

Point de l'ordre du jour n°1 :
Procès-verbal du 14 mars 2025

VU le code de l'éducation, notamment son article L. 712-2 ;
VU les statuts de l'université d'Orléans ;

Il est proposé d'approuver le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du vendredi 14 mars 2025.

Ledit procès-verbal est joint en annexe.

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal du Conseil d'administration du vendredi 14 mars 2024.

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	26
Membres représentés :	3
Total :	29

Décompte des votes :

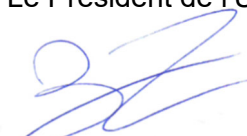
Abstentions :	0
Votants :	29
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	29
Pour :	29
Contre :	0

La délibération est adoptée.

Fait à Orléans, le 11 juillet 2025

Le Président de l'Université



Éric BLOND

DELAI DE RECOURS : En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45000 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.



Procès-Verbal du Conseil d'administration

Séance du 14 mars 2025

ORDRE DU JOUR :

1. Informations générales.

POLITIQUE GENERALE

2. Compte financier 2024 ;
3. Tarifs 2025 ;
4. Rapport Social Unique 2023 ;
5. Commission des Moyens ;

POLITIQUE FORMATION ET VIE ETUDIANTE

6. Calendriers universitaires 2025-2026 ;
7. Accréditation du second cycle de formation en sciences médicales ;
8. Révision des Capacités d'Accueil en Santé pour 2025-2026.

Liste des annexes :

- Support de présentation du rapport de l'ordonnateur.
- Support de présentation du rapport de l'Agent Comptable
- Support de présentation du rapport du Commissaire aux Comptes
- Support de présentation du Rapport Social Unique

Synthèse des présence et représentations :

Membres du Conseil d'administration :	Présence	Procuration donnée à :
Etudiants		
BEDU Elodie	Présente	
<i>BA Abou</i>		
CACHOT Jeanne	Présente	
<i>TURLEQUE Chloé</i>		
FOUQUET Iris	Présente	
<i>GOUTILLE Paul</i>		
LAPORTE Arthur	Excusé	
<i>NATALI Maelys</i>	Excusée	
MOREAU Simon	Présent	
<i>FOURNIAU Mathys</i>		
RAGUENET DE SAINT ALBIN	Présent	
<i>LE MENE Quentin</i>		
Professeurs et assimilés		
ABOUDA Lotfi	Présent	
ANDREAZZA Caroline	Présente	
BALAN Lavinia	Présente	
BLOND Éric	Présent	
CAIOZZO ROUSSEL Anna	Excusée	Mme PIERFELICE
DE PERSIS Stéphanie	Présente	
LEGER Christophe	Excusé	Mme PIERFELICE
ZOUKOUA Éric-Alain	Excusé	Mme ANDREAZZA
Autres EC, enseignants et chercheurs		
CATEL David	Présent	
EGUETHER Thibaut	Présent	
HENNINGER Aline	Présente à partir de 10h15	Jusqu'à 10h15 : M. ROZENBAUM
MATHIEU Nathalie	Présente	
PARET Karine	Présente	
PIERFELICE Vittoria	Présente	
ROZENBAUM Olivier	Présent	
TREPPOZ Armelle	Présente	
Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Bibliothèques		
BION David	Présent	
BOCHE Alexis	Présent	
LARIGAUDERIE Thierry	Présent	
MARTINS DA SILVA Rosa	Présente	
RICHET Delphine	Présente	
ROIGNOT Amélie	Présente	
Personnalités extérieures		
BESNIER Anne <i>MERCIER Romain</i>	Présente	
GAIL France-Aimé	Présente	
HAMON Ludovic	Excusé	
LABADIE Nadia <i>MALBO Gérard</i>	Excusée Excusé	
MONTILLOT Florent <i>PICARD Fanny</i>	Présent	
OULD Françoise	Excusée	M. MONTILLOT
PILLIERE Henry	Présent	
REY Julien	Présent	

Quorum (début de séance) : le quorum est atteint.

- Nombre de présents : 28 / Nombre de procurations : 5

Invités permanents :

M. ARTUSO, Directeur de cabinet

Mme DI MASCIO, Directrice de cabinet du CHU d'Orléans

Mme LORIOT, Directrice Générale des Services Adjointe à la Formation et à la Vie Etudiante

M. MAKASSY, représentant du Recteur, Chancelier des universités.

Mme RUILIER, Directrice Générale des Services

Invités au titre de la séance (par ordre alphabétique) :

M. BOUVET, Agent Comptable

Mme GOURHAN, Directrice de la Direction du pilotage, de la Prospective et de l'Amélioration Continue (DPPA)

Mme GIRARD, Chargée d'études et d'aide au pilotage à la DPPA

M. CARTIER, Commissaire aux Comptes

Mme RAMBERT, Directrice des Affaires Financières

Secrétariat de séance assuré par :

Mme FEUILLATRE, assistante de direction

Mme KRUMHORN, Cheffe de cabinet

La séance démarre à 8h57.

Elle est présidée par M. Éric BLOND, Président de l'Université d'Orléans.

Informations générales :

Le Président remercie les participants pour leur présence en nombre.

Le Président rappelle que les nouveaux membres du Conseil d'Administration sont solidaires des votes précédents, sauf en cas de nouveau vote.

Nomination du chargé de mission sur la mise en œuvre de plateformes techniques mutualisées :

Le Président évoque le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) voté par le précédent Conseil d'Administration, et précise que le Ministère a déjà versé 50 % de la somme prévue, bien que le document officiel ne soit toujours pas signé.

Revenant sur les engagements pris dans ce contrat, le Président évoque le développement de plateformes techniques mutualisées. Il cite l'exemple de la plateforme de Microscopie, MACLE, qui regroupe des agents du CNRS, de l'université d'Orléans et du BRGM, avec des financements provenant de l'Europe, de l'État, de la Région et de divers partenaires. Le Président annonce ainsi que le WeLab Cosmetic devrait aussi devenir une plateforme, tout comme l'animalerie.

Pascal BONNET, ancien Vice-président recherche et impliqué lors de la rédaction du COMP, prendra ainsi en charge le dossier en tant que chargé de mission. Cette mission, prévue pour deux ans, inclut un bilan annuel. Si le travail avance efficacement, il devrait être achevé dans les délais impartis du COMP, soit dans les deux années restantes.

Mouvement de personnels :

Chantal PROUST, Directrice du service de formation continue (SeFCo), a souhaité mettre fin à ses fonctions. Aucun remplaçant n'a encore été désigné. La nomination du directeur du SeFCo relève d'un vote du Conseil d'Administration sur proposition du Président. Les membres seront donc sollicités dès qu'une candidature sera proposée.

Cycle Pluridisciplinaire d'Enseignement Supérieur (CPES) :

Le Président annonce l'ouverture du CPES. Il explique que, jusqu'à présent, un seul CPES existait dans la région Centre (à Tours). La région académique comptera désormais deux CPES, l'un à Orléans et l'autre à Tours. Ce programme hybride entre la classe préparatoire et la licence universitaire fonctionne en partenariat avec le lycée Pothier d'Orléans. La répartition des cours évolue progressivement : 20 % des enseignements ont lieu à l'université en première année, puis 50 % en deuxième année, pour atteindre 80 % en troisième année.

Chaque CPES possède une spécialisation : celui d'Orléans se concentre sur les géosciences et l'économie, avec une orientation particulière sur la gestion des données et les ressources, un sujet en lien direct avec les enjeux actuels, notamment l'exploitation des minerais rares. Le Président rappelle que ce CPES est un cursus sélectif, qui devrait accueillir 20 étudiants à son lancement, avec un objectif de 40 étudiants à terme. Il s'inscrit dans un projet plus large, dont l'ultime étape serait la création d'un établissement type Sciences Po à Orléans, spécialisé en géopolitique des ressources. L'étape intermédiaire, qui devrait être soumise au vote du Conseil dans un avenir proche, concerne la création d'un master sur l'économie et la gestion des ressources, en partenariat avec le BRGM.

L'ouverture du CPES est prévue pour septembre. Le Président indique ne pas encore connaître le nombre exact de candidatures sur Parcoursup, la formation n'y ayant été référencée que récemment. Il estime qu'une dizaine à une quinzaine d'étudiants en première année constituerait un bon démarrage, avant une montée en puissance progressive du programme.

Muséum d'Orléans pour la Biodiversité et l'Environnement (MOBE) :

Le Président informe les membres qu'une convention sera signée ce vendredi 14 mars 2025 avec la Mairie pour le Muséum d'histoire naturelle, désormais appelé Muséum d'Orléans pour la Biodiversité et l'Environnement (MOBE).

Cette convention prévoit plusieurs actions dans le cadre du programme « Sciences avec et pour la société ». Elle inclut également un accès privilégié au MOBE pour les personnels de l'université, ce qui constitue une opportunité pour tous de découvrir et de participer aux nombreux événements organisés en lien avec l'université et d'autres partenaires. Le Président souligne le caractère positif de cette collaboration.

Mise en place du Bureau du Président :

Le Président informe qu'un dernier organe doit être mis en place : le Bureau du Président. Le Bureau est réuni ponctuellement pour traiter de dossiers stratégiques, et a notamment joué un rôle lors de la préparation du projet Madeleine. Il est composé du Président, des Vice-présidents, ainsi que de plusieurs représentants élus. Le Conseil d'Administration doit ainsi élire, sur proposition du Président, un enseignant-chercheur, un personnel BIATSS, un représentant étudiant (du Conseil d'Administration ou du Conseil Académique) et une personnalité extérieure (du Conseil d'Administration ou du Conseil Académique).

Le Président propose que, dans un souci de diversité, ces représentants soient issus de listes différentes de celles de la gouvernance actuelle déjà présentes au Bureau. Un délai jusqu'au prochain Conseil d'Administration est accordé pour permettre aux membres de se concerter et faire remonter les propositions.

La Vice-présidente du Conseil d'Administration précise qu'en plus des membres déjà mentionnés, le Bureau inclut également la Présidence du CAC, la Vice-présidence étudiante et un représentant du Conseil des directeurs.

Le Président souligne que ces éléments doivent être pris en compte dans l'équilibre des représentations à venir.

Pose de la première pierre sur le site de Madeleine (CROUS) :

M. MONTILLOT annonce que la date du 30 avril 2025 a été retenue pour la pose de la première pierre du CROUS sur le site de Madeleine et la réalisation d'un événement pour les travaux concernant l'université.

Comme demandé par un administrateur lors de la première séance, le Président précise que 28 administrateurs sont présents sur 36, avec 5 procurations. Étant donné que le vote portera sur le compte financier, le quorum requis est de deux tiers des membres présents ou représentés. Ce quorum est donc largement atteint, ce qui permet la tenue des votes.

A la suite de ces informations, le Président propose de démarrer l'étude des points de l'ordre du jour.

POLITIQUE GENERALE

1. Compte financier 2024 ;

Le Président rappelle tout d'abord que les questions budgétaires nécessitent un quorum renforcé avec au moins la moitié des membres en exercice présente et les deux tiers représentés. Il salue la présence massive des administrateurs et les remercie pour leur disponibilité. Faisant référence à la formation sur le budget et ses principes fondamentaux proposée aux administrateurs début mars, le Président se réjouit de passer à la mise en pratique. Cette préparation favorisera des échanges de qualité et des débats enrichissants.

L'usage veut que les trois présentations aient lieu avant d'ouvrir le débat et les questions, afin d'éviter toute redondance ou anticipation des réponses. Ces présentations se dérouleront en trois temps : la présentation de la Direction des Affaires Financières avec une vision budgétaire et notamment l'analyse des entrées et sorties financières de l'année écoulée suivie d'une présentation de l'agent comptable avec une vision patrimoniale. La présentation du commissaire aux comptes visera à présenter la vérification et la conformité des écritures comptables.

Avant d'entrer dans le détail, le Président signale que le compte financier a été présenté au rectorat la semaine précédente. L'analyse partagée montre des indicateurs globalement positifs, sans inquiétude majeure, avec toutefois un point de vigilance sur l'évolution de la masse salariale à l'horizon 2026-2027. Le Président exprime une divergence d'interprétation avec le rectorat sur ce sujet. D'un point de vue strictement comptable, il est vrai que l'augmentation de la masse salariale pourrait poser problème si elle n'était pas accompagnée d'un soutien financier du Ministère. Le Président estime toutefois qu'il est impensable que le Ministère ne prenne pas en charge l'ajustement budgétaire lié principalement à la montée en puissance de la médecine à Orléans.

Le Président remercie Mme RAMBERT ainsi que l'ensemble des services financiers pour l'énorme travail réalisé autour de ce compte financier.

Le Président invite M. BOUVET, Agent Comptable, M. CARTIER, Commissaire aux Comptes, M. GASPARD, Directeur Général des Services adjoint aux ressources et Mme RAMBERT, Directrice des Affaires Financières, à présenter le compte financier 2024.

Le Président et Mme RAMBERT présentent le rapport de l'ordonnateur.

La présentation est jointe annexe.

M. BOUVET présente le rapport de l'Agent Comptable

La présentation est jointe annexe.

M. CARTIER présente le rapport du Commissaire aux Comptes

La présentation est jointe annexe.

Le Président remercie les intervenants pour la présentation et invite l'agent comptable à apporter des précisions sur la réserve des soldes émise par les Commissaires aux Comptes.

M. BOUVET explique que les montants indiqués correspondent aux soldes des comptes, notamment un compte d'avance affichant 50 Millions d'Euros. Cette somme est constituée de multiples lignes représentant principalement des contrats de recherche. L'analyse de ces lignes est essentielle pour déterminer si un contrat de recherche est bien clôturé. Une fois le bilan final validé, l'avance devient une recette pour l'établissement. Trois comptes sont concernés par ce processus, en lien avec les produits constatés d'avance et les produits à recevoir. Concernant la gestion comptable, M. BOUVET rappelle que les comptes sont arrêtés réglementairement au 31 janvier 2025 et doivent être envoyés en préversion à Bercy. Les commissaires aux comptes sont intervenus dès la première semaine de février. En principe, les chiffres ne doivent plus être modifiés après cet arrêt, sauf cas exceptionnel. Les chiffres ne pouvant donc pas être modifiés, l'option de la réserve a été retenue.

Le Président précise que la réserve concerne 7 à 8 contrats de recherche antérieurs à 2019, dont les recettes n'ont pas été rattachées. En d'autres termes, il s'agit d'une somme présente sur un compte d'attente, mais qui n'a pas été inscrite comme recette dans la comptabilité de l'établissement. La correction de cette situation est une régularisation financière.

M. CARTIER ajoute que l'effet de recette lié à ces contrats de recherche antérieurs à 2019 n'a pas d'effet immédiat sur les finances de l'établissement. Cela signifie que, bien que ces recettes soient présentes sur le compte, elles ne modifient pas immédiatement les finances de l'établissement, car elles n'ont pas été reconnues comme telles dans les comptes de l'année en cours.

Le Président explique que la situation de l'Université d'Orléans est plutôt rassurante comparée à la moyenne des universités françaises, même s'il faut continuer à être vigilant.

À la suite de ces présentations, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

M. BOCHE aborde plusieurs préoccupations majeures. Pour la 5^e année consécutive, l'établissement présente un compte financier avec un solde budgétaire très excédentaire. Ce résultat positif fait suite à 5 votes du budget initial, avec une prévision de solde budgétaire négatif (moins 6,3 Millions d'Euros en 2023 et moins 1 Million d'Euros en 2024). Autrement dit, depuis 5 ans, l'établissement dégage un excédent budgétaire après réalisation du budget, alors que la gouvernance soumet à chaque fois un budget qui prévoit un déficit final. Certes, on peut écarter les épisodes de 2020 et 2021 pour les raisons que nous comprenons tous, mais si on s'attache aux 3 derniers budgets, il faut souligner ces écarts de prévisions entre le budget initial et le compte financier très conséquents (17,8 Millions d'Euros d'écart de prévision 2023, et 1,7 Millions d'Euros d'écart en 2024). Le caractère systématique de cette situation anormale interroge.

M. BOCHE met en avant plusieurs explications : difficulté à établir des prévisions fiables (en raison des difficultés de la fonction budgétaire et comptable dans tout l'établissement), prudence excessive au moment du vote du budget avec une injonction systématique d'austérité aux composantes et aux services, multiplication des décisions externes, notamment de la tutelle, et un contexte économique et politique mouvant qui impacte le fonctionnement de l'établissement tous les ans. Quelles que soient les réponses à ces questions, il convient dans un futur proche de revenir à des prévisions au moment du vote du budget initial par le Conseil d'Administration qui soient davantage conformes à la réalité de l'activité de l'établissement.

Au-delà des différents grands agrégats qui ont été présentés positivement, M. BOCHE souhaite alerter sur plusieurs chiffres. Tout d'abord, côté recettes, 203,4 Millions d'Euros pour une prévision de 208,2 Millions d'Euros (soit un écart de près de 5 Millions d'euros), lié notamment, comme indiqué dans le rapport, à la baisse des contrats de recherche. Il note également 12,8 Millions d'Euros réalisés, soit plus de 6 Millions d'Euros non réalisés par rapport aux prévisions et avec un taux de réalisation de 61%. Alors certes, le rapport évoque des problèmes de rattachement lors de l'exercice 2024 et le commissaire aux comptes vient d'évoquer les réserves, mais cela ne peut suffire à expliquer une telle baisse des contrats de recherche.

