

DELIBERATION DU CONSEIL ACADEMIQUE DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES

Vu le code de l'éducation ;
Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L. 332-24 à L.332-28 ;
Vu le décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État ;
Vu les statuts de l'Université de Limoges ;
Vu le règlement intérieur de l'Université de Limoges ;
Vu l'avis du CSAE du 11 septembre 2026.

**Conseil académique du 15 septembre 2026
Décision n° 843/2026/RH**

Sujet : campagne d'emplois 2027 des personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants

Le conseil académique approuve la campagne d'emplois 2027 des personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants.

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

- Nombre d'électeurs : 77
- Nombre de suffrages exprimés : 40
- Nombre de votes pour : 26
- Nombre de votes contre : 14
- Nombre de votes en abstention : 0

Fait à Limoges, le 15 septembre 2026

**Le Président de l'Université de Limoges
Président du CAC**

Vincent JOLIVET

Publié au recueil des actes administratifs du mois de septembre 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

Objet : campagne d'emplois 2027

Destinataire : CAC

1. Contexte de la campagne d'emplois 2027

1.1 Le contexte : répondre à des cadres démographique et financier contraints par une logique RH pluriannuelle

Le contexte national de l'ESR se caractérise par une diminution attendue à moyen terme du nombre de bacheliers. Il nous revient d'anticiper cette évolution en préparant, notamment, l'adaptation de notre offre de formation. Ce chantier a déjà été initié sous le pilotage de la CFVU. Il devra aboutir pleinement pour la rentrée 2028. Toutefois, il convient dès aujourd'hui d'intégrer l'évolution de notre offre de formation dans nos réflexions sur la campagne d'emplois. En effet, les recrutements de personnels titulaires doivent être pensés sur un temps long car ils structurent nos capacités à répondre à nos missions actuelles et futures.

La situation financière de l'université est restée satisfaisante en 2025 sur les trois ratios prudentiels clés : trésorerie, fonds de roulement et masse salariale. Cette situation est notamment le résultat d'un engagement collectif qui a permis un niveau historiquement élevé de recettes propres, supérieur à 25 M€ (hors ANR, région et Europe).

Le fonds de roulement s'est ainsi maintenu au-dessus du seuil minimum de 30 jours et représente plus de 36 jours de charges hors CP d'investissement. Le niveau de la trésorerie, en augmentation par rapport à l'année 2025, permet de couvrir plus de 87 jours de charges hors CP d'investissement. Toutefois, cette trésorerie est désormais gagée à hauteur de 63,47%. Enfin, sur le plan de la masse salariale, le ratio Dizambourg s'établit à 79,25%. L'évolution de cet indicateur de gestion, qui doit rester sous le seuil de 83%, atteste d'une situation de plus en plus contrainte. C'est pourquoi il nous faut rester vigilants et conduire une politique maîtrisée de l'évolution de la masse salariale.

La variation de la masse salariale de 2024 à 2025 est de +4,3 M€. Si cette augmentation s'explique, pour une partie, par l'impact de la revalorisation du CAS Pensions, elle est également liée à l'extension en année pleine des campagnes d'emploi 2024-2025. Ainsi, la progression des effectifs constatée en 2024 s'est poursuivie en 2025 avec une évolution de plus de 34 ETPT (ETPT moyen sur l'année).

A cette contrainte s'ajoute la nécessité d'anticiper la hausse attendue des départs à la retraite de nos enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS. Entre 2026 et 20231, le nombre de départs en retraite anticipé devrait s'élever à 252 personnes. Sur la seule période 2026 - 2028, l'estimation des départs attendus est de 106 personnes.

Nous nous trouvons aujourd'hui dans la même situation que l'ensemble des universités : la contrainte financière nous oblige à des arbitrages sur chaque poste. Or, le renouvellement poste pour poste n'est plus une stratégie adaptée à notre établissement.

