux de remplacement** des départs en retraite des EC ;
 - Le **taux de renouvellement** des DARAC.

Paramètres (2026-2028)	Scénario 100 %	Scénario 75 %	Scénario 50 %
Taux de remplacement des BIATSS	100 %	75 %	50 %
Taux de remplacement des EC	100 %	75 %	50 %
Taux de renouvellement des DARAC	100 %	100 %	100 %

- Le scénario 100 % (référence) correspond à la trajectoire de l'université de Limoges dans l'hypothèse d'une stabilisation du volume d'emplois, à la fois sur plafond Etat et hors plafond Etat.
- Cette étude intègre de nouveaux besoins RH nécessaires pour accompagner l'évolution des missions au sein de l'université, sans préciser les profils recherchés (+5 ETPT au 01/09/27 et au 01/09/28 sur P1).
- 2 périodes sont distinguées
 - 2026-2028 : application des hypothèses retenues
 - 2029-2031 : quel que soit le scénario, remplacement ou renouvellement à 100 %

Synthèse des scénarii

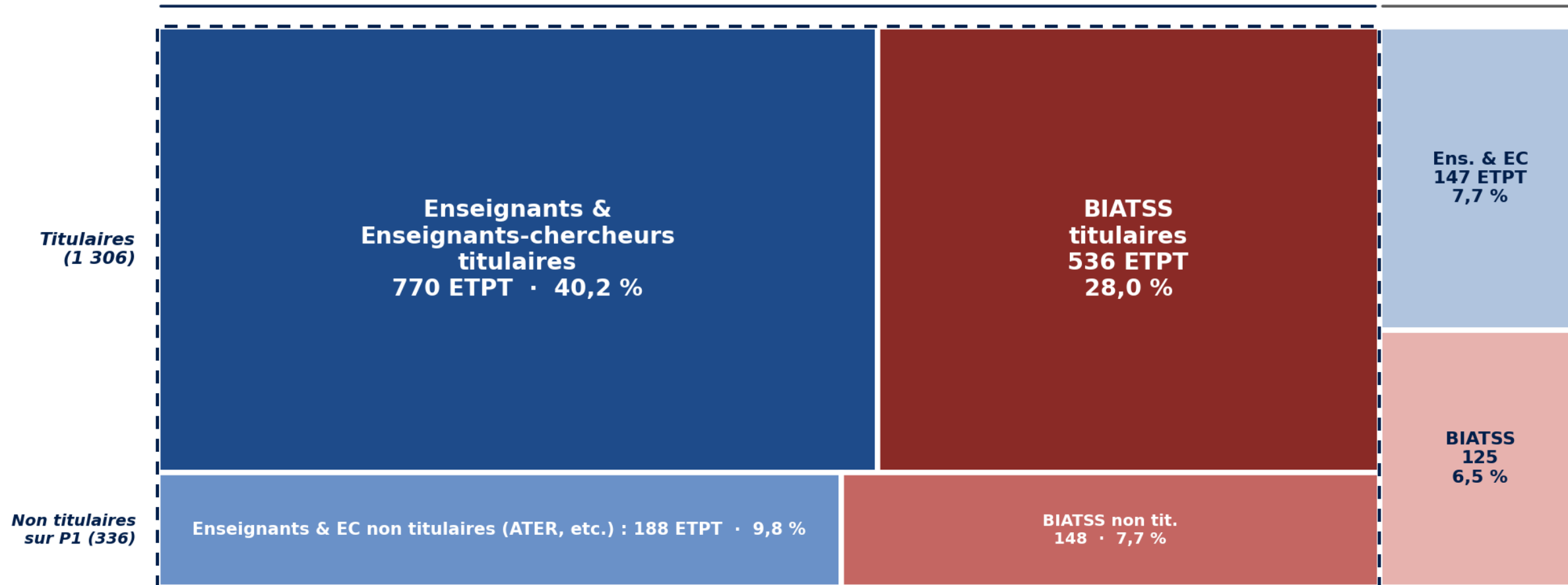
PARTIE 2 : PRÉSENTATION DES PRÉVISIONS

Décomposition des effectifs

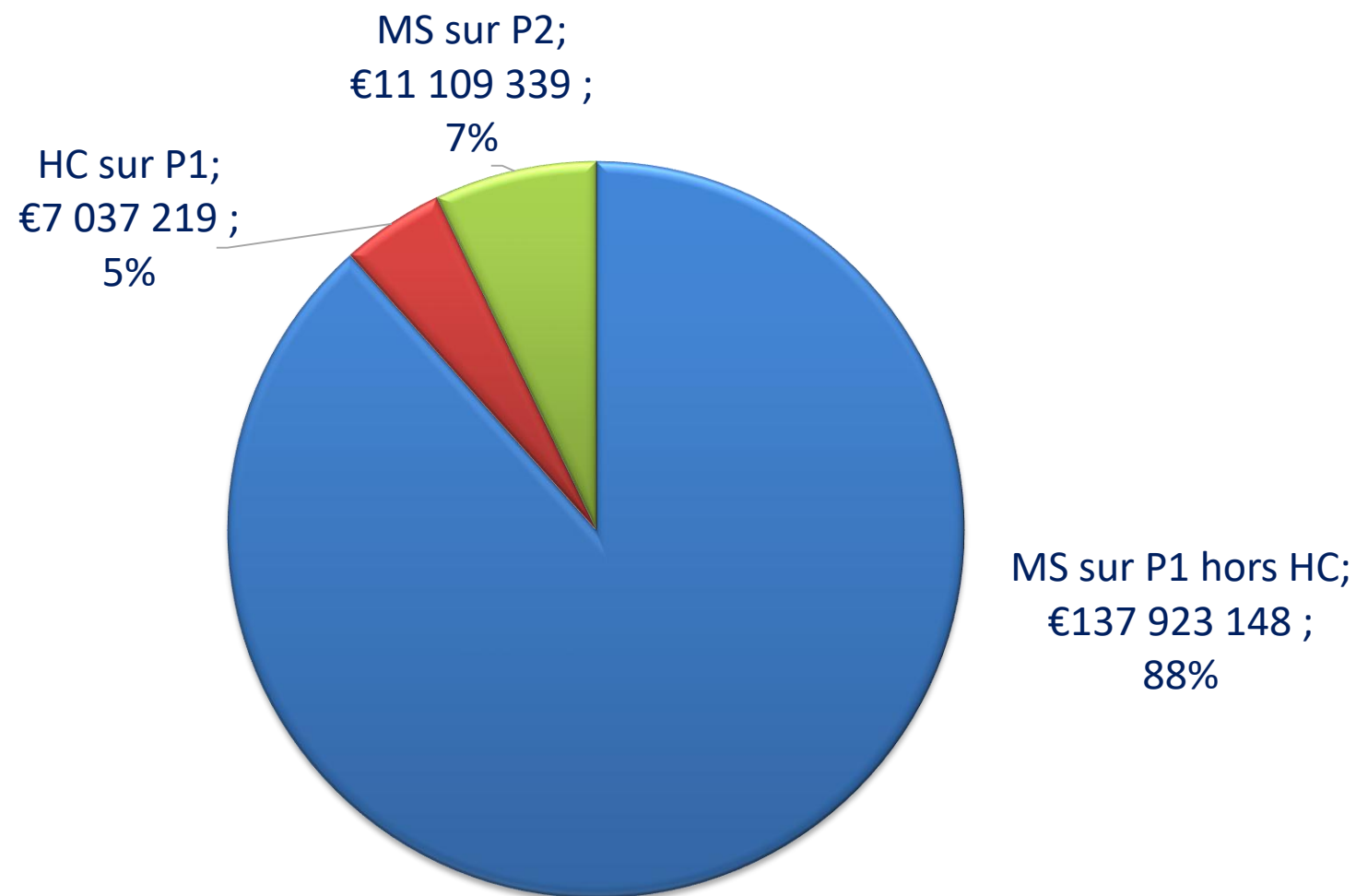
Effectifs 2026 — Décomposition par plafond d'emplois et catégorie · Total : 1914 ETPT

P1 — Sur plafond Etat · 1642 ETPT (86 %)

P2 · 272 ETPT (14 %)