Côté dépenses, les taux d'exécution des crédits de paiement s'élèvent à 83,56% en fonctionnement et à 68,6% d'investissement. Dans le rapport, il est expliqué que cette baisse du taux d'exécution des investissements est notamment liée à la capacité de mise en œuvre administrative des marchés publics. M. BOCHE souhaite donc saluer ici à nouveau l'abnégation et la compétence des collègues qui œuvrent au quotidien en central comme en composantes au suivi budgétaire mais également insister sur la nécessité de doter les différents services financiers budgétaires des moyens humains nécessaires à leur bon fonctionnement.

M. BOCHE alerte également sur les taux d'exécution des dépenses en crédit de paiement au sein des différentes structures de l'établissement et plus particulièrement sur la difficulté de prévision. En regardant les chiffres présentés, on voit que le taux d'exécution des dépenses en crédit de paiement est presque de 97% pour les composantes et de 96% dans les laboratoires. Ce même taux atteint cependant péniblement les 73% dans les services centraux. Il apparaît donc que les mises en garde régulièrement faites par le Président aux directeurs de composantes et de laboratoires devraient davantage être orientés vers les services centraux, même si M. BOCHE admet que la part des marchés publics pèse lourdement dans ces taux d'exécution.

M. BOCHE met ensuite en avant un des points les plus préoccupants et inédits dans l'établissement à savoir la baisse systématique depuis 5 ans du nombre de BIATOSS. Le nombre de fonctionnaires a chuté de 67 postes depuis 2017, soit une perte de 11% des postes budgétaires. Il n'y a jamais eu autant de départs de collègues non remplacés dans l'établissement. M. BOCHE met, en parallèle, l'augmentation des contractuels, notamment des CDD avec depuis 2018, 84 contractuels supplémentaires et 56% d'augmentation. M. BOCHE se dit inquiet quant aux répercussions des départs de fonctionnaires sur le fonctionnement budgétaire quotidien de l'établissement. Cette situation pourrait avoir des effets négatifs à long terme, en termes de compétences manquantes et de soutenabilité des finances.

Le Président rappelle les enjeux liés à la gestion budgétaire de l'université et met en avant plusieurs points de convergence avec les observations de M. BOCHE. Il reconnaît notamment les difficultés de prévision budgétaire et souligne la nécessité d'adopter une approche réaliste et mesurée dans l'élaboration des budgets. Concernant la gestion des dépenses de fonctionnement, le Président insiste sur le fait que la fixation d'une enveloppe prévisionnelle à hauteur de 30 Millions d'Euros, contre une demande initiale de 33 Millions d'Euros, avait suscité des débats. La dépense réelle s'étant toutefois finalement établie à 28 Millions d'Euros, il estime que cette prudence budgétaire était justifiée et que cette approche a permis de limiter l'écart budgétaire. Sur la question des effectifs, le Président reconnaît l'existence de postes non pourvus et précise que la tendance est en voie d'amélioration depuis trois ans. Il insiste sur l'importance d'intégrer cette réalité dans les prévisions budgétaires et d'adopter une gestion plus réaliste des ressources humaines. Concernant la construction de la Halle des sports, le Président met en lumière les retards accumulés et la nécessité d'adopter une approche plus directive afin d'éviter les modifications constantes des besoins et des équipements. S'agissant des recettes issues des contrats de recherche, il rappelle le caractère cyclique de ces financements et propose une analyse en moyenne glissante sur plusieurs années afin de mieux en appréhender les variations. Le Président signale enfin une présentation comparative sur la proportion de titulaires par catégorie au sein de l'université, en comparaison avec la moyenne nationale et d'autres établissements similaires : l'université d'Orléans ne se distingue pas de manière significative de ses homologues sur ce point. Le Président appelle à des débats fondés sur des données chiffrées et des analyses objectives plutôt que sur des discours généraux. Pour illustrer ses propos, le Président présente aux membres du Conseil d'Administration un tableau de répartition des BIATSS titulaires par catégorie qui permet d'avoir un aperçu du positionnement de l'Université d'Orléans par rapport à des établissements de taille similaire. Il précise que ces éléments feront l'objet d'une future présentation aux administrateurs, elles seront également présentées lors du prochain séminaire d'établissement.

M. BOCHE souligne la nécessité de présenter les données en valeur absolue plutôt qu'en proportions relatives. Le problème n'est pas que l'établissement dispose de trop de personnels de catégorie C, c'est plutôt qu'elle ne dispose pas d'assez de catégories A et B. Il regrette ainsi que les chiffres de l'établissement ne soit pas systématiquement communiqués en données brutes et que les données ne soient présentées que pour les seuls titulaires et non tous statuts confondus. Il rappelle que les suppressions de postes dans certaines catégories

avaient entraîné une modification des équilibres internes, mais que cela ne signifiait pas pour autant que la situation des effectifs s'était améliorée. M. BOCHE insiste également sur le fait que l'évolution des effectifs devrait être examinée dans la durée et non sur une seule année, notamment en tenant compte des différentes stratégies mises en place au fil des mandats successifs. Enfin, M. BOCHE regrette que les efforts en matière de recrutement n'aient pas permis d'accroître significativement le nombre de personnels de catégorie A et B et appelle à un engagement plus fort pour renforcer ces effectifs.

Le Président rappelle que l'augmentation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) destinée à rendre les postes de catégorie A plus attractifs n'a pas été soutenue par la FSU.

Mme BEDU met en avant les écarts significatifs entre les budgets prévisionnels et le compte financier. Ces différences rendent difficile la compréhension des évolutions financières de l'année et il serait nécessaire d'améliorer la transparence et la précision des prévisions budgétaires. Concernant l'évolution des effectifs, Mme BEDU met en évidence une augmentation progressive des recrutements en CDD et CDI, accompagnée d'une légère diminution des postes de titulaires. Elle insiste sur le fait que cette tendance, bien que modérée, doit être prise en compte car elle a un impact direct sur les conditions de travail et de vie des étudiants. Elle souligne notamment l'accroissement de la précarité étudiante et les effets de cette situation sur la santé mentale et la charge de travail des étudiants et évoque l'augmentation de la taille des groupes de travaux dirigés, pouvant atteindre 40 étudiants, comme un facteur aggravant nécessitant une vigilance accrue de la part de l'administration.

Le Président commence par évoquer la situation entre la prévision et la réalisation, confirmant qu'il s'agit d'une réalité. Cela fait plusieurs années qu'il aborde ce problème et constate que la marge de manœuvre se réduit. En effet, lorsqu'une année se termine avec un solde budgétaire positif important, cela signifie que certaines actions n'ont pas pu être menées. Le Président reconnaît que des efforts ont été entamés pour y remédier, et que des progrès sont visibles, mais qu'il reste encore beaucoup à faire.

Le Président aborde ensuite la question des titulaires et des contractuels, précisant que les collègues contractuels ne nuisent en rien à la situation des étudiants. Il souligne l'importance de ces contractuels, en particulier dans des disciplines comme la gestion, où la pénurie de professeurs est palpable. Le Président met en avant que la situation actuelle laisse peu de choix : si on ne trouve pas de titulaires, on doit faire appel à des contractuels. Il déplore que le nombre de candidats aux concours ne cesse de diminuer, ce qui aggrave la situation.

Le Président explique ensuite que, face à cette pénurie, les choix se limitent à, soit laisser des postes vacants, soit recruter des contractuels. L'objectif reste de garantir qu'un enseignant soit présent sur chaque poste. Il précise également que ce phénomène ne se limite pas à l'enseignement, mais concerne aussi d'autres secteurs de l'établissement, où l'attractivité de la fonction publique est en baisse. Le Président insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une volonté délibérée d'augmenter le nombre de contractuels, mais d'une réponse à une réalité de pénurie. Il exprime également ses inquiétudes sur l'évolution de la situation, qui ne semble pas s'améliorer et réaffirme que, grâce à la présence des collègues contractuels, qu'ils soient en CDD ou CDI, l'établissement peut continuer à fonctionner, car sans eux, la situation serait très difficile.

Mme BESNIER partage les réflexions en cours au niveau régional, soulignant qu'elle examine pour la troisième fois un compte financier en l'espace de cinq jours, ce qui lui permet de mieux connaître les chiffres. Bien que les ratios financiers dépassent le seuil d'alerte, ce qui est positif, ils permettent aux établissements d'enseignement supérieur de continuer à fonctionner. Mme BESNIER se dit consciente de la nécessité de développer de nouvelles formations en réponse aux métiers de demain et insiste sur le besoin urgent d'un développement de la recherche afin d'attirer davantage de financements pour ces recherches. Mme BESNIER précise que ce problème n'est pas spécifique à la Région, mais concerne de nombreuses universités et écoles d'ingénieurs en France et met en avant que les sommes nécessaires

pour ces développements, tant dans la formation des jeunes aux nouveaux métiers que dans l'augmentation des programmes de recherche, sont cruciales. C'est ce qui motive les élus à se battre auprès des ministères, y compris celui de la santé, pour obtenir les moyens nécessaires. Mme BESNIER insiste enfin sur la nécessité d'avoir une vision à long terme : si les établissements peuvent actuellement survivre, la question de la préparation pour l'avenir reste primordiale.

Le Président considère le financement et la création de nouveaux emplois à l'Université d'Orléans comme un sujet de fond. Malgré une situation initiale compliquée, l'université a su dégager des marges de manœuvre financières qui lui ont permis de réaliser certains projets. Le principal frein à l'ouverture de nouvelles formations est le nombre d'emplois disponibles. En effet, malgré une gestion financière rigoureuse, l'Université se trouve avec une masse salariale presque équivalente à sa subvention pour charge de service public, limitant ainsi sa capacité à créer de nouveaux postes. Le Président explique que, même si des ressources propres peuvent permettre de dégager des marges financières, la création d'emplois dépend des finances publiques, et que ces nouveaux postes seraient nécessairement des CDD plutôt que des CDI. Par ailleurs, actuellement, les collectivités ne financent pas les postes d'enseignants chercheurs, ce qui complique la création de nouvelles formations, malgré la possibilité de trouver des ressources pour d'autres aspects, comme le matériel ou les infrastructures. Le Président prend ainsi l'exemple de la médecine, où la décision du Ministère de financer des postes d'enseignants-chercheurs a permis de débloquer la situation. Il précise toutefois que d'autres aspects restent complexes et nécessitent des efforts continus. Le Président indique qu'il s'apprête à discuter de ces questions au Sénat et met en lumière un problème paradoxal : l'Université d'Orléans ne parvient pas à atteindre son plafond d'emplois, du fait de ressources insuffisantes pour y parvenir. Le Président appelle à une action concertée auprès de l'État et des ministères pour résoudre cette question fondamentale des emplois, en insistant sur le fait que le principal enjeu reste le financement des postes.

Mme BESNIER met en avant le fait que l'État fixe un quota de personnels à recruter mais ne fournit pas les ressources nécessaires pour les rémunérer. Cette situation place les collectivités dans une position difficile, car elles ne sont pas prêtes à financer l'écart, particulièrement pour des postes d'enseignants-chercheurs. Mme BESNIER précise que, pour l'instant, la Région refuse de financer ces postes, considérant que ce n'est pas à elle de prendre en charge des emplois qui devraient être financés par l'État. Elle évoque ensuite la possibilité d'un transfert de compétences, mais reconnaît que ce processus pourrait entraîner une inégalité entre les régions, notamment en raison des variations dans les ressources et les priorités locales. Mme BESNIER ajoute que les transferts de compétences ne sont jamais véritablement compensés, ce qui complique encore la situation. La question centrale demeure de savoir comment gérer ces effectifs nécessaires au bon fonctionnement de l'université, alors même que l'État impose des quotas sans fournir les moyens adéquats pour les financer.

Concernant le financement des formations, le Président explique que l'État attribue des fonds pour créer de nouvelles formations, mais que ces formations doivent ensuite être autofinancées, ce qui, selon lui, est une situation irréaliste. Il insiste sur le fait que les formations ne peuvent pas être autofinancées, et qu'il arrive que ces formations, une fois ouvertes, soient fermées faute de moyens. Cette problématique doit être considérée comme un enjeu politique majeur, nécessitant un changement du mode de financement actuel. Le Président propose également une révision de l'équilibre entre les fonds alloués à la recherche par projet et les dotations socles. Selon lui, la part de financement sur projet dans la recherche a considérablement augmenté, représentant aujourd'hui environ 90 %, alors que la part socle, qui est plus stable et prévisible, ne constitue que 10 %. Il plaide pour une renégociation de cet équilibre, en particulier pour la formation, où il juge que le modèle basé sur les projets ne convient pas. Le Président suggère que des fonds, comme ceux issus de France 2030, pourraient être redirigés vers des financements socles, permettant ainsi aux établissements d'enseignement supérieur de mieux se stabiliser financièrement. Il évoque également une proposition qu'il avait faite concernant le crédit impôt recherche, suggérant qu'une somme

d'environ un Milliard d'Euro pourrait suffire à rééquilibrer le budget de l'enseignement supérieur, une somme qui, bien qu'elle puisse paraître importante, serait en réalité relativement faible comparée au crédit impôt recherche.

Mme CACHOT interroge sur ce qui est fait de l'excédent de l'année précédente.

Le Président précise que l'excédent est ainsi transféré dans le fonds de roulement. Cette information est détaillée dans le tableau 6 du document.

Mme MARTINS DA SILVA demande pourquoi le projet Madeleine n'est pas intégré aux projections immobilières.

Le Président explique que le projet Madeleine n'est pas inclus dans la programmation immobilière car il s'agit uniquement de déménagement et d'achat d'équipements, et non d'immobilier proprement dit. L'immobilier est intégralement pris en charge par la Métropole, la Région et le Département.

M. MONTILLOT rappelle que Madeleine représente 90 millions d'Euros des collectivités.

Le Président confirme que, dans l'accord passé, l'université ne participe pas au financement de la part immobilière mais qu'elle assume le déménagement et le premier équipement. Concernant la programmation immobilière, elle couvre principalement des travaux liés à la mise à niveau des bâtiments, l'adaptation des infrastructures (comme la sécurité incendie, les réparations de toiture), et les grands travaux de rénovation. Les projets sont réalisés en accord avec les décisions antérieures et l'université doit mettre à jour son schéma directeur pour s'adapter aux évolutions.

M. MONTILLOT rappelle que le financement de Madeleine est entièrement assuré par les collectivités territoriales, l'État, l'Europe, et que la Métropole prend en charge 50 % des coûts. Il précise que ces investissements ne sont pas remboursés par l'université sous forme de loyers. C'est un point important à clarifier.

Mme BEDU revient sur ses précédents propos concernant les contrats précaires (comme les CDD) qui augmentent, bien que ces personnes soient souvent d'excellents enseignants, les conditions de travail se ressentent dans la qualité de l'enseignement. La charge de travail plus lourde et l'incertitude liées à la précarité des contrats affectent leur bien-être, ce qui a un impact sur les performances et l'ensemble du système éducatif.

Le Président considère qu'il n'y a pas de différence de charge de travail entre les titulaires et les contractuels, tous étant confrontés à une forte charge de travail. Il reconnaît cependant l'impact de la précarité des contrats, ce qui a conduit à la mise en place d'un dispositif de CDIsation dans la mandature précédente. Ce processus a commencé l'année dernière, et il y a déjà des CDIsations en cours. Le Président rappelle que le CDI n'est pas précaire.

M. BOCHE souhaite préciser le problème spécifique lié à la précarité des personnels contractuels, notamment dans les services de scolarité. En raison de la précarité des contrats, des collègues formés, notamment dans la gestion du logiciel Apogée, ne restent souvent pas en poste, certains ne vont même pas jusqu'à la fin de leur contrat. Même avec des dispositifs de CDIsation, cela ne concerne pas toujours ces personnels précaires, et la différence de rémunération entre les titulaires et contractuels pousse ces derniers à partir. Cela crée un cercle vicieux où chaque année, des collègues doivent être formés, ce qui réduit le temps consacré à d'autres tâches essentielles pour la gestion de la scolarité et l'accompagnement des étudiants.

Le Président rappelle que le dispositif de CDIsation a bien été voté par le Conseil d'Administration l'année précédente et qu'il est déjà en place. Il y a eu des progrès concrets, avec sept collègues ayant déjà bénéficié de cette CDIsation. Selon lui, même si des améliorations sont toujours possibles et que certains peuvent estimer que ce n'est pas suffisant, il n'est pas juste de dire que le dispositif est "inventé" ou inexistant.

Mme PARET souligne qu'un écart a été constaté entre les prévisions et les résultats réels,

mais insiste sur le fait que cet écart est en train de se réduire. Elle demande également des précisions sur les mesures qui ont été mises en place pour diminuer cet écart et ce qui sera mis en œuvre à l'avenir pour améliorer encore la situation. Mme PARET souhaite qu'une discussion ait lieu sur les efforts déployés pour résoudre ce problème.

Le Président explique qu'un travail important a été réalisé par la Directrice des affaires financières et ses services pour améliorer la prévision budgétaire. Ce travail inclut l'instauration d'un dialogue de gestion avec chaque Directeur de service pour les aider à définir leurs besoins et évaluer ce qu'ils peuvent réellement réaliser dans l'année. Le défi majeur réside dans la capacité à réaliser les objectifs dans l'année en cours, plutôt que simplement dans la définition des besoins pour les années suivantes. Le travail a été particulièrement efficace dans les composantes, où les taux sont très bons. Cependant, pour les laboratoires, il y a encore des difficultés, notamment avec les projets, où il y a des glissements et des ajustements nécessaires. Les services centraux et la recherche représentent les plus grandes marges de manœuvre, et bien que des progrès aient été réalisés, un travail supplémentaire est encore nécessaire pour optimiser la gestion des budgets dans ces secteurs.