Nous devons remplacer cette approche par une stratégie de ressources humaines fondée sur une vision globale des besoins de l'établissement. C'est à travers une démarche collective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) que nos campagnes de recrutement prendront désormais cette dimension stratégique.

Pour piloter au mieux notre activité et assurer la soutenabilité de notre offre de formation, il nous faut désormais réfléchir de façon pluriannuelle sur l'évolution de nos effectifs dans une logique de stabilisation progressive de notre masse salariale.

1.2 Le calendrier retenu : une réflexion sur un temps long afin de synchroniser les campagnes d'emplois

Les éléments ci-après détaillent l'organisation de la campagne d'emplois 2027. L'objectif visé est double. D'une part, il s'agit de synchroniser les campagnes d'emplois (hors ATER et enseignants contractuels) afin de disposer d'une vision d'ensemble partagée. Il s'agit, d'autre part, de renforcer les temps d'échanges et de partage. Il s'agit également de préciser le calendrier des étapes clés. Cela se traduit par le calendrier allongé suivant :

Etape 1 : détermination de la volumétrie de la campagne d'emplois 2026

- Avril : remontée par les composantes, instituts et services des besoins en ressources humaines ;
- Avril : consolidation par la direction des ressources humaines des données fournies par l'ensemble des composantes, instituts de recherche et services ;
- Juin : lettre de cadrage budgétaire 2027 et détermination de la volumétrie de la campagne d'emplois 2027 ;

Etape 2 : détermination des postes ouverts

- Juin – septembre
 - Dialogue avec les périmètres thématiques pour la campagne d'emplois des enseignants et enseignants-chercheurs ;
 - Dialogue avec les composantes, instituts de recherche et services pour la campagne d'emplois BIATSS.
- Septembre : présentation de la campagne d'emplois de l'université de Limoges pour les BIATSS, EC et ESAS dans les instances ;
- Janvier 2027 : présentation de la campagne d'emplois des ATER pour la rentrée de septembre 2027.

Ce calendrier a eu pour objectif de renforcer la cohérence entre la campagne d'emplois et l'élaboration du budget et de nous permettre une réflexion collective pluriannuelle.

Cette année, le dialogue sur la campagne d'emplois des personnels BIATSS a été traité au niveau de chaque composante, instituts de recherche et services. Comme l'année dernière, les périmètres thématiques ont porté les échanges sur les postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs et présenté la synthèse des demandes sur les personnels BIATSS.

2. Schéma d'évolution de la masse salariale (2026-2031)

L'université de Limoges a fait le choix d'éclairer ses décisions en s'appuyant sur un travail d'estimation de l'évolution de la masse salariale dans une logique pluriannuelle. Les résultats de ce travail ont fait l'objet de plusieurs présentations. Après un rappel de la méthodologie utilisée, une actualisation des résultats présentés en juin est proposée.

2.1 Objectifs de l'étude

L'étude a porté 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 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, chaque université est aujourd'hui tenue de respecter trois critères prudentiels :

- Une trésorerie qui doit être supérieure 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.

L'objectif est d'identifier les conditions permettant de maîtriser l'évolution de la masse salariale de l'établissement tout en assurant les missions actuelles et évaluant la capacité à répondre à de nouvelles missions.

2.2 Méthodologie et hypothèses retenues

L'hypothèse d'une évolution annuelle de 1,2% de la charge salariale moyenne annuelle est retenue pour tenir compte de facteurs endogènes (revalorisation...).

Les hypothèses suivantes ont été retenues pour estimer les évolutions du volume d'emplois :

- L'évolution du volume d'emplois sur plafond d'emplois Etat est directement liée aux campagnes d'emplois. L'étude présente s'intéresse au paramètre suivant : le taux de remplacement des départs. Elle se limite aux départs en retraite anticipés ;
- L'évolution du volume d'emplois hors plafond Etat est directement liée décisions prises en CRAC ; le taux de renouvellement des DARAC est le paramètre qui permet de traduire l'évolution du volume d'emplois ;
- Les départs en retraite, pour une année donnée, sont pris en compte au mois de septembre ;
- Les départs à la retraite anticipés ne tiennent pas compte de la suspension de la réforme de la retraite. Il peut donc y avoir des agents partant avant ces projections. L'action de suspension de la réforme touche une catégorie de personnel née avant janvier 1968.
- Les départs en retraite sont évalués comme suit :
 - ✓ Pour les BIATSS : tout agent dont l'âge est compris entre 64 et 67 ans ;
 - ✓ Pour les enseignants et enseignants-chercheurs : tous les agents qui ont atteint 67 ans.