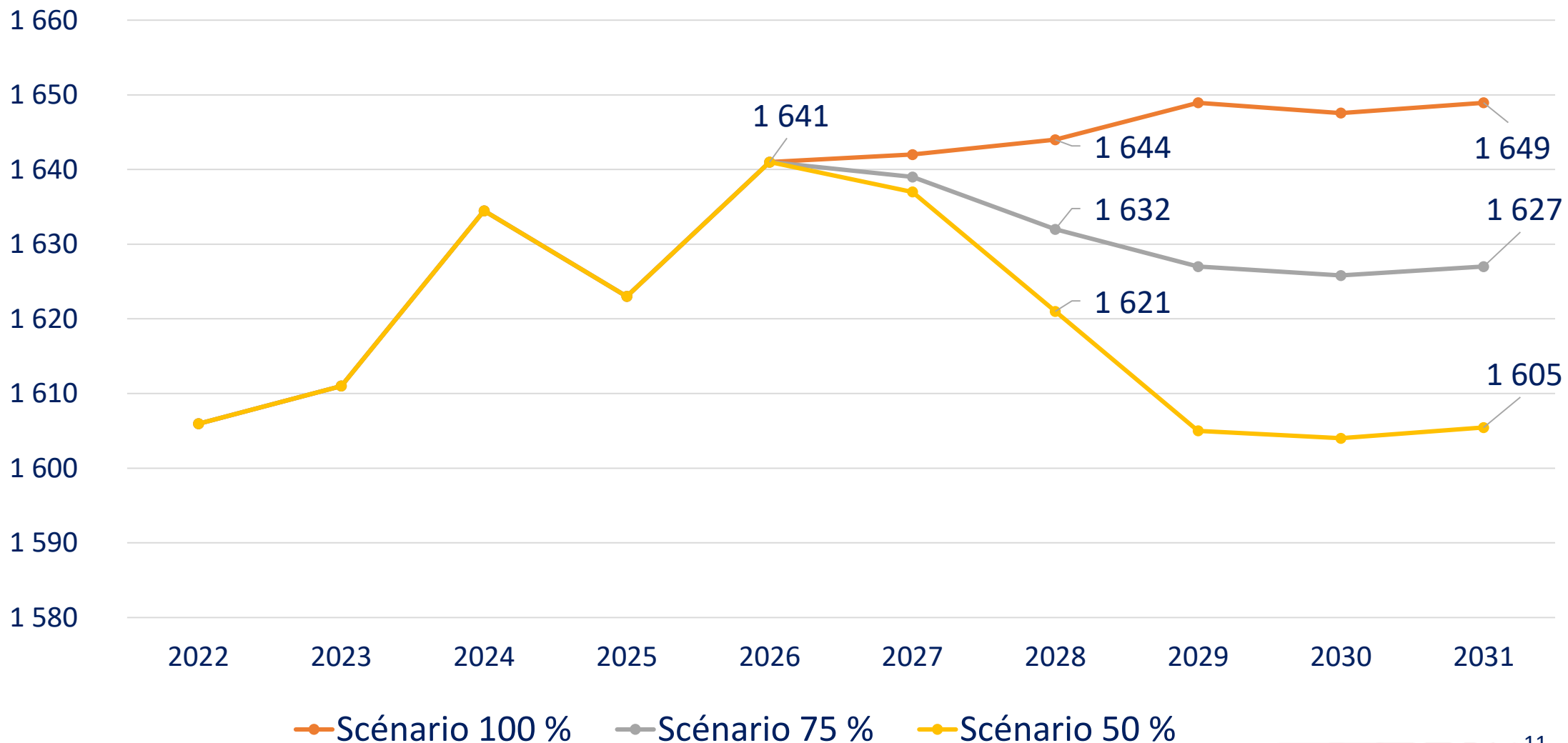


Répartition des dépenses de masse salariale en 2026



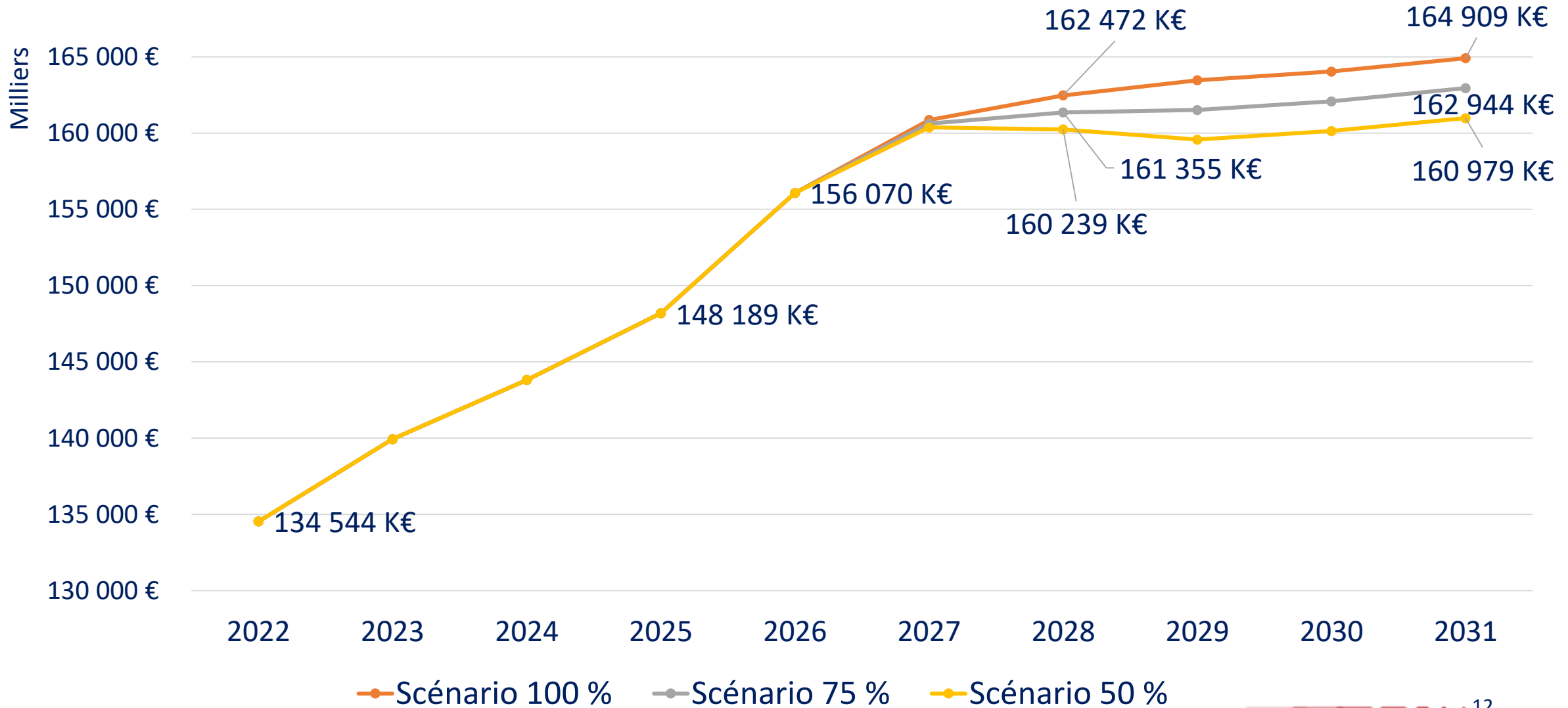