Mme PARET signale être ravie d'avoir participé à la commission des moyens précédente, soulignant qu'elle a particulièrement apprécié l'aspect pédagogique de ce travail. En examinant les chiffres, il devient évident que chaque acteur peut jouer un rôle pour ajuster le prévisionnel par rapport aux résultats réels. Elle insiste sur le fait que chacun, à son niveau, a une part à jouer pour contribuer à améliorer cette gestion budgétaire.

Mme RAMBERT explique que la situation budgétaire a été impactée par des changements de règles de subventionnement à la fin de l'année, ce qui a empêché l'inscription de certaines recettes prévues. Cet impact pourrait se répercuter sur l'année 2025. Mme RAMBERT évoque également une discussion lors du Conseil d'Administration concernant des incertitudes sur les dotations, notamment pour l'ANR (Agence Nationale de la Recherche), qui a différé ses décisions. Concernant la sphère financière, elle précise également que l'arrivée de deux nouveaux collègues au sein de la direction des affaires financières dans le domaine des marchés publics va permettre une meilleure gestion de cette sphère. Elle espère que cela améliorera la situation et l'efficacité de la gestion des marchés publics à l'avenir.

Le Président évoque un possible budget rectificatif, plus tôt que d'habitude, en raison d'un démarrage d'année particulièrement complexe. Le Président précise que le vote sur le compte financier est formel, un acte qui permet de valider que les membres ont bien pris connaissance des résultats et sont pleinement informés. Bien qu'un vote sur ce compte financier puisse sembler curieux, il rappelle qu'il ne changera pas les chiffres, et qu'il est surtout une formalité d'information.

Mme PIERFELICE soulève une question concernant un écart apparent dans le compte financier, dans le fichier à la page 13, section 5.7, qui traite de la dette. Elle semble inquiète de l'existence d'une dette de 61 Millions d'Euros, en se basant sur un tableau où un montant de 63 Millions d'Euros est mentionné et cherche à clarifier cette information, en se demandant si les 58 Millions font référence à un autre aspect de la dette.

M. BOUVET explique qu'il convient de distinguer la dette, telle qu'elle est présentée dans le rapport financier de l'agent comptable, et le sens commun du terme. La dette inclut des avances reçues, comme les avances de 50 Millions d'Euros, qui, tant qu'elles ne sont pas dépensées, apparaissent dans la section sur la dette, mais ne représentent pas une dette au sens classique. Ces montants correspondent à des fonds déjà reçus pour des projets à venir.

Le Président ajoute que le terme dette dans ce contexte est spécifique au cadre financier et ne désigne pas des emprunts au sens habituel. Il n'y a pas de dette importante à proprement parler, mais plutôt des engagements financiers qui seront payés dans les années futures. Concernant les autorisations d'engagement (AE), il explique qu'elles désignent les montants autorisés pour démarrer des projets, mais ces sommes ne sont pas nécessairement dépensées immédiatement.

Si, à la fin de l'année, une partie reste disponible, cela signifie que le projet est toujours en cours et que les fonds seront utilisés ultérieurement. Cela ne représente donc pas un problème mais plutôt une indication que des projets sont en cours. Enfin, les crédits de paiement (CP) correspondent aux sommes effectivement payées dans le cadre de ces projets. L'important est que, sur la durée du projet, les AE et les CP s'équilibrent, c'est-à-dire que ce qui a été autorisé à être engagé doit correspondre à ce qui est payé au final. Un écart entre les AE et les CP est normal dans un projet en cours.

Le Président soumet le compte financier 2024 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	29
Membres représentés :	4
Total :	33

Décompte des votes :

Abstentions :	2
Votants :	31
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	31
Pour :	27
Contre :	4

→ **Vote du Conseil** : le compte financier 2024 est adopté.

2. Tarifs 2025 ;

Le Président présente les tarifs 2025 puis s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

En l'absence de remarque, le Président soumet les tarifs 2025 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	28
Membres représentés :	5
Total :	33

Décompte des votes :

Abstentions :	0
Votants :	33
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	33
Pour :	33
Contre :	0

→ **Vote du Conseil** : les tarifs 2025 sont adoptés à l'unanimité.

3. Rapport Social Unique 2023 ;

Le Président explique que ce rapport est essentiel car il permet de voir l'ensemble des données relatives aux ressources humaines, y compris celles sur le dialogue social. Ce rapport est rédigé tous les ans par la Direction du Pilotage, de la Prospective et de l'Amélioration Continue (DPPA) en lien avec la Direction des Ressources Humaines. Ce rapport est également présenté en Comité Social d'Administration. Le Président salue le travail d'amélioration du document, d'année en année, grâce aux collègues mais également aux questions et observations des administrateurs.

Le Président invite Mme GOURHAN, Directrice de la DPPA et Mme GIRARD, Chargée d'études et d'aide au pilotage à la DPPA à présenter le Rapport Social Unique 2023.

La présentation est jointe annexe.

À la suite de cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

Le Président remercie Mme GIRARD pour le temps de travail et de compilation de l'ensemble des données de tous les services. Ce travail permet de piloter l'établissement de manière à peu près raisonnée.

M. CATEL remercie pour cette présentation qui permet d'imaginer un travail riche et copieux réalisé par les collègues. Il soulève une question sur l'évolution de la pyramide des âges du personnel et son impact sur la masse salariale dans les années à venir et fait le lien avec le compte financier présenté précédemment. Actuellement, la structure ressemble à une "toupie", mais elle risque de se transformer en un "cône" où la majorité des effectifs sera située dans les tranches d'âge supérieures. Cela signifie une augmentation progressive des personnels atteignant l'âge de la retraite, avec des départs et des renouvellements de postes à anticiper. M. CATEL demande ainsi si une modélisation a été réalisée pour prévoir l'évolution de cette pyramide sur les 5 à 10 prochaines années. M. CATEL demande également comment cette évolution démographique va influencer les coûts salariaux, notamment en raison de l'ancienneté et des évolutions de carrière. Il se demande si un chiffrage de cette évolution a été réalisé et quel pourcentage d'augmentation pourrait être attendu.

Le Président explique qu'il est très difficile de faire la transcription en masse salariale, pour plusieurs raisons. La première est liée aux demandes de prolongations de carrière jusqu'à 70 ans. Ces prolongations sont souvent demandées par des enseignants-chercheurs de haut niveau, avec des rémunérations élevées, ce qui entraîne une augmentation significative de la masse salariale. Le deuxième effet correspond à la "bombe à retardement" du repyramidage. Le dispositif de repyramidage a permis de promouvoir des maîtres de conférences titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) en professeurs d'université. Initialement, cette transition n'a pas d'impact financier immédiat, car ces promotions concernent souvent des enseignants déjà proches du plafond salarial en tant que maîtres de conférences. Cependant, au bout de 2 à 3 ans, ces nouveaux professeurs passent en première classe, avec une augmentation importante de salaire. Le Président exprime ses doutes quant à un accompagnement budgétaire du Ministère pour compenser cet effet. Le Président évoque ensuite le remplacement des départs à la retraite et le glissement vieillesse-technicité (GVT). Normalement, lorsqu'un enseignant part à la retraite, son remplaçant est recruté à un indice salarial plus bas, générant un gain budgétaire (GVT négatif). Cet effet est cependant plus faible pour certaines catégories de personnel : les professeurs agrégés recrutés sont souvent en milieu de carrière, donc avec des indices déjà élevés. Les maîtres de conférences ont, par ailleurs, vu leur rémunération d'entrée augmenter, ce qui réduit l'écart avec les plus anciens. Dans les années 90, l'écart entre les indices de rémunération des plus jeunes et des plus anciens était de 5,5. Aujourd'hui, il est d'environ 3. Le Président évoque ensuite une incertitude sur l'évolution du GVT et des financements : le GVT semble être en baisse, passant de 900k€ à 300k€, et pourrait même devenir négatif. L'impact d'une éventuelle nouvelle réforme des retraites pourrait également modifier ces projections. Enfin, le Président met en évidence le problème spécifique des carrières longues et des annuités de retraite. Les enseignants-chercheurs commencent leur carrière tard (souvent après 30 ans). Avec la nécessité d'atteindre 42 annuités pour une retraite à taux plein, certains pourraient devoir travailler jusqu'à 72 ans. Cela pose un défi pour la gestion des départs et le renouvellement des effectifs.

M. MOREAU soulève deux points d'analyse. Concernant la pyramide des âges, il observe une diminution plus marquée du nombre d'hommes contractuels par rapport aux femmes dans la tranche d'âge 30-34 ans.

À 30-34 ans, on compte 63 femmes contractuelles contre 74 hommes contractuels, mais les hommes semblent quitter leur poste plus rapidement. M. MOREAU trouve cette évolution surprenante. Il évoque également l'impact de la présence médicale sur les demandes de consultation des étudiants et fait le constat que la présence effective d'un médecin ou d'une infirmière influence directement le nombre d'étudiants sollicitant une visite médicale. Il suggère d'augmenter le nombre de médecins disponibles sur le campus pour améliorer l'accès aux soins et répondre à cette forte demande.

Le Président apporte plusieurs éléments complémentaires en réponse à ces remarques. Il observe que les hommes sont plus nombreux à prolonger leur activité après 65 ans, suggérant qu'ils hésitent davantage à prendre leur retraite. Chez les personnels contractuels, une forte proportion de femmes en catégorie C travaillant à temps partiel est constatée. On note, par ailleurs, un décalage entre les discours sur l'égalité des genres et la réalité des chiffres, ce qui suggère que l'organisation du travail et des rôles au sein des foyers évolue plus lentement que les discours sociétaux le laissent entendre.

Le Président évoque ensuite l'absence d'un médecin directeur pour le Service de Santé Universitaire (SSU). Cette absence empêche le développement d'une politique de santé plus efficace pour les étudiants. Cette situation perdure depuis plusieurs années, et sans cette nomination, il est difficile d'améliorer l'offre de soins.

Mme BESNIER souligne une grande disparité entre Tours et Orléans en termes de ressources humaines et d'organisation des soins. Elle insiste sur le fait que la présence d'un médecin peut faire une énorme différence dans l'accès aux soins des étudiants. Concernant la question sur la parité dans le repyramidage, Mme BESNIER interroge sur les critères de sélection dans le processus de repyramidage, notamment si une attention est portée à l'équilibre hommes-femmes.

La Vice-présidente du Conseil d'Administration explique qu'une attention particulière est portée mais que cette situation est également le reflet du taux d'HDR hommes/femmes.

Le Président souligne une difficulté structurelle dans la progression de carrière des femmes dans l'enseignement supérieur. Le taux de femmes HDR est particulièrement faible, notamment en sciences où il ne dépasse pas 15 à 16 %. Cette situation limite directement le nombre de femmes pouvant accéder à un poste de professeur. De manière surprenante, même dans les disciplines où les femmes sont plus nombreuses, comme les lettres, langues et sciences humaines, le taux d'HDR reste bas. Ce phénomène révèle l'existence d'un véritable "plafond de verre" qui freine la progression des femmes à ce stade de leur carrière. L'habilitation à diriger des recherches se situe généralement entre 35 et 45 ans, une période qui coïncide avec l'installation de la vie familiale. Le Président évoque ainsi un possible lien avec la répartition des tâches domestiques et familiales, qui ne semble pas encore refléter l'égalité prônée dans les discours. Cette situation constitue un verrou important qu'il est nécessaire de lever pour favoriser une meilleure parité dans l'accès aux postes de professeurs d'université.

M. REY se dit à la fois très étonné et très satisfait de la qualité du rapport présenté. Habitué à traiter ce type de documents, il indique n'avoir jamais vu un rapport aussi complet. Il met en avant un point particulièrement innovant : la répartition des jours de télétravail du lundi au vendredi, une précision rarement rencontrée dans d'autres rapports mais qui, selon lui, est essentielle. M. REY rappelle que cette demande est formulée depuis longtemps au BRGM, et que cette approche permet une analyse plus fine et plus pertinente des pratiques de télétravail. M. REY salue la richesse des informations contenues dans le rapport, reconnaissant ne pas avoir eu le temps d'en examiner tous les détails. Il insiste également sur la mise en forme du document, qu'il juge particulièrement réussie en termes de lisibilité et de clarté. M. REY interroge également sur les recours au tribunal administratif, souhaitant comprendre leur nature et la raison de leur augmentation cette année.

Le Président explique que l'augmentation du nombre de recours est principalement liée à un cas complexe en 2023, qui a généré un volume inhabituel de contentieux. De manière générale, les recours concernent essentiellement des sujets liés aux ressources humaines et à la rémunération. Parmi les motifs les plus fréquents, on peut citer les refus de détachement, les contestations liées au plafond des heures complémentaires ainsi que les refus de prolongation d'activité pour des agents souhaitant travailler jusqu'à 70 ans. En dehors de cette année exceptionnelle marquée par un cas particulier, il n'identifie pas d'autres motifs récurrents de recours en dehors des questions RH.

Mme MARTINS DA SILVA souhaite aborder deux points. Le premier concerne l'INSPE. Mme MARTINS DA SILVA soulève une incohérence dans le rapport concernant la date du projet de réorganisation de l'INSPE. Il est mentionné qu'il a été présenté le 10 novembre 2023, mais selon elle, il a été effectivement passé au Comité Social d'Administration (CSA) le 5 février 2024. Elle demande donc à vérifier cette information et à corriger l'énoncé.

Mme MARTINS DA SILVA est également surprise par la diminution de la subvention de l'université à l'association Astuce entre 2010 et 2022. En 2010, la subvention s'élevait à 181 618,14 €, mais elle est passée à 134 241 € en 2022. Elle cherche à comprendre pourquoi cette baisse s'est produite et demande des explications concernant ce montant réduit.

Le Président explique que la subvention versée à Astuce est une subvention d'équilibre, ce qui signifie qu'elle vise à combler les écarts entre le budget estimé de l'année et les besoins réels d'Astuce. Cette subvention n'est pas un montant fixe que l'université décide, mais plutôt une somme qui est ajustée selon la demande de l'association (en fonction de son budget). Il précise également que la baisse observée entre 2019 et 2020 pourrait être liée à l'impact du COVID, qui a réduit les activités de l'association, en particulier les actions et le nombre d'adhérents. Après cela, les montants sont progressivement remontés, mais il n'a pas de souvenir précis d'un refus concernant l'équilibre du budget d'Astuce. Le Président suggère toutefois que la baisse des actions, comme la réduction des activités de groupe ou d'achats, pourrait expliquer en partie cette diminution. Il propose de consulter un représentant d'Astuce pour plus de détails.

Mme HENNINGER remercie les responsables pour le rapport et salue à la fois sa présentation et sa lisibilité. Elle soulève toutefois un point de désaccord majeur concernant le processus d'examen du RSU. En effet, bien qu'elle ne remette pas en cause le contenu du rapport lui-même, elle critique le fait que ce dernier n'ait pas été présenté à la commission F3SCT (Hygiène, Sécurité, et Santé au Travail), instance qui, selon elle, aurait été mieux placée pour examiner les dossiers liés à ces sujets spécifiques. Même si cela n'est plus une obligation réglementaire, elle trouve cela anormal, car cette commission suit de près les dossiers de santé et de sécurité au travail. Mme HENNINGER explique que certains éléments importants, notamment le rapport des ISST (Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail) concernant la fermeture du site de l'IUT Saint-Jean à cause de risques de contamination au mercure, n'ont pas été mentionnés dans les rapports. Elle suggère que ces documents et rapports soient d'abord examinés par la commission F3SCT avant d'être présentés au CSA, et qu'un retour soit fait pour un vote final au Conseil d'Administration.

Le Président insiste sur le fait que le RSU est principalement un document lié aux ressources humaines et qu'il a été élargi pour inclure des éléments de dialogue social. Certaines demandes, comme celle de traiter les sujets d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail en dehors de ce périmètre, relèvent davantage d'autres instances comme la F3SCT, et ne devraient pas être incluses dans le RSU.

Mme HENNINGER défend l'idée que certaines sections du rapport devraient être examinées directement par la F3SCT, notamment en raison de la compétence spécifique de cette instance en matière de sécurité et d'hygiène. Elle suggère que cette démarche soit systématique, sans avoir besoin de saisine préalable par le CSA. Elle évoque aussi la nécessité d'un suivi plus rigoureux des rapports en lien avec la QVT et les conditions de travail.

Le Président fait valoir que ce genre de demande, bien que pertinente, risquerait de rendre le rapport trop volumineux et difficile à gérer, en éloignant ainsi le document de son objectif initial, qui est de fournir un bilan clair et précis des aspects RH de l'établissement. Il propose donc de maintenir un certain équilibre pour éviter que le RSU ne devienne trop complexe et détaillé.

A la suite de ce débat, le Président propose de poursuivre la discussion sur l'ajustement du parcours du document et de discuter avec les instances compétentes, notamment la F3SCT, pour définir les meilleures pratiques à adopter tout en respectant les périmètres de chaque instance.

Le Président soumet le Rapport Social Unique 2023 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	27
Membres représentés :	6
Total :	33

Décompte des votes :

Abstentions :	2
Votants :	31
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	31
Pour :	28
Contre :	3

→ **Vote du Conseil** : le Rapport Social Unique 2023 est adopté à l'unanimité.