Le nombre de départs en retraite anticipé est le suivant :

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

2.3 Scénarii proposés

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 enseignants et enseignants-chercheurs ;
- Le taux de renouvellement des DARAC.

L'évolution du profil des postes n'est pas abordée ici, l'étude ne portant que sur l'impact financier d'un volume global. Le tableau ci-dessous, liste, en fonction de chaque scénario, les hypothèses retenues.

Paramètres	Scénario 100%	Scénario 80%	Scénario 50%
Taux de remplacement des BIATSS	100%	80%	50%
Taux de remplacement des enseignants-chercheurs	100%	80%	50%
Taux de renouvellement des DARAC	100	100%	100%

Le scénario 100 % 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. Ce scénario constitue le scénario de référence, permettant la comparaison avec les autres scénarii. Les scénarii 80% et 50 % correspondent à un pilotage de l'activité dans une optique de stabilisation de l'évolution de la masse salariale. Ils conduisent à ne pas renouveler l'ensemble des postes. Pour chaque scénario, un double choix est fait : avoir un taux de remplacement unique et un taux de renouvellement des DARAC de 100 %.

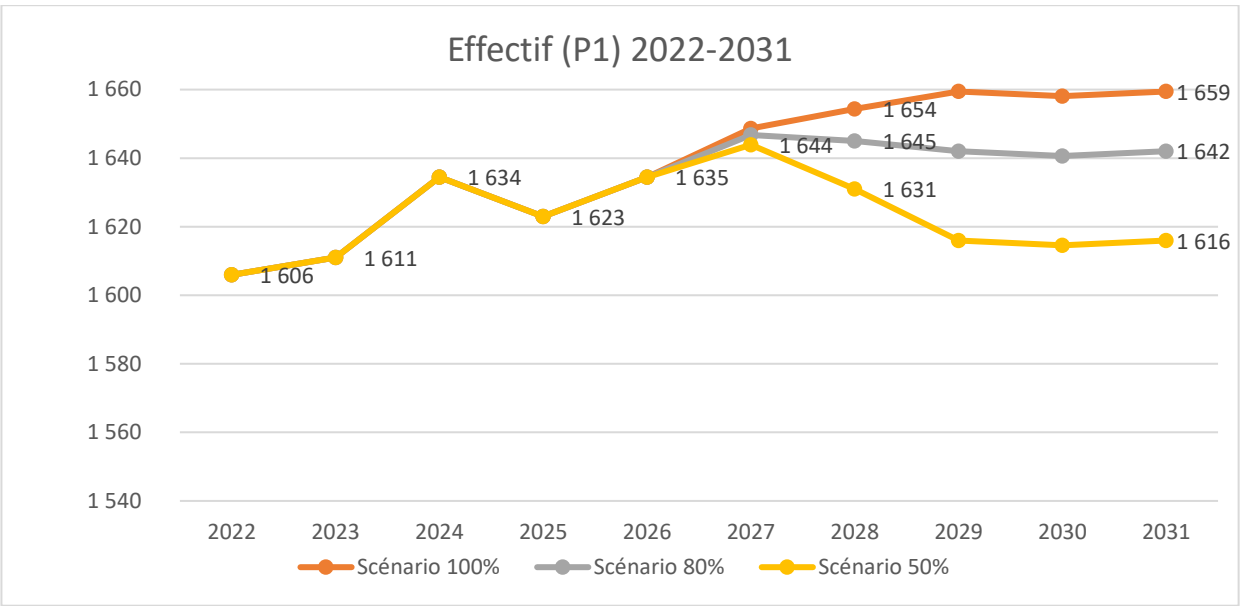
2.4 Limites de l'étude

Cette étude n'intègre pas la dimension relative à l'adéquation entre l'offre de formation de l'université et le volume d'emplois. Son périmètre se concentre sur la question de la soutenabilité financière de la masse salariale et du volume d'emplois.