Evolution des effectifs

Effectifs (ETPT sur P1) 2022-2031



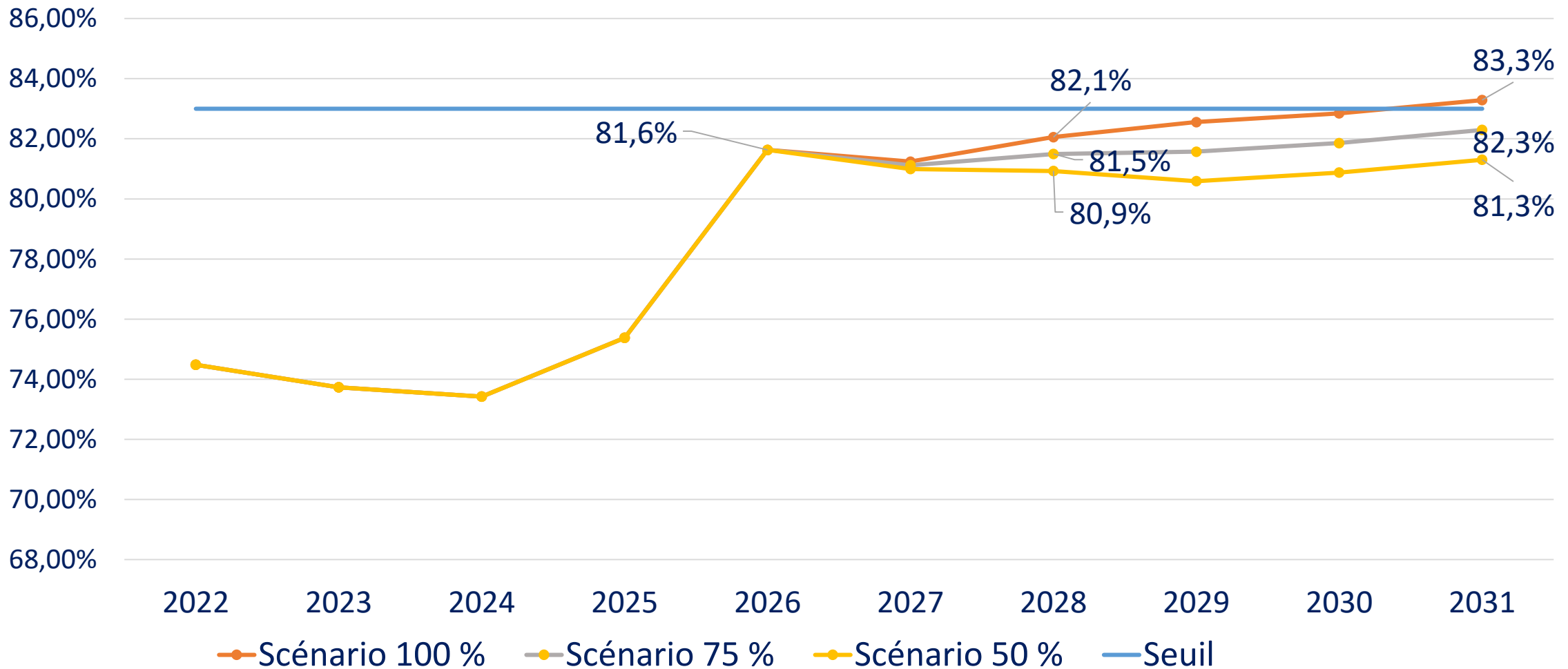
Evolution de la masse salariale (K€)