4. Commission des Moyens ;

Le Président explique que la commission des moyens avait été mise en place de manière expérimentale il y a trois ans pour une durée de deux ans. Bien qu'elle ait officiellement cessé d'exister, la commission a continué à se réunir de manière informelle, car les collègues impliqués étaient d'accord et le processus semblait fonctionner. L'objectif de cette commission était d'impliquer davantage les collègues dans la réflexion sur les grands choix budgétaires de l'établissement, au-delà du Conseil d'administration.

Suite à la fin officielle de la commission, les directeurs de composantes ont exprimé leur souhait que celle-ci soit maintenue. Le Président précise avoir trouvé ce processus bénéfique, car il a apporté une autre perspective sur les décisions et a permis aux collègues de monter en compétences. Il reconnaît également que leur niveau d'exigence a augmenté au fil des réunions, ce qui a contribué à l'amélioration du fonctionnement général. Le Président propose par conséquent de recréer cette commission des moyens afin de continuer à apporter une valeur ajoutée à l'établissement et de favoriser un meilleur dialogue et une plus grande transparence dans la gestion des ressources.

Le Président présente le projet de création de la Commission des Moyens.

À la suite de ces présentations, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

Mme PARET exprime son soutien à l'idée de maintenir la commission des moyens. Elle explique que son expérience dans le Conseil d'administration a été enrichissante et qu'elle a trouvé cela extrêmement intéressant et permet une ouverture d'esprit. Bien qu'elle soit arrivée avec une certaine méfiance (étant dans une liste d'opposition), Mme PARET admet que la participation à cette commission lui a permis de mieux comprendre le travail derrière la gestion budgétaire. Elle évoque spécifiquement une question qu'elle avait posée concernant l'écart entre le budget prévisionnel et le réalisé, et comment elle a pu saisir le travail nécessaire pour parvenir à la réalisation de ce qui avait été accompli.

Selon Mme PARET, les avis contrastés au sein de la commission sont également bénéfiques, car ils apportent des perspectives différentes. Cela renforce encore son avis favorable sur le maintien de la commission, qu'elle considère comme un outil précieux pour le fonctionnement de l'établissement.

Le Président, répondant à l'interrogation de Mme BEDU, explique que la commission des moyens doit inclure toutes les listes élues, y compris les listes étudiantes. Il mentionne un exemple concret d'une discussion sur la gestion de la CVEC (Contribution de Vie Étudiante et de Campus), où des propositions ont permis d'améliorer certaines pratiques, notamment le calendrier de gestion. L'objectif de cette commission est d'avoir une pluralité de points de vue sur des sujets importants liés aux moyens de l'établissement. Ces discussions permettent de soumettre des propositions à la gouvernance pour prendre des décisions. Les sujets les plus intéressants sont ceux qui portent sur la réflexion en amont, comme les orientations budgétaires, et non seulement sur les questions classiques ou les ajustements de financement. En ce qui concerne la fréquence des réunions, le Président précise qu'il y a eu 11 réunions sur deux ans, soit environ 5 fois par an, bien que cela puisse varier en fonction des besoins et de l'implication des membres de la commission. Le Président explique, enfin, que cette commission n'est pas une commission de décision, mais un organe de discussion et de préparation des sujets à soumettre à la gouvernance.

Le Président explique que si la commission des moyens est créée et que le vote aboutit, chaque liste élue aura un représentant au sein de la commission. Il précise toutefois que si une personne ne peut pas siéger pour une raison quelconque, elle peut être excusée, mais étant formellement nommée à la commission, elle ne peut se faire remplacer. Bien que les représentants soient nommés par liste, les organisations syndicales ou d'autres groupes peuvent s'organiser en interne pour désigner leur représentant. Il rappelle que, dans l'intérêt de ne pas multiplier excessivement le nombre de membres de la commission, chaque liste est représentée par un seul membre, même si plusieurs sièges sont attribués à une liste selon les résultats du vote. Cela permet de garantir que les échanges restent pratiques tout en maintenant une représentation équilibrée.

Le Président soumet la création de la Commission des Moyens vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	27
Membres représentés :	6
Total :	33

Décompte des votes :

Abstentions :	0
Votants :	33
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	33
Pour :	33
Contre :	0

→ **Vote du Conseil** : la création de la Commission des Moyens est adoptée à l'unanimité.

POLITIQUE FORMATION ET VIE ETUDIANTE

5. Calendriers universitaires 2025-2026 ;

M. RINGUEDE souhaite tout d'abord présenter deux points d'informations.

Il partage des informations concernant le classement des Masters réalisé par le magazine étudiant, basé sur des données fournies par le Ministère. Orléans se classe 21^e sur 68 établissements, ce qui place l'université dans le premier tiers des Masters en général, ce qui est jugé comme un résultat honorable. Certaines formations se distinguent particulièrement : Économie et gestion : 1^{ère} place sur 57 universités, Droit : 22^e sur 53, Sciences humaines : 22^e sur 62, les sciences : 40^e sur 54 (moins bien classé) et enfin les STAPS : 20^e sur 29 (résultat jugé décevant, malgré de bons résultats dans certains classements d'insertion professionnelle).

Le Président souligne les bonnes performances en économie et gestion ainsi que la 3^e place de l'université en insertion professionnelle, tout en exprimant un léger étonnement sur la position relativement basse des STAPS, bien que les résultats dans les classements d'insertion soient habituellement bons. Il semble optimiste sur l'amélioration du classement des STAPS à l'avenir.

M. RINGUEDE dresse un bilan rapide de la plateforme Parcoursup, qui a récemment franchi sa première étape avec la soumission des vœux par les lycéens. Les candidats doivent désormais valider leurs choix. S'il exprimait quelques inquiétudes il y a quelques jours, il constate, comme chaque année, que la situation s'est finalement régulée à la dernière minute, ce qui le rassure.

Concernant les BUT des quatre IUT, il manque de visibilité et se concentre donc uniquement sur les formations des UFR. Toutefois, il reste preneur d'un bilan de la part des directeurs d'IUT.

Les doubles licences enregistrent une hausse des vœux. La nouvelle double licence économie/informatique, proposée pour la première fois cette année, a recueilli 634 vœux, un chiffre particulièrement encourageant.

Le CPES, arrivé sur Parcoursup il y a seulement dix jours, comptabilise déjà 75 vœux pour 20 places.

Pour l'offre en santé :

- Les PASS sont passés de 2 793 vœux confirmés à 2 953.
- Les LAS connaissent des évolutions variées :
 - La LAS Économie-Gestion, auparavant proposée à Châteauroux, passe de 373 à 569 vœux.
 - La LAS Droit, ouverte à Bourges l'an dernier, progresse de 175 à 440 vœux.
 - Les autres LAS enregistrent une légère baisse, allant de -10 % en chimie et mathématiques à -33 % en géographie.
 - À l'inverse, la LAS Sciences de la Vie (SDV) connaît une forte hausse (+39 %), passant de 1 497 à 2 083 vœux.

L'offre Minerve a été visible auprès des lycéens, avec un total de 672 vœux :

- 200 pour info/math,
- 143 pour SDV/chimie,
- 141 pour math/physique.
- Cependant, la L1 Géographie Minerve ne recueille que 11 candidatures.

Sur l'offre "classique" :

- En DEG :
 - Sur Orléans (hors LAS), les vœux pour le Droit restent stables, tandis que ceux en Économie augmentent de 13 % (3 214 vœux).
 - À Bourges et Châteauroux, le Droit est stable, mais l'Éco-Gestion connaît une baisse significative (-32 %, avec 273 vœux).
- En LLSH :
 - À Orléans, toutes les L1 sont en hausse, sauf Sciences du Langage (SDL).
 - L'augmentation varie de +6 % pour les Langues Étrangères Appliquées (LEA) Anglais-Espagnol à +56 % pour LEA Anglais-Japonais.
 - Globalement, le nombre de vœux augmente de 15 % sur Orléans.
 - À Châteauroux, les LEA restent stables, mais l'Histoire enregistre une légère baisse (193 vœux contre 218 l'année dernière).
- En Sciences et Techniques (hors Santé et Minerve) :
 - Seul le portail SDV/Chimie affiche une hausse notable (+31 %).
 - Math-Physique et Physique-Chimie restent stables.
 - Math-Info, Math-Éco et Chimie-ST sont en recul d'environ 30 %.
 - La L1 SDV - Parcours Préparatoire au Professorat des Ecoles progresse de 12 %, avec 612 vœux.

Le Président invite M. RINGUEDE, Vice-président Formation et Vie Universitaire, à présenter le projet de calendriers universitaires 2025-2026.

À la suite de cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

Mme MARTINS DA SILVA évoque un problème lié aux calendriers universitaires, notamment pour la médecine et pour les formations en lien avec l'université de Tours. Il y a eu une année où deux calendriers différents étaient en place, ce qui a entraîné d'énormes difficultés, surtout lorsqu'il s'agissait de la mise en stage des étudiants de master.

M. RINGUEDE met en lumière la difficulté de coordination entre les Masters 2nd degré dispensés à l'Université de Tours et à l'Université d'Orléans. Il souligne que l'Université d'Orléans est souvent informée très en retard des décisions prises par Tours concernant ces programmes, sans consultation préalable.

Le Président évoque les négociations en cours avec Tours concernant la médecine. Il suggère qu'Orléans pourrait imposer son calendrier pour la formation des enseignants, de manière similaire à ce que Tours tente de faire avec la médecine.

La discussion se poursuit sur des questions financières et organisationnelles, notamment sur la rémunération des intervenants à l'université d'Orléans et la manière dont les conventions ont été négociées dans le passé. Ce point est également un sujet de tension avec Tours. Il est prévu que ces tensions soient abordées lors des prochaines négociations, notamment concernant la convention avec Tours, avec un objectif de révision des relations entre les deux institutions, y compris la manière dont elles gèrent les programmes communs.

M. ABOUDA soulève des questions concernant la gestion du calendrier, notamment le rattrapage des heures de cours dans le cas d'absences des enseignants, ce qui peut entraîner des ajustements complexes et un calendrier chargé. Il évoque notamment la flexibilité des horaires et le fait que les enseignants-chercheurs doivent rattraper les heures perdues, même lors de colloques ou d'autres engagements professionnels.

M. ABOUDA suggère de réfléchir structurellement à la question de la temporalité des cours, en particulier en ce qui concerne les calendriers de 2025-2026 et au-delà. M. ABOUDA évoque également des propositions de réorganisation, comme réduire la durée des cours ou réorganiser les périodes d'examen. Il remarque que dans certaines filières, le passage au contrôle continu modifie l'organisation des examens terminaux, ce qui peut poser problème pour un petit nombre d'étudiants et affecter l'organisation générale du calendrier. Il se demande donc s'il existe des pistes déjà envisagées pour mieux maîtriser le calendrier et réduire les tensions liées à la répartition des examens et des heures de cours.

M. RINGUEDE explique que des réflexions sont en cours concernant le calendrier, notamment la durée de la seconde session (ou "seconde chance"). La difficulté principale réside dans le temps nécessaire entre la première session et la seconde, afin de permettre aux enseignants et vacataires de corriger les copies, entrer les notes et organiser les jurys. Cela crée une pression supplémentaire sur le calendrier, surtout si des étudiants réussissent à valider leur année par la compensation entre semestres. Une piste envisagée pour alléger ce processus serait de réduire la durée de ces secondes sessions, notamment en limitant les épreuves à 2 heures, au lieu de 4 heures, ce qui permettrait de resserrer le calendrier et de rendre l'organisation plus fluide. M. RINGUEDE suggère également que, bien que réglementairement une seconde chance soit nécessaire, il serait possible de limiter ces sessions en master si les textes le permettaient, bien qu'il reconnaisse que cela pourrait créer des tensions au sein de l'établissement.

M. RAGUENET soulève plusieurs points importants concernant l'organisation des calendriers, en particulier pour les étudiants en médecine. Il suggère que lors de la création des calendriers, une consultation préalable des étudiants soit effectuée. Il note que des décisions ont été prises sans consulter les étudiants au préalable, et propose que cette consultation se fasse avant d'adopter des décisions. Cela permettrait de mieux prendre en compte leurs besoins et préoccupations. Il demande s'il sera possible de voter les calendriers un par un, en particulier pour la médecine, où certaines décisions, comme les vacances des étudiants de troisième année, semblent poser problème. Les étudiants en troisième année de médecine n'ont, par exemple, pas de stage à temps plein et sont censés avoir des vacances, mais cela n'a pas été prévu dans le calendrier actuel. Une dernière remarque concerne la lisibilité des calendriers. M. RAGUENET note que les calendriers de cette année étaient bien présentés, mais ceux qui sont proposés actuellement sont plus difficiles à comprendre. Il suggère un effort de présentation pour améliorer la compréhension du calendrier.

Le Président explique la complexité de la gestion des calendriers, en particulier en ce qui concerne la faculté de médecine et les contraintes logistiques qui en découlent. Les calendriers sont votés en une seule fois pour garantir une cohérence globale dans l'établissement, notamment pour la gestion des salles et du personnel. Avoir des calendriers trop différents d'une composante à l'autre rendrait la gestion plus difficile, notamment en matière de coordination des services de soutien. Concernant la synchronisation avec la faculté de médecine de Tours, le Président explique également que certaines contraintes viennent de la faculté de médecine de Tours, avec laquelle il existe une collaboration pour le premier cycle de médecine. Tours a une taille importante et une inertie organisationnelle, ce qui rend difficile la modification de certaines pratiques, notamment en matière de calendrier. Concernant le deuxième cycle de médecine, il est particulièrement contraint par des éléments externes, comme les stages en milieu hospitalier, qui doivent être coordonnés avec les hôpitaux de la région. Les étudiants devront passer par des rotations entre différents hôpitaux, ce qui multiplie artificiellement le nombre de terrains de stage, mais qui, de facto, rend le calendrier très difficile à adapter. Le Président met en avant des difficultés pour les étudiants en médecine : le calendrier sera complexe pour les étudiants, car avec les rotations de groupes, il n'y aura pas de périodes de vacances visibles dans le calendrier. Ces difficultés sont liées aux contraintes organisationnelles imposées par la coordination avec Tours et les hôpitaux.

L'objectif derrière cette organisation complexe est d'assurer une formation régionale des futurs professionnels de santé, afin qu'ils puissent intervenir dans tous les hôpitaux de la région, renforçant ainsi l'offre de soins et la coopération inter-hospitalière. Cela permettra également de mieux répondre à l'augmentation des effectifs d'étudiants en médecine. À long terme, cette organisation favorisera une collaboration accrue entre Tours et Orléans, réduisant ainsi les tensions ou rivalités historiques et créant un réseau de professionnels unis.

M. RINGUEDE apporte un complément d'information sur la question des vacances pour les étudiants en médecine, expliquant que la programmation des stages dans certaines formations (comme le stage infirmier) empêche de prévoir des congés pendant certaines périodes de l'année, notamment en août.

Mme HENNINGER soulève plusieurs préoccupations concernant l'organisation des calendriers et les conséquences que ces derniers ont sur les conditions de travail des enseignants et des personnels administratifs et techniques. Elle évoque tout d'abord l'impact de la structure des calendriers, qui pose des difficultés importantes pour le personnel administratif. La gestion des groupes et des calendriers est un véritable défi, surtout lors des périodes de fin août et début septembre, qui sont déjà particulièrement tendues. Les périodes d'inscription ne correspondent pas toujours avec la finalisation des groupes, ce qui entraîne un surcroît de travail pour le personnel, en particulier pour les filières sous tension. Cela crée un stress supplémentaire lors de l'élaboration des emplois du temps, rendant l'organisation encore plus complexe. Un autre point de crispation majeur est la fameuse "semaine 13". Cette période de l'année est perçue comme une charge de travail excessive, avec des épreuves de rattrapage ou d'examens supplémentaires qui s'ajoutent aux obligations des enseignants. Cette surcharge de travail devient un véritable problème pour les enseignants, qui se retrouvent à devoir gérer des examens et des épreuves de manière condensée. Mme HENNINGER propose de décaler d'une semaine les épreuves pour alléger cette période. Mme HENNINGER aborde également la question de la réduction de la durée des épreuves, comme par exemple la réduction des épreuves de 4 heures à 2 heures. Bien qu'elle comprenne que cette réduction soit motivée par des contraintes organisationnelles, elle se dit inquiète quant à l'impact que cela pourrait avoir sur la pédagogie. De telles réductions risquent de compromettre la qualité de l'enseignement, car elles ne permettraient pas aux étudiants de démontrer de manière adéquate leurs compétences et connaissances dans des domaines nécessitant des épreuves plus longues. Mme HENNINGER demande donc s'il serait possible d'envisager un décalage d'une semaine du calendrier pour mieux équilibrer la charge de travail et les périodes d'examen, afin d'éviter le cumul de tâches lourdes dans des délais trop courts. Elle insiste également sur la nécessité de trouver une solution qui prenne en compte les préoccupations des enseignants et du personnel administratif, qui sont fortement impactés par l'organisation des calendriers, et plaide pour un ajustement des emplois du temps en tenant compte de leurs conditions de travail.