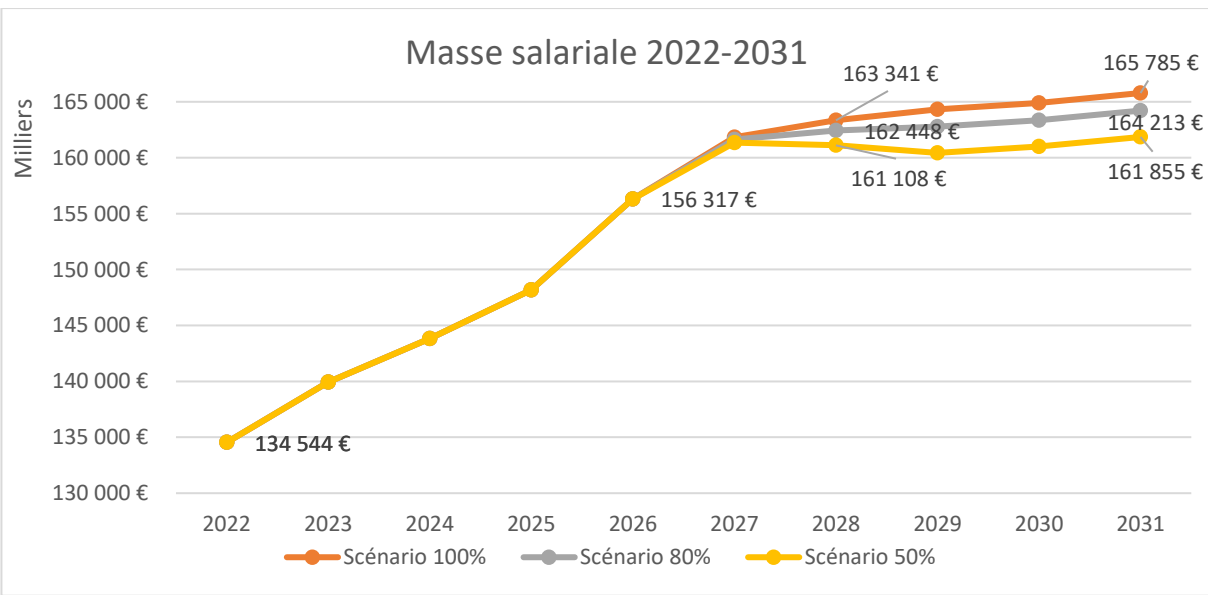
Cette étude intègre de nouveaux besoins RH nécessaires pour accompagner l'évolution des missions au sein de l'université à hauteur de 10 ETPT, sans préciser les profils recherchés. Dans chaque scénario, ces besoins ont été pris en compte de la même façon (+5 ETPT au 01/09/27 et +5 au 01/09/28 en P2).