Masse salariale 2022-2031



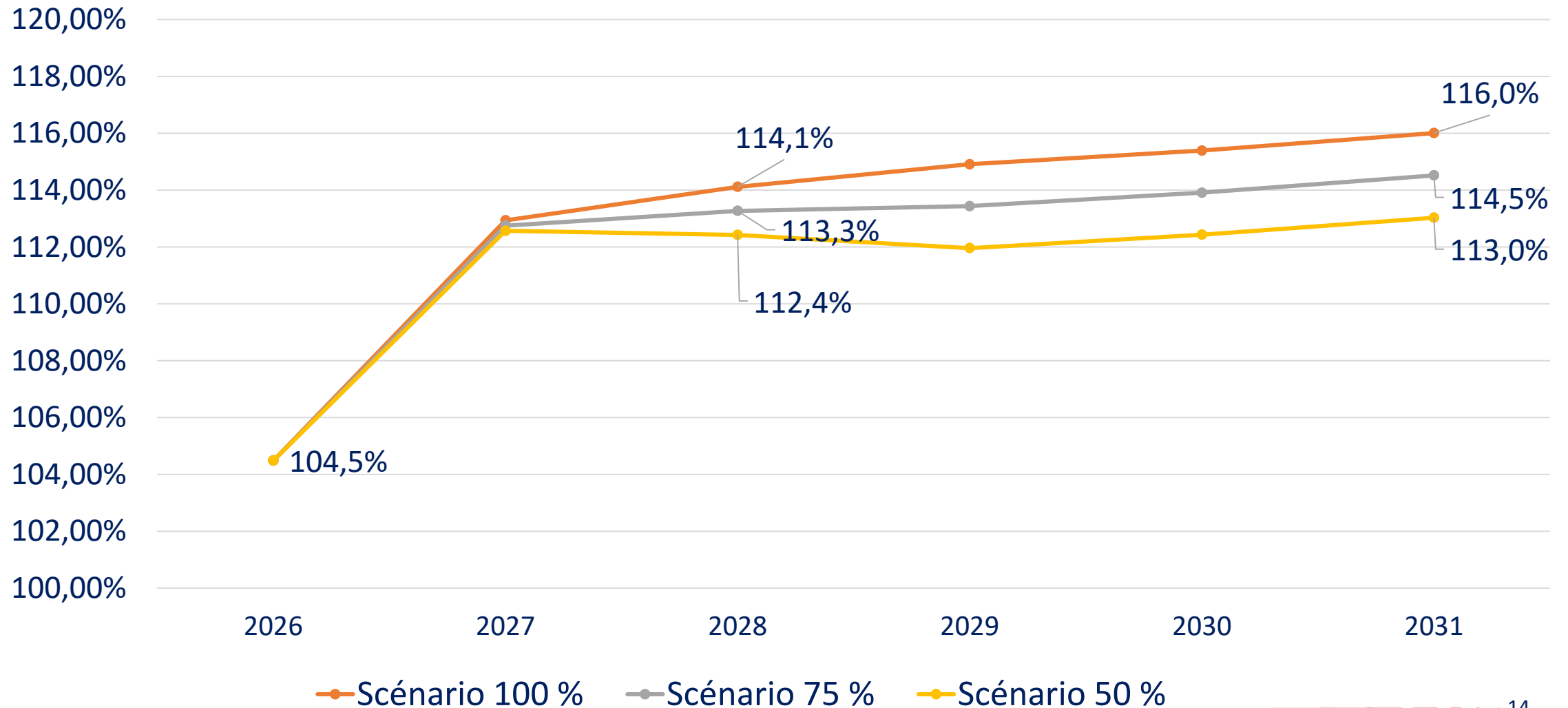
Ratio prudentiel – évolution du ratio Dizambourg