M. RINGUEDE précise que la gestion des calendriers repose sur une commission composée d'enseignants, de membres de la CFVU, ainsi que de personnels administratifs. Cette commission travaille ensemble pour construire un calendrier optimal, dans la mesure du possible. L'objectif est toujours de parvenir à un calendrier où chaque semestre comporte 13 semaines, ce qui est considéré comme la structure idéale pour le bon fonctionnement de l'année académique. Toutefois, il reconnaît que les aléas du calendrier peuvent parfois compliquer cette organisation. Certaines années, des circonstances particulières peuvent faciliter ou compliquer les choses. Par exemple, cette année, le fait que le 1er septembre tombe un lundi est une chance, car cela permet une meilleure organisation. Cependant, si la rentrée tombe plus tard dans la semaine, comme un mercredi ou jeudi, cela rend la planification plus complexe. Décaler le calendrier d'une semaine implique de décaler tout le programme, ce qui aurait pour conséquence de repousser les jurys de la seconde session à des dates plus tardives, comme le 21 ou 22 juillet, créant ainsi un rush considérable.

M. RINGUEDE évoque aussi les difficultés liées aux dates de fin des sessions, notamment lors des périodes de rattrapage, où l'on se trouve à jongler avec des demandes de révisions de notes et des contestations diverses. Ces contestations peuvent entraîner des retards qui compliquent encore la gestion du calendrier. Pour éviter un trop grand chaos, les universités ferment généralement début août et rouvrent au 15 août, ce qui crée des difficultés organisationnelles supplémentaires. Il insiste sur le fait que malgré les contraintes, cette année semble mieux se dérouler que d'autres années, avec un respect des semestres et un ajustement du calendrier pour éviter les conflits. La mise en place de la réforme du statut des enseignants a, par ailleurs, contribué à mieux structurer l'organisation des examens et à garantir un déroulement plus fluide des sessions. M. RINGUEDE confirme la volonté collective pour optimiser les calendriers tout en prenant en compte les réalités pratiques et les difficultés organisationnelles qui en découlent.

Le Président soumet les calendriers universitaires 2025-2026 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	26
Membres représentés :	6
Total :	32

Décompte des votes :

Abstentions :	2
Votants :	30
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	30
Pour :	30
Contre :	0

→ **Vote du Conseil** : les calendriers universitaires 2025-2026 sont adoptés à l'unanimité.

6. Accréditation du second cycle de formation en sciences médicales ;

Le Président explique que le dossier d'accréditation pour le second cycle des études de médecine a subi un retard en raison d'une remarque reçue lors de discussions avec le Ministère. Le dossier, qui avait été envoyé pour pré-examen, ne comportait pas la description détaillée de la troisième année du DFASM (Diplôme de Formation Approfondie en Sciences Médicales), bien qu'il s'agisse d'une année standardisée dans toute la France, avec des matières communes. Le Ministère a insisté sur le fait que même si la troisième année est en grande partie similaire partout, elle devait être incluse dans le dossier avec des détails spécifiques, notamment les noms des responsables des enseignements. Ce retour est arrivé juste avant la présentation du dossier, et cela a créé un dilemme : soit présenter une version modifiée du dossier. Soit reporter la présentation du dossier au prochain Conseil d'Administration pour intégrer les modifications demandées.

Le Président indique avoir choisi de reporter la présentation au prochain Conseil d'Administration, afin d'avoir le temps de préparer le dossier de manière complète et de respecter l'ensemble du processus.

7. Révision des Capacités d'Accueil en Santé pour 2025-2026.

Le Président invite M. RINGUEDE, Vice-président Formation et Vie Universitaire, à présenter les Capacités d'Accueil en Santé (CAS) pour 2025-2026.

À la suite de cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

M. RINGUEDE évoque une interrogation soulevée par la CFVU concernant l'apparition de deux sportifs de haut niveau à Tours, ce qui surprend l'assemblée. Le Président souligne que cette situation est d'autant plus étonnante que les STAPS et les sections sportives de haut niveau sont rattachés à l'Université d'Orléans.

M. RINGUEDE rappelle que les sportifs de haut niveau sont inscrits sur une liste ministérielle.

Mme PARET précise qu'il existe deux niveaux de reconnaissance :

- Les sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle, qui s'entraînent environ 20 heures par semaine.
- Un second niveau, dont les critères diffèrent.

Un débat s'engage sur cette question. Le Président propose d'ouvrir une réflexion plus approfondie afin de garantir un équilibre dans le positionnement des sportifs de haut niveau au sein des établissements.

Mme BESNIER précise que certains étudiants concernés n'ont pas accès à un club de haut niveau dans leur région.

Le Président met en avant les enjeux liés aux infrastructures, qui doivent également être prises en compte dans cette réflexion.

Le Président soumet les Capacités d'Accueil en Santé (CAS) pour 2025-2026 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	26
Membres représentés :	6
Total :	32

Décompte des votes :

Abstentions :	0
Votants :	32
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	32
Pour :	32
Contre :	0

→ **Vote du Conseil** : les Capacités d'Accueil en Santé (CAS) pour 2025-2026 sont adoptées à l'unanimité.

QUESTIONS DIVERSES

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h51.

Le Président de l'Université d'Orléans

Éric BLOND



Présentation du compte financier 2024 Conseil d'Administration

14 mars 2025

1. Éléments du contexte budgétaire 2024

- Vote du budget initial (BI) 2024 le 8 décembre 2023
- Vote du budget rectificatif (BR) le 27 septembre 2024

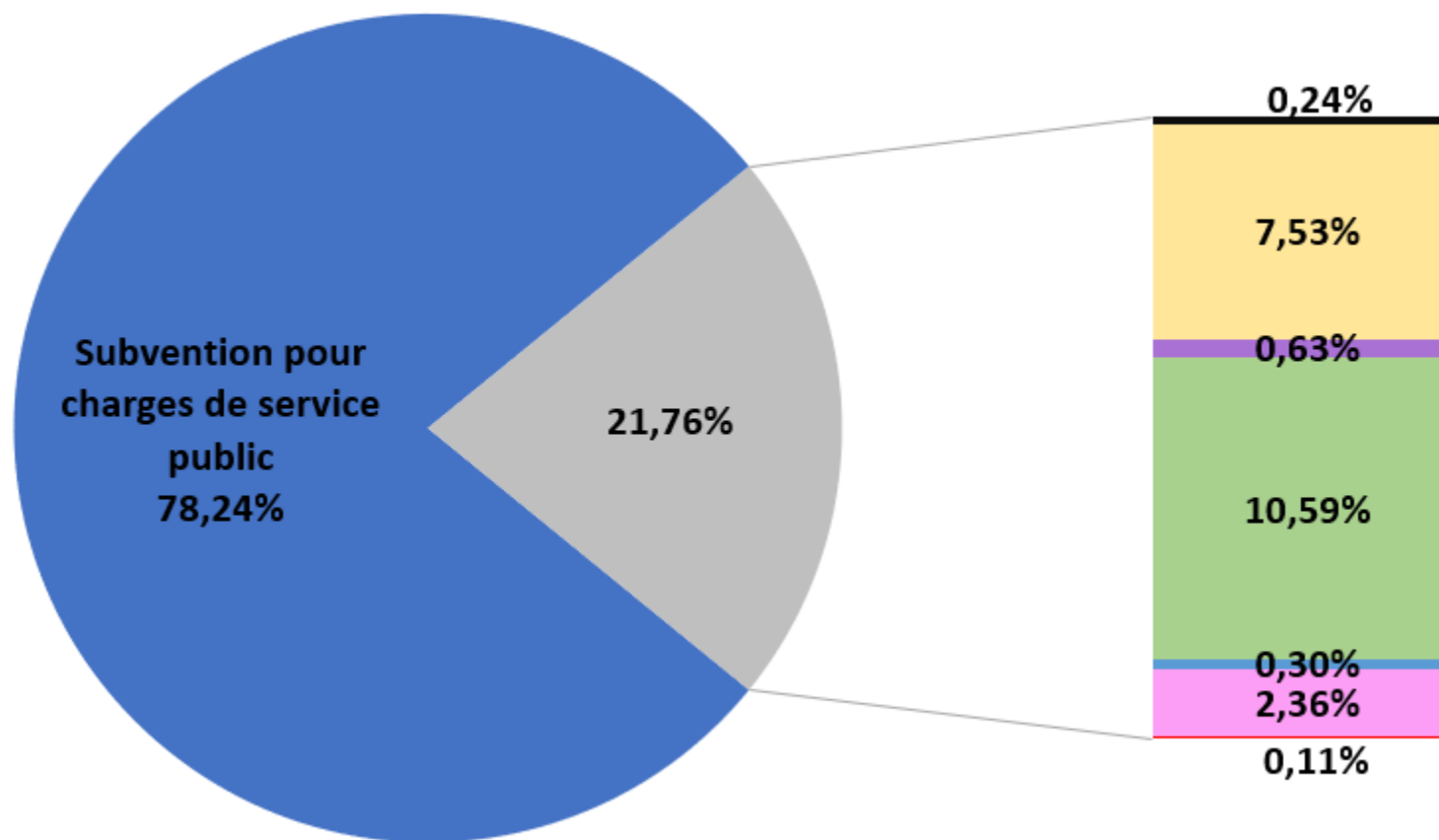
	Compte financier 2023	BI 2024 Prévisions	BR 2024 Prévisions
Solde budgétaire	12 050 k€	- 1 002 k€	1 749 k€
Résultat	1 654 k€	380 k€	6 322 k€
Capacité d'autofinancement	6 939 k€	4 831 k€	12 251 k€
Fonds de roulement	30 593 k€	32 997 k€	32 341 k€
Trésorerie	68 923 k€	57 295 k€	72 274 k€

2. L'exécution budgétaire 2024 : les recettes RE (1)

	COFI 2023	Prévisionnel RE 2024	COFI 2024	Ecart prévisionnel et COFI en €	Taux de réalisation
SCSP	153 250 063 €	158 963 202 €	159 179 026 €	215 824 €	100,14%
Etat	7 899 275 €	824 815 €	1 101 816 €	277 001 €	133,58%
Fiscalité affectée	1 255 133 €	1 274 996 €	1 291 482 €	16 486 €	101,29%
Autres financements publics	24 693 233 €	26 812 018 €	20 119 041 €	-6 692 977 €	75,04%
Ressources propres	19 146 084 €	20 385 581 €	21 763 197 €	1 377 616 €	106,76%
Budget agrégé	206 243 790 €	208 260 612 €	203 454 562 €	-4 806 050 €	97,69%

- Pour information taux d'exécution 2023 entre le prévisionnel et réalisé 102 %
- Pour information taux d'exécution 2022 entre le prévisionnel et réalisé 99 %
- Par rapport au COFI 2023 - **1,3% (- 2 789 228 €)**
- Impact sur le solde budgétaire : - 4 806 k€ de recettes

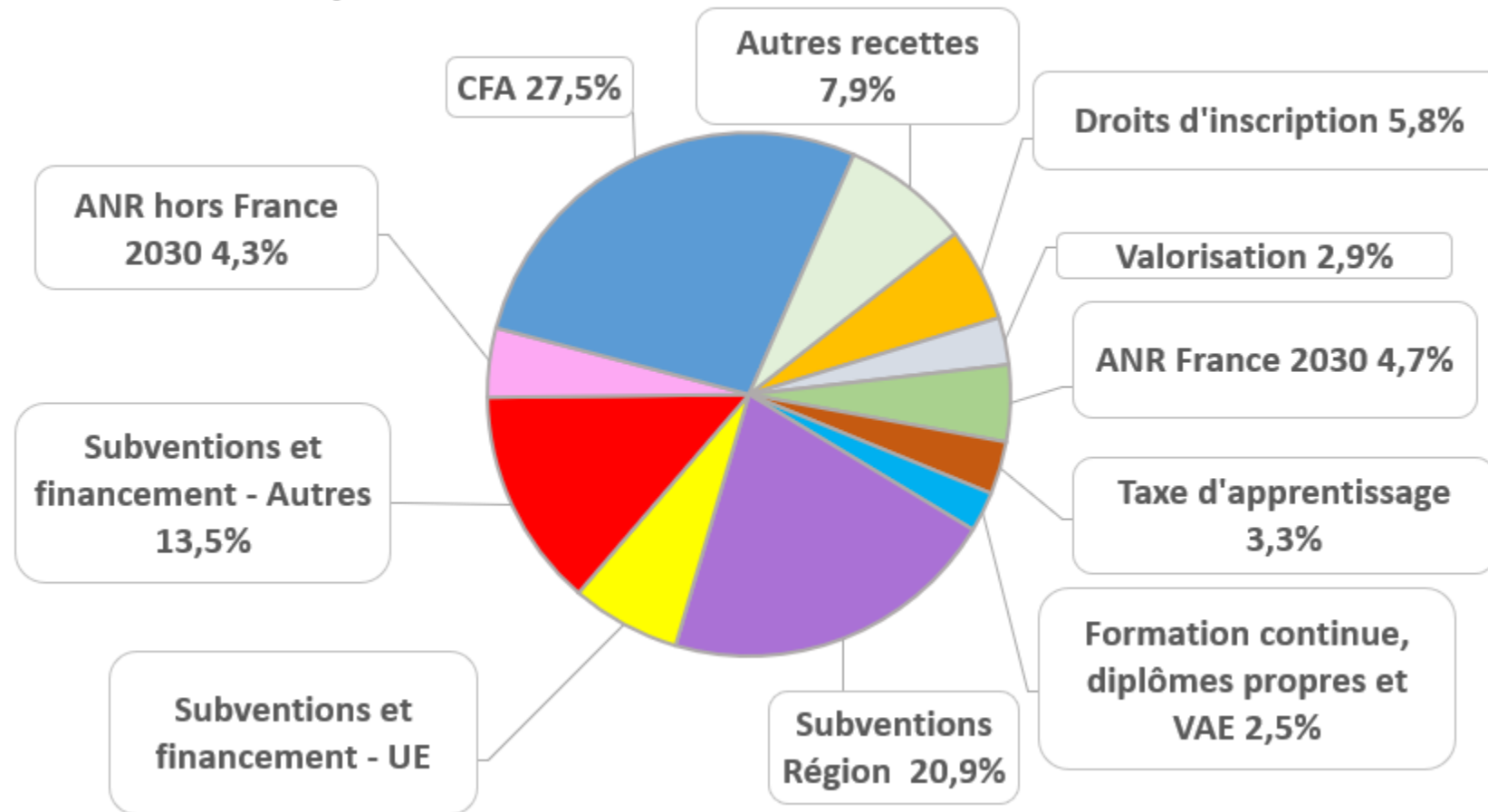
2. L'exécution budgétaire 2024 : les recettes RE (2)



	Subvention pour charges de service public	159 179 026 €
	Autres financements de l'Etat	484 072 €
	Autres financements publics	15 312 696 €
	Fiscalité affectée	1 291 482 €
	Recettes propres	21 537 153 €
	Autres financements publics fléchés	4 806 345 €
	Recettes propres fléchées	226 044 €
	Autres financements de l'Etat fléchés	617 744 €
TOTAL		203 454 562 €

2. L'exécution budgétaire 2024 : les recettes RE (3)

Répartition des recettes hors SCSP COFI 2024



	Droits d'inscription	2 578k€
	Formation continue, diplômes propres et VAE	1 092 k€
	Taxe d'apprentissage	1 447 k€
	Valorisation	1 288 k€
	ANR France 2030	2 094 k€
	ANR hors France 2030	1 891 k€
	Subventions Région	9 247 k€
	Subventions et financement - UE	2 996 k€
	Subventions et financement - Autres	5 986 k€
	CFA	12 159 k€
	Autres recettes	3 489 k€
	TOTAL	44 267 k€

2. L'exécution budgétaire 2024 : les AE (1)

	Autorisations d'engagements 2024				
	COFI 2023	Prévisionnel AE 2024	COFI 2024	Ecart en €	Taux de réalisation
UO	180 328 837 €	210 500 157 €	179 319 837 €	- 31 180 320 €	85,19%
Détail subdivisions	14 917 561 €	46 513 783 €	16 145 289 €	- 30 368 494 €	34,71%
France 2030	3 712 243 €	11 528 649 €	2 742 443 €	- 8 786 206 €	23,79%
Contrats de recherche	10 566 907 €	34 188 872 €	12 847 829 €	- 21 341 043 €	37,58%
SeFCo	547 145 €	676 262 €	473 848 €	- 202 414 €	70,07%
Université du Temps Libre	91 266 €	120 000 €	81 169 €	- 38 831 €	67,64%
Budget agrégé	195 246 398 €	257 013 940 €	195 465 126 €	- 61 548 814 €	76,05%

- Pour information taux d'exécution 2023 entre le prévisionnel et réalisé 89,32 %
- Pour information taux d'exécution 2022 entre le prévisionnel et réalisé 91,04 %
- Par rapport au COFI 2023 + **0,11 % (218 728 €)**

2. L'exécution budgétaire 2024 : les AE (2)

	Autorisations d'engagement 2024				
	COFI 2023	Prévisionnel AE 2024	COFI 2024	Ecart en €	Taux de réalisation
Masse salariale	152 258 522 €	157 742 798 €	155 304 403 €	-2 438 395 €	98,45%
Fonctionnement	33 822 723 €	57 605 674 €	30 153 728 €	-27 451 946 €	52,35%
Investissement	9 161 553 €	41 665 467 €	10 006 995 €	-31 658 472 €	24,02%
TOTAL	195 242 797 €	257 013 940 €	195 465 126 €	-61 548 814 €	76,05%