2.5 Présentation des résultats

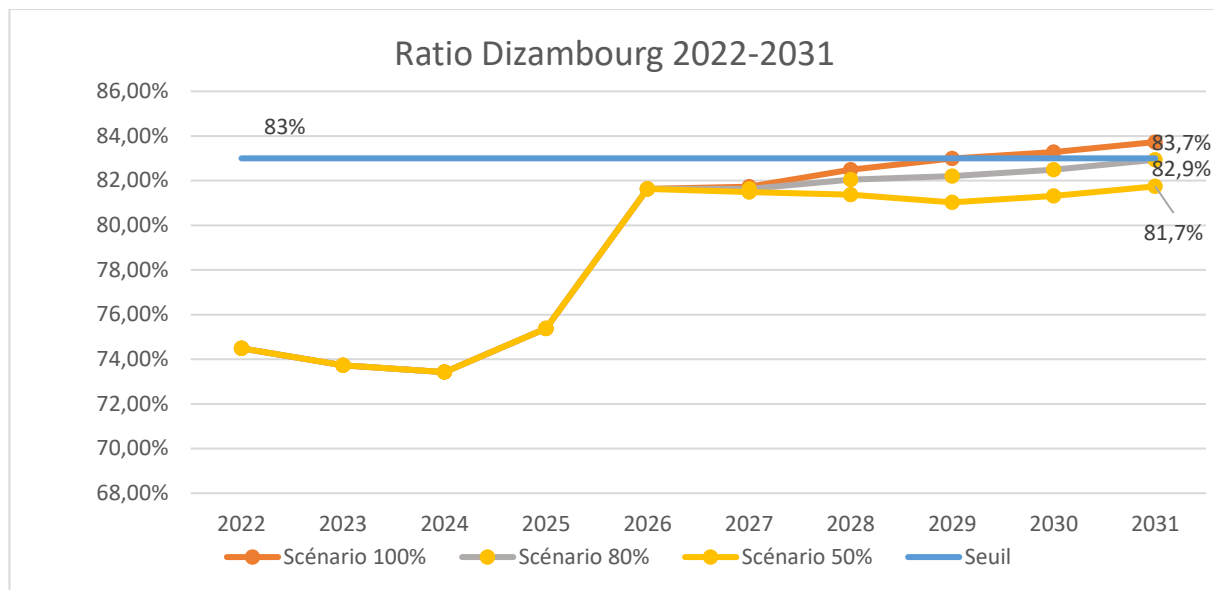
2.5.1 Evolution des effectifs (sur P1)



2.5.2 Evolution de la masse salariale



2.5.3 Evolution du ratio prudentiel Dizambourg



2.6 Eléments d'analyse

Le schéma d'évolution de la masse salariale, même s'il doit être pris avec prudence au regard de la projection effectuée (de 2026 à 2031) met en lumière les points suivants :

- Un décalage entre la variation des effectifs et la variation de la masse salariale
- 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 (scénario 100%)
 - En 2027 : plafond d'emplois Etat
 - En 2029 : ratio Dizambourg
 - Un modèle actuel peu compatible avec une politique d'attractivité

3. Orientation stratégique et volumétrie proposée

3.1 Orientation stratégique

Face au contexte démographique national et régional et à une situation financière contrainte nationalement, la stratégie de l'établissement repose sur un double mouvement : atténuer la baisse des effectifs par l'attractivité, l'internationalisation et le développement de nouvelles formations répondant aux besoins du territoire ; et, simultanément, adapter le format de l'université (son offre de formation, sa trajectoire d'emplois et son patrimoine immobilier) aux besoins futurs. C'est cette articulation qui rendra soutenable ce projet. Les éléments ci-dessous ont guidé la volumétrie proposée et votée dans les différentes instances de l'université en juin 2026.

- 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

3.2 Volumétrie proposée et actualisée

Voici la volumétrie de la campagne d'emplois 2027 votée en juin 2026 et actualisée en fonction du nombre de départs réellement constatés.

	Nombre total de départs	Nombre de publications proposées (80 %)
Enseignants et enseignants-chercheurs	28	22
BIATSS	30	24

4. Publications proposées

4.1 Synthèse des publications proposées

4.1.1 Personnels BIATSS

Structure	Composante/ institut / Service	Nb de vacances confirmées	Nb de Publications proposées
DGS	DIEL	3	2
DGS	DSI	1	1
DGS	Pôle formation	1	1
DGS	Pôle international	2	1
DGS	Pôle recherche	1	0
DGS	DVEC	1	0
DGS	SCD	2	2
Total DGS		11	7
Institut	GIO	1	1
Institut	IMPEO	1	1
Institut	XLIM	1	1
Total instituts		3	3
Composante	ENSIL - ENSCI	1	1
Composante	FDSE	2	2
Composante	FLSH	4	3
Composante	FMP	2	2
Composante	IAE	1	1
Composante	INSPÉ	1	1
Composante	IUT	3	3
Total composantes		14	13
Composante / DIEL	ENSIL - ENSCI / DIEL	1	1
	FLSH / DIEL	1	0
Total composantes / DIEL		2	1
Total université		30	24