Ratio Dizambourg 2022-2031



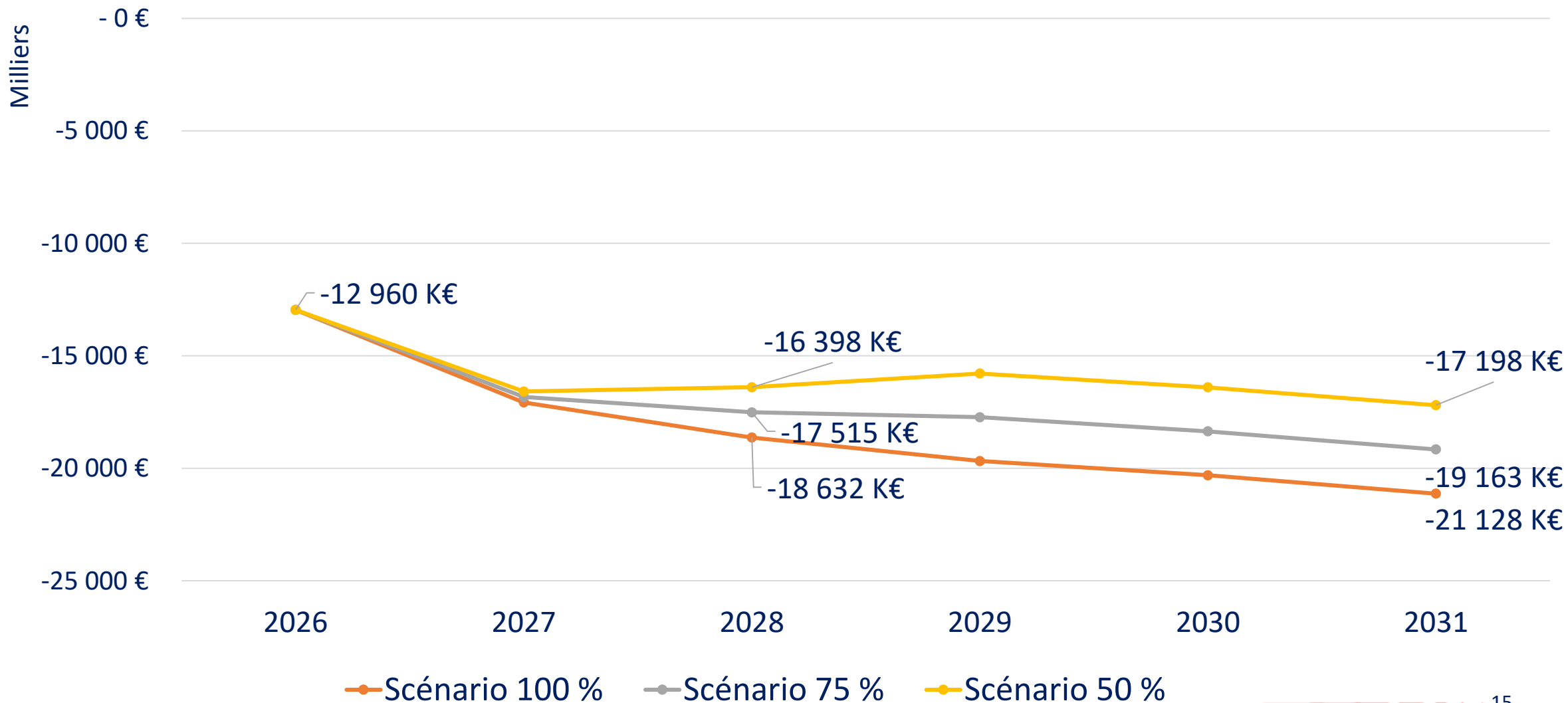
Ratio prudentiel – Part de la masse salariale dans la SCSP