- Sous-exécution des AE par rapport au prévisionnel : 61 548 k€ de crédits disponibles, dont par enveloppes, 27 452 k€ en fonctionnement, 2 438 k€ en masse salariale et 31 658 k€ en investissement
- **MAIS** indicateur ayant moins de signification avec le déploiement de la pluri annualité notamment sur les dépenses de fonctionnement et d'investissement

2. L'exécution budgétaire 2024 : les CP (1)

	Crédits de paiement 2024				
	COFI 23	Prévisionnel CP 2024	COFI 2024	Ecart en €	Taux de réalisation
UO	179 390 800 €	186 748 383 €	178 876 619 €	- 7 871 764 €	95,78%
Détail subdivisions	14 803 189 €	19 763 503 €	14 884 694 €	- 4 878 810 €	75,31%
France 2030	3 975 086 €	3 611 400 €	2 796 599 €	- 814 801 €	77,44%
Contrats de recherche	10 184 245 €	15 401 441 €	11 534 015 €	- 3 867 426 €	74,89%
SeFCo	547 890 €	652 662 €	472 676 €	- 179 986 €	72,42%
Université du Temps Libre	95 968 €	98 000 €	81 403 €	- 16 597 €	83,06%
Budget agrégé	194 193 988 €	206 511 886 €	193 761 313 €	- 12 750 574 €	93,83%

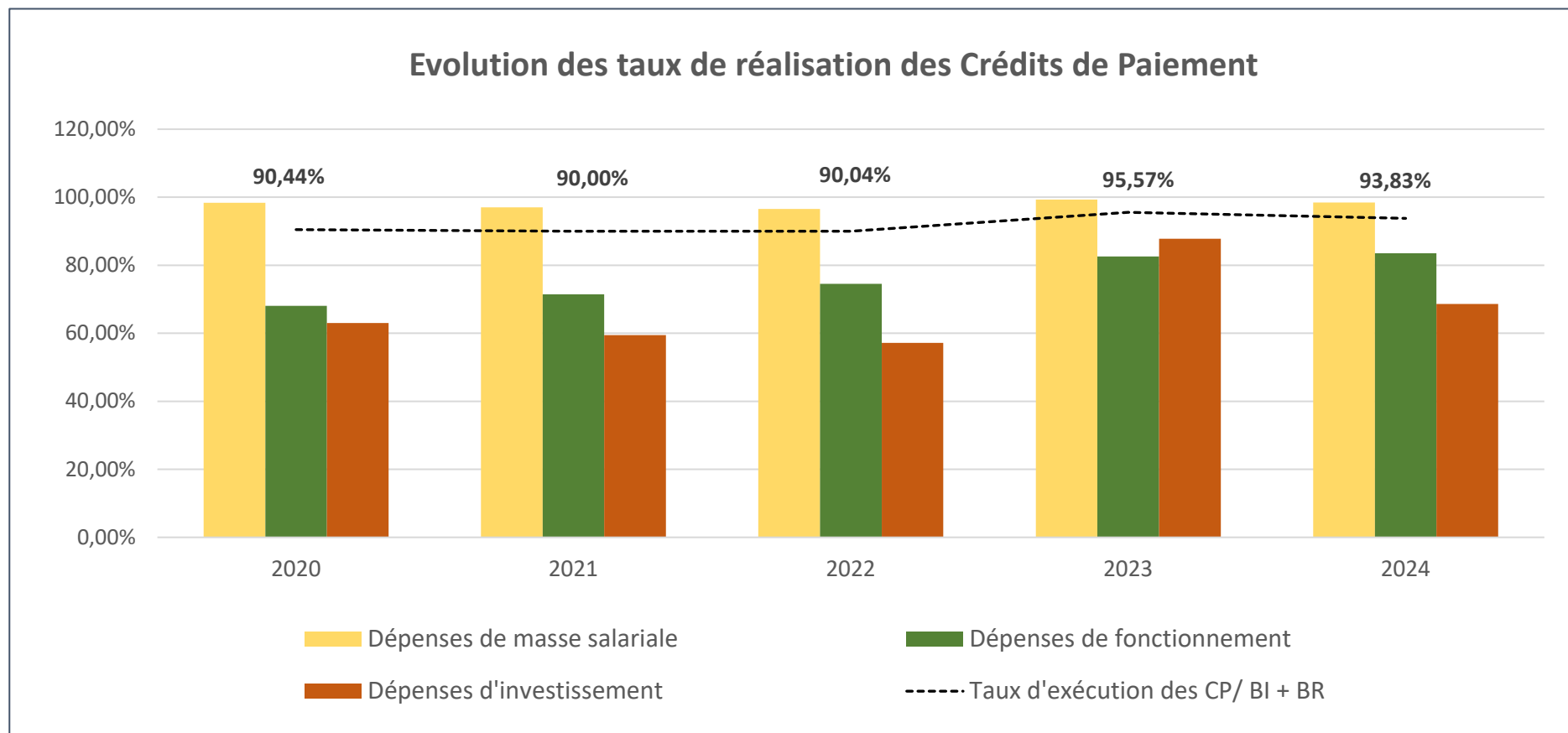
- Pour information taux d'exécution 2023 entre le prévisionnel et réalisé 95,57 %
- Pour information taux d'exécution 2022 entre le prévisionnel et réalisé 90,04 %
- Par rapport au COFI 2023 -0,22 % (**- 432 675€**) - Taux d'exécution en baisse
- Impact sur le solde budgétaire : 12 750 k€ de crédits non décaissés
- Des disparités de taux d'exécution entre subdivisions

2. L'exécution budgétaire 2024 : les CP (2)

	Crédits de paiement 2024				
	COFI 2023	Prévisionnel CP	COFI 2024	Ecart en €	Taux de réalisation
Masse salariale	152 096 364 €	157 742 798 €	155 304 403 €	- 2 438 395 €	98,45%
Fonctionnement	29 427 733 €	33 422 566 €	27 924 813 €	- 5 497 752 €	83,55%
Investissement	12 669 891 €	15 346 522 €	10 532 096 €	-4 814 426 €	68,63%
TOTAL	194 193 988 €	206 511 886 €	193 761 313 €	- 12 750 574 €	93,83%

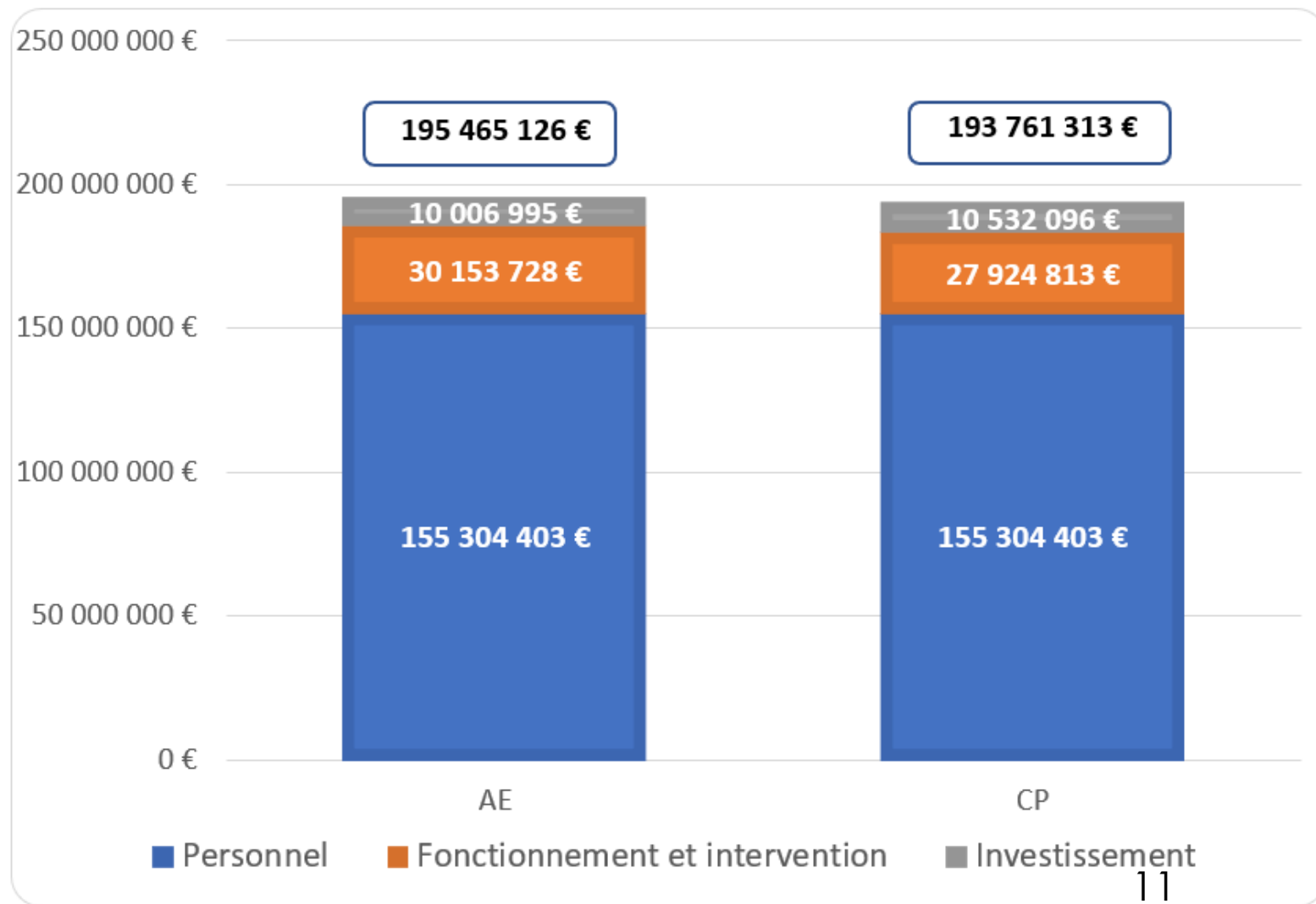
- Des **disparités de taux d'exécution entre enveloppes** : plus fort écart en valeur sur le fonctionnement (-5 497 k€)
- Baisse des taux d'exécution par rapport à 2023 pour la masse salariale et pour l'investissement.

2. L'exécution budgétaire 2024 : les CP (3)



➤ Maintien des taux d'exécution pour les 3 enveloppes

2. L'exécution budgétaire 2024



2. L'exécution budgétaire 2024 : la masse salariale (1)

Évolution de la masse salariale

➔ Augmentation de **2,11%** entre 2023 (152,1 M€) et 2024 (155,3 M€) : **variation de + 3 208 k€**

➤ Facteurs d'augmentation les plus importants :

- + 2 132 k€ : Mesures générales, SMIC et Mesures catégorielles
- + 846 k€ : EAP du schéma d'emploi 2023 et évolution structure des emplois
- + 703 k€ : Schéma d'emploi hors contrats de recherche
- + 376 k€ : GVT
- + 175 k€ : Indemnitaire à l'initiative de l'établissement

➤ Facteurs de diminution les plus importants :

- - 1 092 k€ : Variation sur les contrats de recherche
- - 92 k€ : Indemnitaire obligatoire

2. L'exécution budgétaire 2024 : la masse salariale (2)

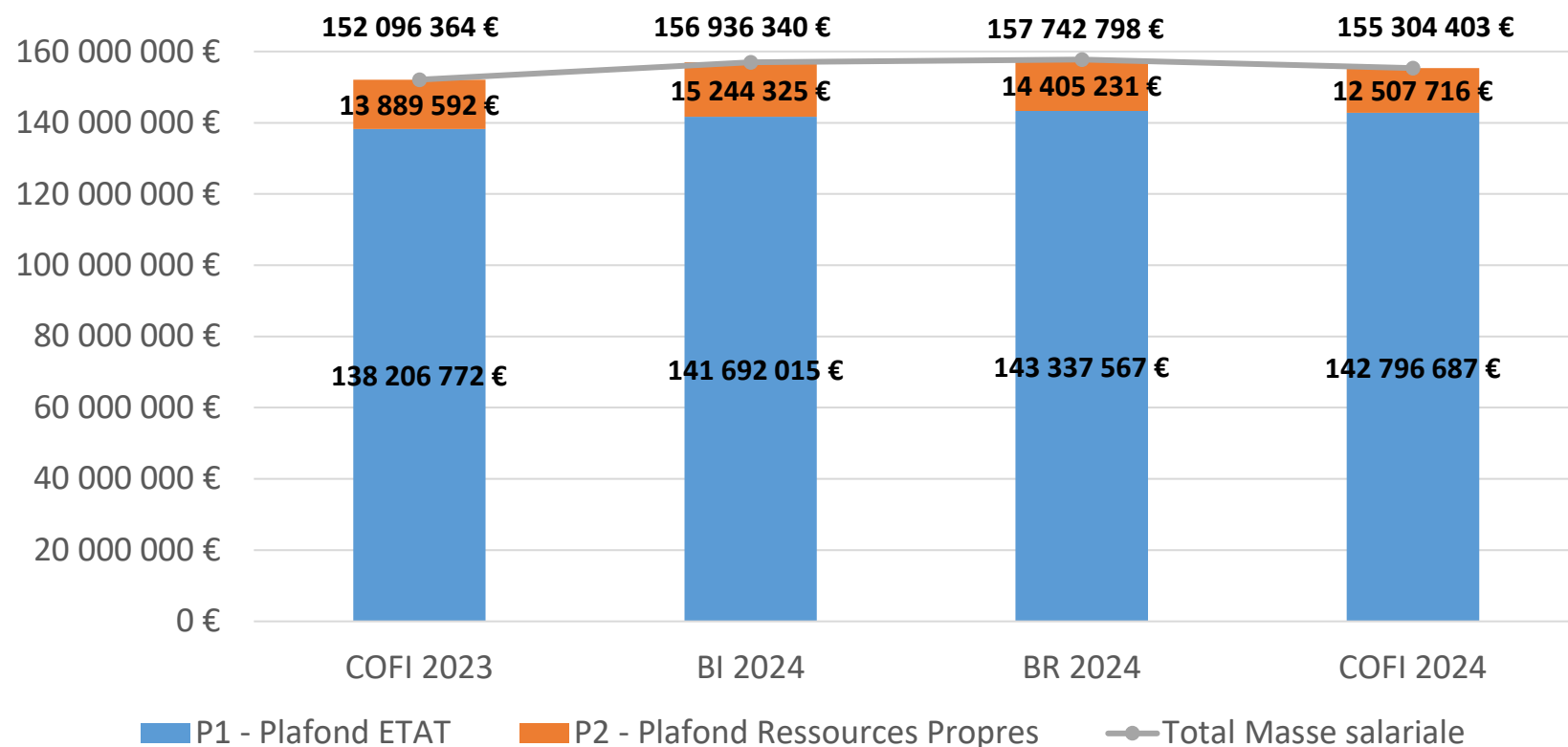
Principales évolutions de la masse salariale 2024

Catégorie	Montant (K€)	% de variation	Observations
Mesures générales (valeur du point, indemnitaire, revalorisations)	2 068	64,50%	Hausse majeure liée à la revalorisation du point d'indice et des primes.
Extension en Année Pleine (EAP) 2023	846	26,40%	Impact significatif des EAP sur la masse salariale
Schéma d'emplois et évolution des emplois 2024 (hors recherche)	703	21,90%	Forte hausse compensée en partie par une baisse chez les enseignants.
GVT solde 2024	376	11,70%	Progression liée à l'ancienneté et aux évolutions de carrière.
Indemnitaire à l'initiative de l'établissement	176	5,50%	Hausse des primes d'intéressement pour les contractuels BIATSS.
Heures complémentaires et vacations	106	3,30%	Augmentation des heures complémentaires compensée par une baisse des vacations.
Prestations sociales	54	1,70%	Augmentation liée aux aides sociales et remboursement domicile-travail.
Revalorisation du SMIC	45	1,40%	Effet marginal, impactant principalement les bas salaires.
Mesures catégorielles (grilles indiciaires, primes infirmières)	20	0,60%	Impact mineur, ciblé sur certaines catégories professionnelles.
Indemnitaire obligatoire	-92	- 2,90%	Correction d'exécution 2023 (RIFSEEP, prime pouvoir d'achat).
Contrats de recherche	-1 093	- 34,10%	Forte baisse impactant négativement la masse salariale.
TOTAL EVOLUTION 2024	3 208	100 %	Hausse portée par décisions étatiques et RH

2. L'exécution budgétaire 2024 : la masse salariale (3)

Répartition de la masse salariale par plafond

Évolution des plafonds "ÉTAT" et "RESSOURCES PROPRES" au cours
des différentes phases budgétaires -Exercice 2024



**Taux d'exécution global
de la masse salariale
par rapport au BI+BR :**

- Plafond 1 : 99,62%
- Plafond 2 : 86,83%

2. L'exécution budgétaire 2024 : le solde budgétaire

		Solde budgétaire 2024		
	COFI 2023	Prévisionnel 2024	COFI 2024	Ecart en €
UO	3 857 436 €	2 059 595 €	11 738 530 €	9 678 935 €
Détail subdivisions	8 192 365 €	-310 870 €	-2 045 280 €	- 1 734 411 €
France 2030	2 451 450 €	-1 662 622 €	-785 252 €	877 370 €
Contrats de recherche	4 348 488 €	225 818 €	-2 027 485 €	-2 253 304 €
SeFCo	1 313 317 €	1 043 934 €	689 314 €	-354 620 €
Université du Temps Libre	79 109 €	82 000 €	78 143 €	-3 857 €
Budget agrégé	12 049 801 €	1 748 726 €	9 693 250 €	7 944 524 €

- Pour information solde budgétaire COFI 2023 12 050 K€
- Pour information solde budgétaire COFI 2022 11 579 k€
- Par rapport au COFI 2023 – **19,56% (- 2 356 551 €)**
- Sous-réalisation des crédits de paiement impactant le solde budgétaire 2024 (12 750 k€), associée à une sous-réalisation des recettes (4 806 k€).