4.1.2 Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Périmètre thématique	Nb de vacances confirmées	Nb de publications proposées
BCS	0	0
DEG	8	6
S&I	15	12
SHS	5	4
Total université	28	22

4.2 Publications proposées pour les personnels BIATSS

N°	Composante/ institut/ service	Nature de l'emploi demandé	Cat.	BAP (si ITRF)	Commentaire
1	DGS / DIEL	ATRF	C	G	
2	DGS / DIEL	IGE	A	G	
3	DGS / DSI	IGE	A	E	
4	DGS / SCD	MAG	C		
5	DGS / SCD	Bibliothécaire assistant spec.	B		
6	DGS / Pôle international	TECH ou SAENES	B	J	Rehaussement
7	DGS / Pôle formation	TECH	B	J	
8	FMP	ATRF	C	J	
9	FMP	TECH*	B	J	Rehaussement
10	ENSIL-ENSCI	IGE	A	C	
11	FDSE	TECH	B	F	
12	FDSE	ATRF	C	J	
13	FLSH	ATRF	C	J	
14	FLSH	TECH	B	J	
15	FLSH	TECH ou SAENES	B	J	
16	IAE	ADJENES	C		
17	INSPE	ATRF ou ADJENES	C	J	
18	IUT	ASI	A	J	
19	IUT	ATRF	C	C	
20	IUT	ATRF ou ADJENES	C	J	
21	ENSIL-ENSCI / DIEL	TECH	B	G	Rehaussement
22	IMPEO	TECH	B	A	
23	XLIM	IGE	A	C	Rehaussement
24	GIO	IGE	A	J	

4.3 Publications proposées pour les personnels enseignants et enseignants chercheurs

N°	PT	Composante	Emploi publié	Section CNU / Discipline 2 nd degré	Unité de recherche (UR/UMR)	Commentaire
0	DEG	IUT	PRAG/ PRCE	Eco. gestion		
1	DEG	IAE	MCF	6	CREOP	
2	DEG	FDSE	MCF	3	OMIJ	
3	DEG	IUT	PRAG/ PRCE	Eco. gestion		
4	DEG	FDSE	PR	5	LAPE	Ex PRAG
5	DEG	IUT	MCF	6	CREOP	Ex PRAG
6	DEG	IUT	MCF	1	CREOP	
7	S&I	FST	PR	65	IMPEO/IRCER	
8	S&I	FST	MCF	25	XLIM	Ex PR
9	S&I	FST	PR	63/30	XLIM	
10	S&I	FST	MCF	63	XLIM	Ex PR
11	S&I	FST	MCF	27	XLIM	
12	S&I	FST	PR	62/32	IMPEO/E2LIM	
13	S&I	FST	PRAG/ PRCE	EPS		
14	S&I	IUT	MCF	63/30	XLIM	Ex PR
15	S&I	IUT	PR	63	XLIM	Ex MCF
16	S&I	ENSIL - ENSCI	PRAG/ PRCE	SII opt. ing. élec.		
17	S&I	ENSIL - ENSCI	PRAG/ PRCE	SII opt. Ing. Info.		
18	S&I	ENSIL - ENSCI	MCF	61	XLIM	Ex PRAG
19	SHS	FLSH	PRAG/ PRCE	Espagnol		
20	SHS	FLSH	PR	70	FRED	
21	SHS	INSPÉ	MCF	19	GRESKO	Ex PRAG
22	SHS	IUT	PRAG/ PRCE	Arts appliqués		Ex MCF