Part de la masse salariale (P1) dans la SCSP 2022-2031



Ratio prudentiel – Impact masse salariale sur la trésorerie 2026-2031 (K€)

Impact de la masse salariale sur la trésorerie 2026-2031



Eléments d'analyse

PARTIE 3 : PREMIÈRES CONCLUSIONS

- **Un objectif initial : maîtriser l'évolution de la masse salariale et non réduire la masse salariale**
 - Un décalage entre la variation des effectifs et la variation de la masse salariale
 - Un paramètre non étudié : les heures complémentaires (~7 M€)
- **Un écart croissant entre la masse salariale sur P1 et le financement assuré par la SCSP**
 - Une contrainte forte : la SCSP ne permet pas de financer pas le nombre d'emplois maximum fixé par le plafond d'emplois Etat (1 644)
 - Un modèle actuel qui pèse sur la trésorerie et les marges d'action de l'établissement
 - Un modèle actuel qui devient non soutenable
 - En 2028 : plafond d'emplois Etat
 - En 2030 : ratio Dizambourg
 - Un modèle actuel peu compatible avec une politique d'attractivité (dont revalorisation vis-à-vis des BIATSS)



Campagne d'emplois 2027 : départs anticipés

2. VOLUMÉTRIE PROPOSÉE

Objectifs proposés

- **S'appuyer sur la mise en place d'un pilotage pluriannuel de la masse salariale**
 - Concevoir une volumétrie de la campagne d'emplois qui s'appuie sur le nombre de départs anticipés
 - Assurer la soutenabilité financière de l'établissement par un pilotage de la masse salariale
 - Respecter les ratios prudentiels
 - Limiter l'écart croissant entre le montant de la masse salariale dite sur P1 et la part de la SCSP dédiée à la masse salariale
- **Maintenir des marges d'actions stratégiques pour l'établissement**
 - Mettre en place une politique d'attractivité
 - Maintenir la capacité d'investissement
- **Anticiper les effets de la déprise démographique**
 - Initier une logique pluriannuelle
 - Lisser l'évolution pour éviter le risque d'une année « 0 recrutement »
 - Préparer l'évolution de l'offre de formation
 - Stabiliser les effectifs dits sur P2
 - Travailler sur un scénario de remplacement de 80% des départs pour la campagne d'emplois 2027 et 2028



Campagne d'emplois 2027 : volumétrie proposée

	Départs en retraite	Autres départs	Total	Nombre de publications proposées (80 %)
Enseignants et enseignants-chercheurs	19	De 5 à 11	De 24 à 30	De 19 à 24
BIATSS	17	12	29	23