3. Les équilibres réels de la comptabilité patrimoniale (1)

Le résultat patrimonial

	COFI 2023	Résultat patrimonial			
		Prévisionnel 2024	Réalisé 2024	Ecart en €	Ecart en %
UO (Projets France 2030 inclus)	820 312 €	3 051 274 €	7 577 183 €	4 525 909 €	148%
Détail subdivisions	834 092 €	3 271 220 €	-39 771 €	3 310 991 €	-101%
Contrats de recherche	- 424 958 €	2 141 336 €	- 1 046 744 €	- 3 188 080 €	-149%
SeFCo	1 173 960 €	1 043 934 €	929 333 €	- 114 601 €	-11%
Université du Temps Libre	85 090 €	85 950 €	77 640 €	8 310 €	-10%
Résultat établissement	1 604 403 €	6 322 494 €	7 537 413 €	1 214 919 €	19%

Résultat 2023 = 1 654 k€

- Augmentation du résultat réalisé (par rapport au prévisionnel) : augmentation des charges est inférieure à l'augmentation des produits
- Augmentation du résultat de 5 883 k€ par rapport à 2023
- Une **capacité d'autofinancement de 13 341k€** (contre 6 939 k€ en 2023)

3. Les équilibres réels de la comptabilité patrimoniale (2)

Fonds de roulement, besoin en fonds de roulement et trésorerie

	COFI 2023	Prévisionnel 2024	COFI 2024
Niveau du FONDS DE ROULEMENT	30 592 693 €	32 341 459 €	33 676 067 €
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	- 38 330 463 €	- 39 932 081 €	- 44 986 873 €
Niveau de la TRESORERIE	68 923 156 €	72 273 540 €	78 943 365 €

Equilibre financier au bilan : $FR = BFR + Trésorerie$

- Augmentation du niveau de fonds de roulement avec un **abondement de 3 364 k€**
- **Fonds de roulement = 66 jours de charges décaissables**
- Amélioration de la **trésorerie** (+ 10 M€) soit **155 jours de charges décaissables**.

4. Le fonds de roulement

Le fonds de roulement (33 676k€) permet de mesurer les ressources dont l'établissement dispose à moyen et long terme pour financer son activité courante.

A ce jour, les opérations suivantes sont gagées sur le fonds de roulement :

- 1 509 k€ - Fiscalité affectée
- 5 817 k€ - Avances sur les contrats de recherche
- 3 660 k€ - Avances sur France 2030
- 1 000 k€ - CESIFI - Centre de simulation en formation initiale
- 3 500 k€ - Projet Madeleine
- 9 500 k€ - Programmation immobilière (Inflation des projets immobiliers, mise en œuvre de l'agenda d'accessibilité programmé AD'AP, définition d'un plan de GER sur SSI)

⇒ Total de 24 986 k€ gagé sur le fonds de roulement soit un différentiel de 8 690 k€.

5. La soutenabilité budgétaire

SELON LE DÉCRET MODERNISANT LE RÉGIME FINANCIER DES EPSCP

- **le niveau final de trésorerie** hors investissement se situe à **155 jours**
Indicateur supérieur au seuil d'alerte de 30 jours en crédits de paiement, comme préconisé dans le décret
- Le **niveau final de fonds de roulement** hors investissement est de **66 jours** (supérieur au seuil d'alerte défini à 15 jours de crédits de paiement) 17 jours en tenant compte des opérations gagées
- Les **charges de personnel** rapportées aux produits encaissables conduisent à un ratio «Dizambourg» de **78 %** (inférieure au seuil d'alerte de 83%)

6. Synthèse et faits marquants

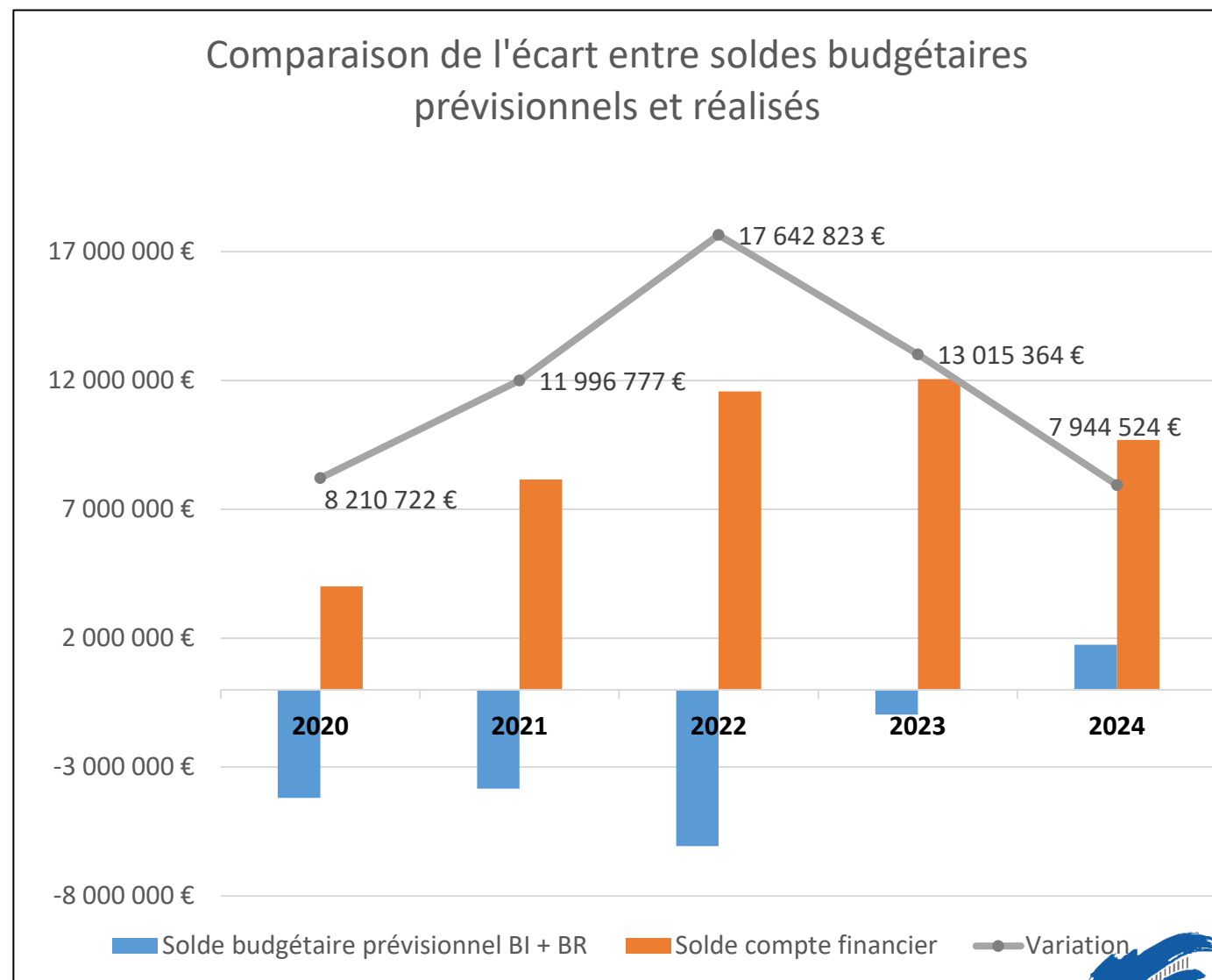
	2022	2023	2024	Budget 2025	
				Variations prévues	Montants ajustés après compte financier
Résultat	5 855 847 €	1 654 404 €	7 537 413 €		
CAF	9 996 123 €	12 251 177 €	13 340 571 €		
Fonds de roulement	34 969 291 €	30 592 693 €	33 676 067 €	-3 074 488 €	30 601 579 €
Besoin en fonds de roulement	-23 821 936 €	-38 330 463 €	- 44 986 873 €	338 939 €	-44 647 934 €
Trésorerie	58 791 227 €	68 923 156 €	78 943 365 €	-3 413 427 €	75 529 938 €

- Des indicateurs budgétaires et financiers 2024 se positionnant à un niveau satisfaisant : résultat, CAF, fonds de roulement et trésorerie
- Les indicateurs d'équilibre financier prévus en 2025 peuvent être **réajustés à partir des variations prévues au budget initial**
- Masse salariale toujours à surveiller : **ratio MS / produits encaissables = 78%** (seuil de vigilance = 83%)

6. Synthèse et faits marquants

Orientations :

- Amélioration de la construction budgétaire
- Maintien de l'accompagnement nécessaire de l'État sur les compensations des mesures salariales et sur les grands projets structurants
- Vigilance accrue sur le pilotage de la pluri-annualité (rattachement des dépenses/recettes sur le bon exercice)
- Poursuivre les efforts en matière de maîtrise et d'optimisation des dépenses de fonctionnement
- Poursuite des efforts pour réduire le différentiel entre réalisé et prévisionnel





Merci

14 mars 2025

Présentation des comptes annuels 2024

Conseil d'administration du 14 mars 2025
Agence Comptable



Préambule

Contrairement à la comptabilité budgétaire qui enregistre les opérations en fonction de leur encaissement ou de leur décaissement (comptabilité de caisse), la comptabilité patrimoniale enregistre toutes les opérations dès la naissance du droit ou de l'obligation. On parle d'une comptabilité en droits constatés.

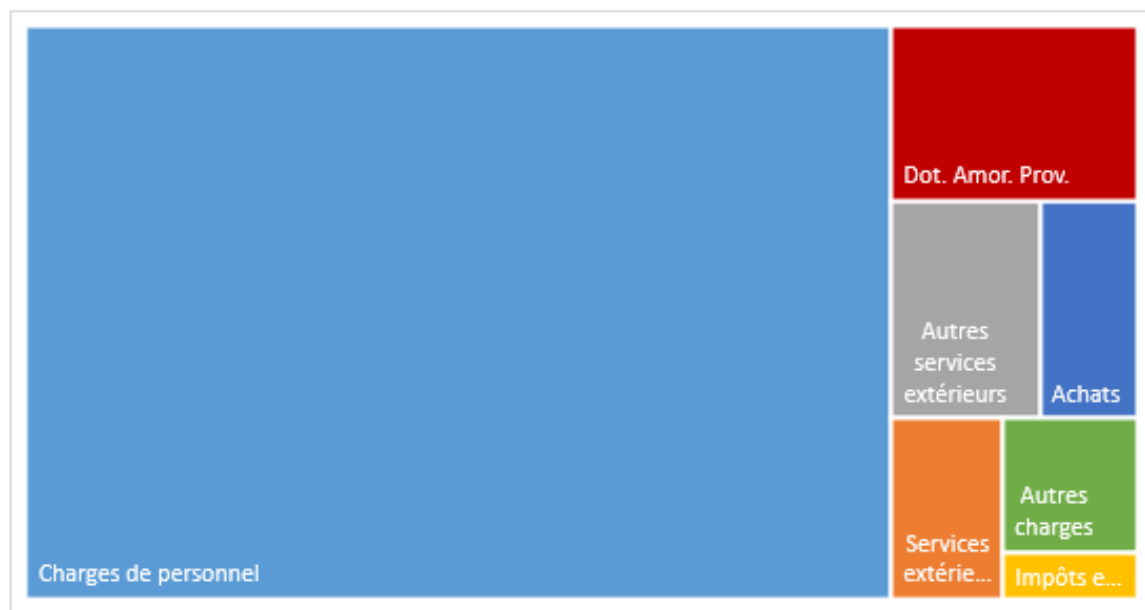
La comptabilité patrimoniale ne prend pas en compte les opérations d'encaissement ou de décaissement qui n'ont pas d'incidence patrimoniale, comme les recouvrements des titres de recettes émis sur les exercices précédents.

Enfin, elle enregistre également des opérations qui n'ont aucune incidence sur la trésorerie (amortissements, provisions, rattachements de charges ou de produits, etc.) et retrace ainsi tous les mouvements qui affectent le patrimoine, la situation financière et le résultat.

Compte résultat

Les charges

196 856 704,26€



Les produits

204 394 117,03€



- Achats
- Autres services extérieurs
- Charges de personnel
- Charges financières
- Services extérieurs
- Impôts et taxes
- Autres charges
- Dot. Amor. Prov.

- Ventes et services
- Subventions exploitation
- Produits financiers
- Subvention CSP
- Autres produits
- Rep. Provisions

Capacité d'autofinancement

Résultat

7 537 412

Dotations aux amortissements,
provisions, dépréciations

13 217 123

Quote-part des subventions et apports
virés au résultat, reprises sur provisions et dépréciations

-7 042 140

Valeur comptable nette des cessions d'actifs

0

Produits des cessions d'actifs

-11 825

Capacité d'autofinancement

13 700 570

Charges de fonctionnement

183 639 581,12€

Produits de fonctionnement

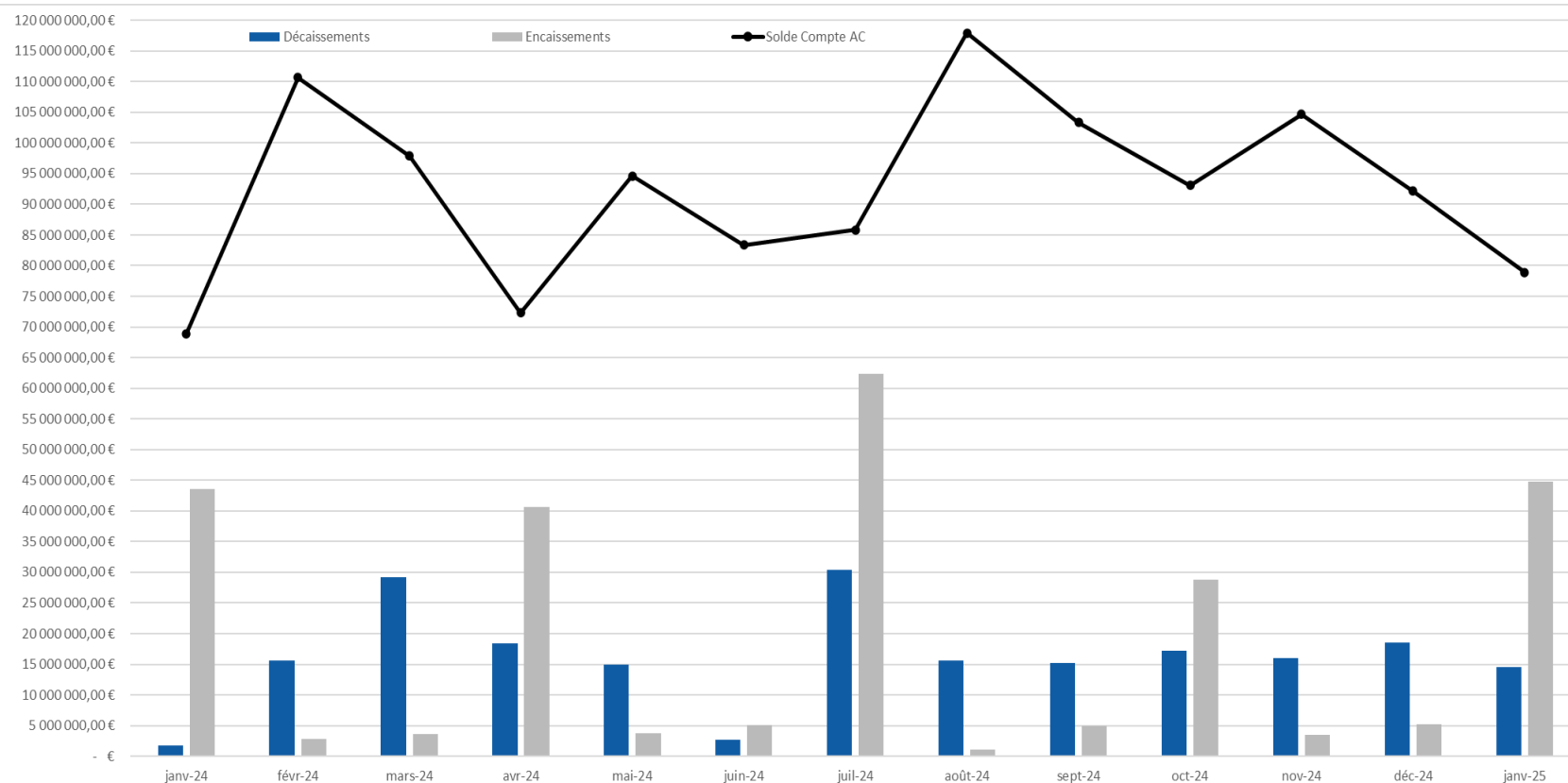
196 980 151,83€

Capacité d'autofinancement

13 340 570,71€

La trésorerie

Trésorerie	Valeur au 31 décembre 2024
Valeurs à l'encaissement	18 250,13 €
Valeur en instance de paiement	- 1 181,00 €
Compte de dépôt de fonds	78 925 888,28 €
Caisse et régies	407,20 €
Total disponibilités	78 943 364,61 €



Principaux indicateurs

	2024	2023	2022	2021
Résultat de l'exercice	7 537 412 €	1 654 403 €	5 855 547 €	6 333 521 €
Capacité d'autofinancement	13 340 570 €	6 938 811 €	9 996 122 €	11 502 671 €
Trésorerie	78 943 364 €	68 923 156 €	58 791 226 €	47 750 063 €

Université d'Orléans

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Conseil d'administration du 15 mars 2025

KPMG. Make the Difference.



Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Opinion

En exécution de la mission que vous nous avez confiée, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'Université d'Orléans relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2024, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Sous la réserve décrite dans la partie "Fondement de l'opinion avec réserve", nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français applicables aux établissements publics nationaux, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'établissement à la fin de cet exercice.

Motivation de la réserve

En raison de l'insuffisance des procédures de contrôle interne concernant le suivi des contrats de recherche et de l'impossibilité de ce fait de justifier l'antériorité des soldes d'avances reçues et de produits à recevoir, nous n'avons pu vérifier le montant des comptes 44191 – Avances sur financements, 44877 – Subventions à recevoir et 487 – Produits constatés d'avances qui s'élèvent respectivement à 50 851 098 Euros, 10 152 816 Euros et 1 344 339 Euros au 31 décembre 2024.

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1er janvier 2024 à la date d'émission de notre rapport.

Observation

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur le changement de méthode comptable décrit dans la note 4.2 de l'annexe des comptes annuels relatif à la correction d'erreur qui a conduit à modifier la présentation du compte de résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2024, sans impact sur le compte de résultat.

Justification des appréciations

En application des dispositions des articles L.821-53 et R.821-180 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, outre le point décrit dans la partie "Fondement de l'opinion avec réserve", nous vous informons que les appréciations les plus importantes auxquelles nous avons procédé, selon notre jugement professionnel, ont porté sur le caractère approprié des principes comptables appliqués.

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

A l'exception de l'incidence éventuelle du point décrit dans la partie "Fondement de l'opinion avec réserve", nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans les documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux membres du Conseil d'Administration étant précisé qu'il ne nous appartient pas de nous prononcer sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des données budgétaires.

Responsabilité de l'ordonnateur et de l'agent comptable relatives aux comptes annuels

Responsabilité du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels



[kpmg.fr](https://www.kpmg.fr)



Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG S.A. est membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). KPMG International et ses entités liées ne proposent pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2025 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

Document classification: KPMG Public



Rapport Social Unique Conseil d'Administration

14/03/2025



Remerciements

À tous les contributeurs
pour leur disponibilité et la qualité des données
transmises dans la réalisation du RSU 2023

Aux personnes ayant relu le RSU et contribué à son
format actuel



Périmètre - RSU

Recensement des effectifs du personnel en activité au 31 décembre 2023

Recensement des Equivalents Temps Plein au 31 décembre et non sur l'année civile

Mouvements au cours de l'année 2023 : flux, recrutements, carrière des personnels...

Evolution des données statistiques (minimum sur 3 ans)

Présentation des données par genre

Evolution 2023

- De 3 vers 4 populations :
 - **659 EC + 340 E + 250 C + 826 BIATSS**
- Numérotation des tableaux et graphiques dans chaque chapitre
- Evolution de la terminologie :
 - De « en service partagé » vers « en temps partagé »
 - De « EC/E » vers « EC et E »
- Intitulé du chapitre 1 modifié : Lire « Les emplois et les effectifs »
- Structure du chapitre 3 revue , flux des personnes titulaires et contractuels entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023
- Ajout d'indicateurs en lien avec la Base de Données Sociales (arrêté du 7 mai 2021)

Réalisation des attentes

➔ Chapitre 1 : Les emplois et les effectifs

- ➔ Ajout du nombre d'étudiants inscrits par site géographique (carte p. 18)
- ➔ Répartition pour chaque composante du % de titulaires / CDD/CDI (graphique p. 17)
- ➔ Répartition des personnels en activité par nationalité (p. 26)
- ➔ Contrats étudiants : prise en compte des remarques du CSA sur l'exhaustivité des informations (p. 54)

➔ Chapitre 3 :

- ➔ Calcul du taux de rotation pour les contractuels (p. 65)
- ➔ Analyse des flux de personnel (p. 66-67)

➔ Chapitre 7 :

- ➔ Ajout du minimum et maximum de jours dans les CET par statut et catégorie A, B, C (p. 127)

➔ Chapitre 10 :

- ➔ Nombre de recours auprès du Conseil d'Etat (p. 150)



Depuis le CSA

Version RSU 2023 datée du 06_03_2025 envoyée aux membres du CA

- **p. 7** actualisation des partenariats pour les unités de recherche
- **p. 33** modification de la source nationale et de l'année de référence lire $\text{ratio PU}/(\text{PU}+\text{MCU}) = 0,33$ (hors filière hospitalo-universitaire)
- **p. 62** le nombre total de recrutement MCU est de 18. Ainsi 31,3% des MCU recrutés en 2023 sont de nationalité étrangère.

Version RSU 2023 datée du 05_02_2025 envoyée aux membres du CSA



CSA du 3 mars 2025

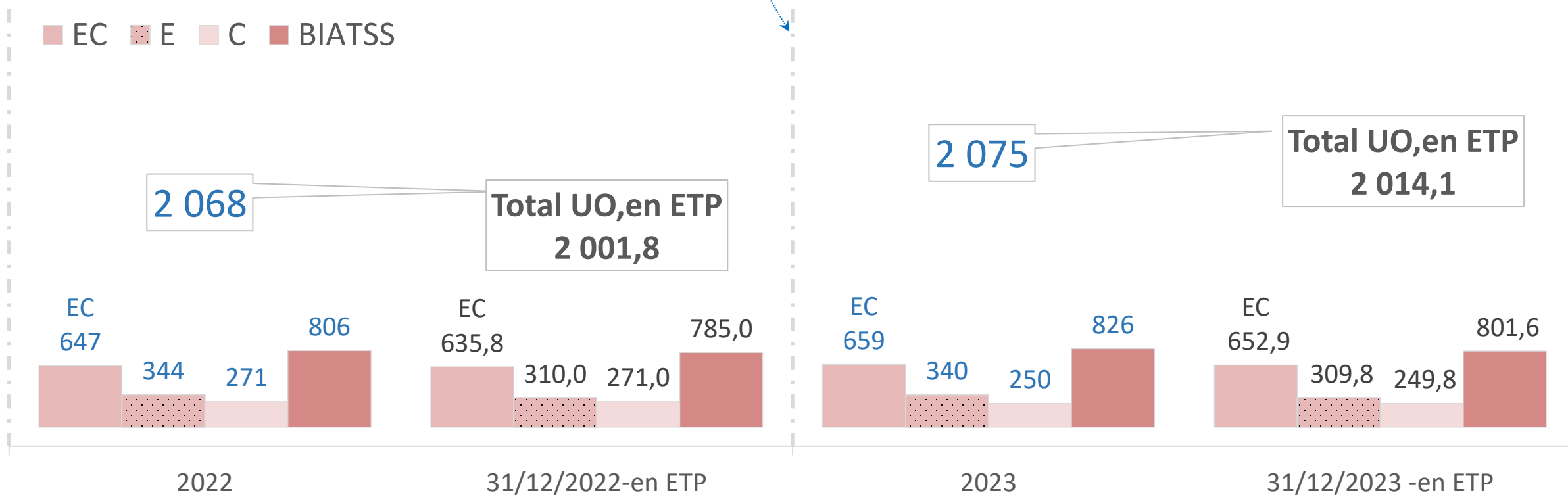
-Vote à l'unanimité favorable

- Chapitre 1 : indiquer le statut des personnels par position statutaire (p.12)
 - *Au 31 décembre 2023, tous les personnels en position hors activité sont des personnels titulaires*
- Chapitre 1 et 7 : regrouper les données des effectifs de vacataires d'enseignement (1.4.4) avec les heures de vacations et heures complémentaires (7.3)
- Chapitre 6 :
 - parmi le personnel n'ayant pas répondu à la convocation de visite médicale (p.108)
 - Quelle population est la plus concernée ?
 - Combien de personnels ont présenté un justificatif d'absence ?
- Chapitre 7 :
 - % de demandes acceptées pour les CRCT et CPP
 - Des données sur le co-voiturage sont-elles disponibles dans l'établissement ?

Effectifs*

* Recensement des personnes en activité (et de l'ETP au 31/12) dont la carrière est gérée au sein de l'UO.

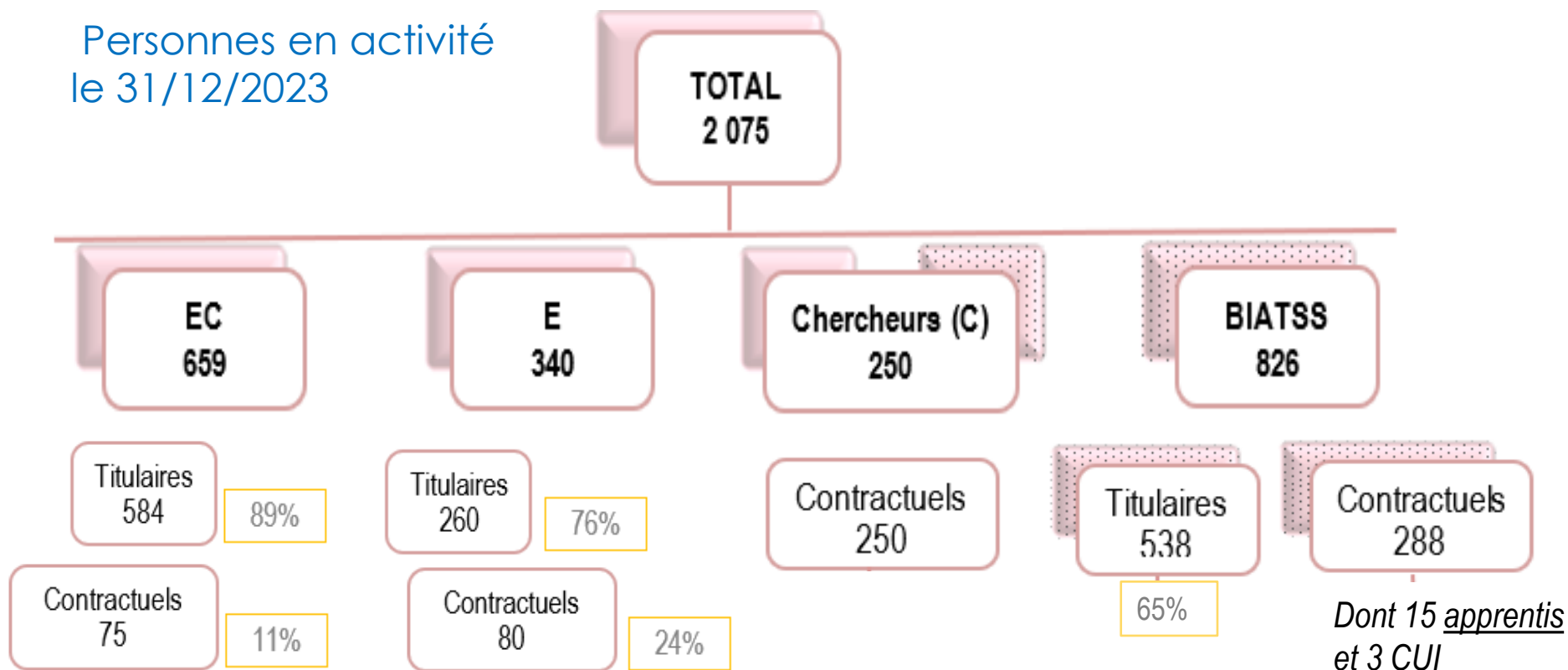
-Hausse annuelle des **effectifs** et de l'**ETP** au 31 décembre 2023



Les personnels recensés

Personnes en activité
le 31/12/2023

Au cours de l'année
civile 2023



356 étudiants ayant signé au moins un contrat étudiant à l'UO

1 501 vacataires d'enseignement dont 1 009 non fonctionnaires (soit 67%)

87 autres personnels (PFA, éméritat, mise à disposition)

Sur emploi contractuel du supérieur

La parité Hommes/Femmes

Personnels en activité au 31/12/2023

○ **50,5% de femmes**

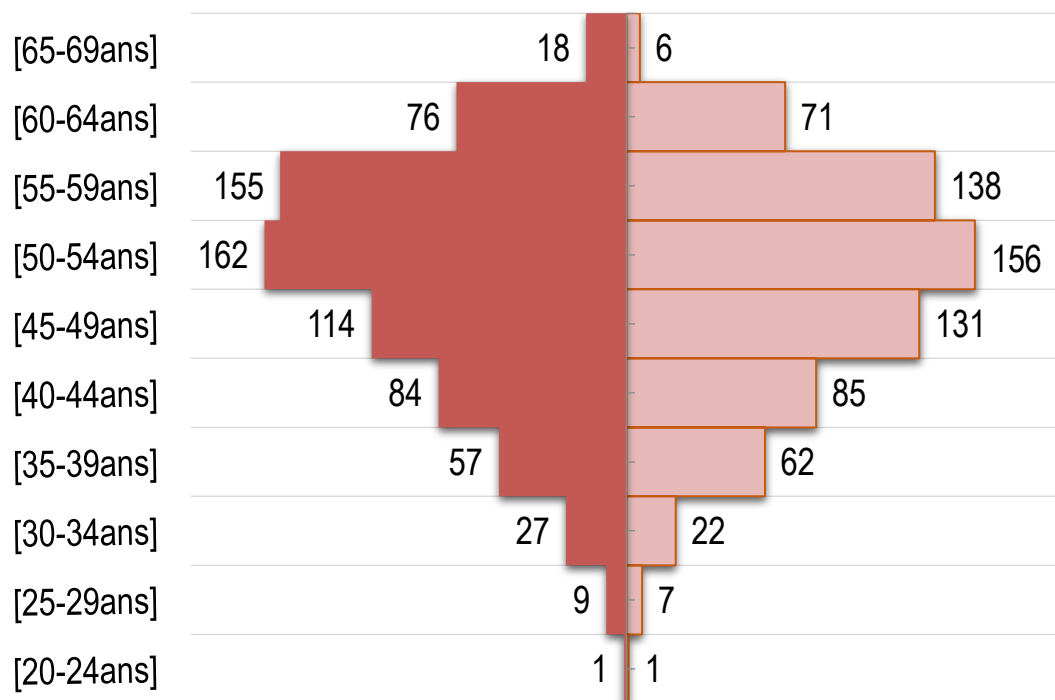
- 39% parmi les EC
- 49% parmi les E
- 42% parmi les C
- 63% parmi les BIATSS

- 49% de femmes parmi les titulaires
- 53% de femmes parmi les contractuels

Pyramide des âges

Personnels titulaires et contractuels, au 31/12/2023

**Agents titulaires
(en nombre de personnes)**



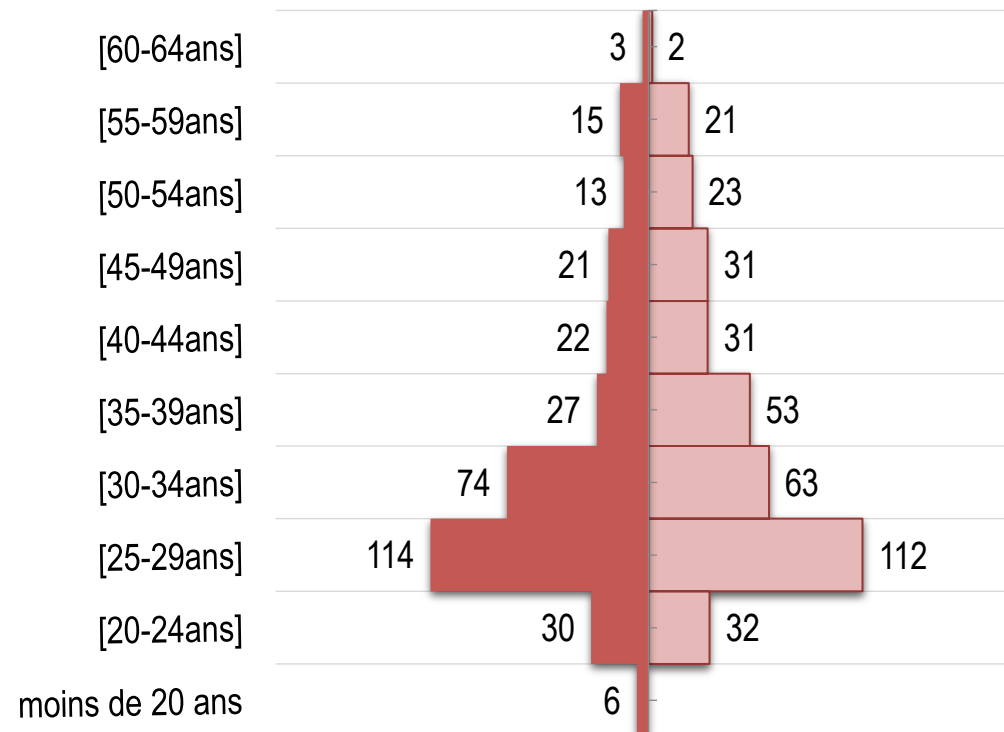
2 formes
différentes
de pyramide
des âges

Légende:

Hommes

Femmes

**Agents contractuels
(en nombre de personnes)**



Part des plus de 64 ans : **2%**

43 personnes soit 26 EC, 5 E et 12 BIATSS

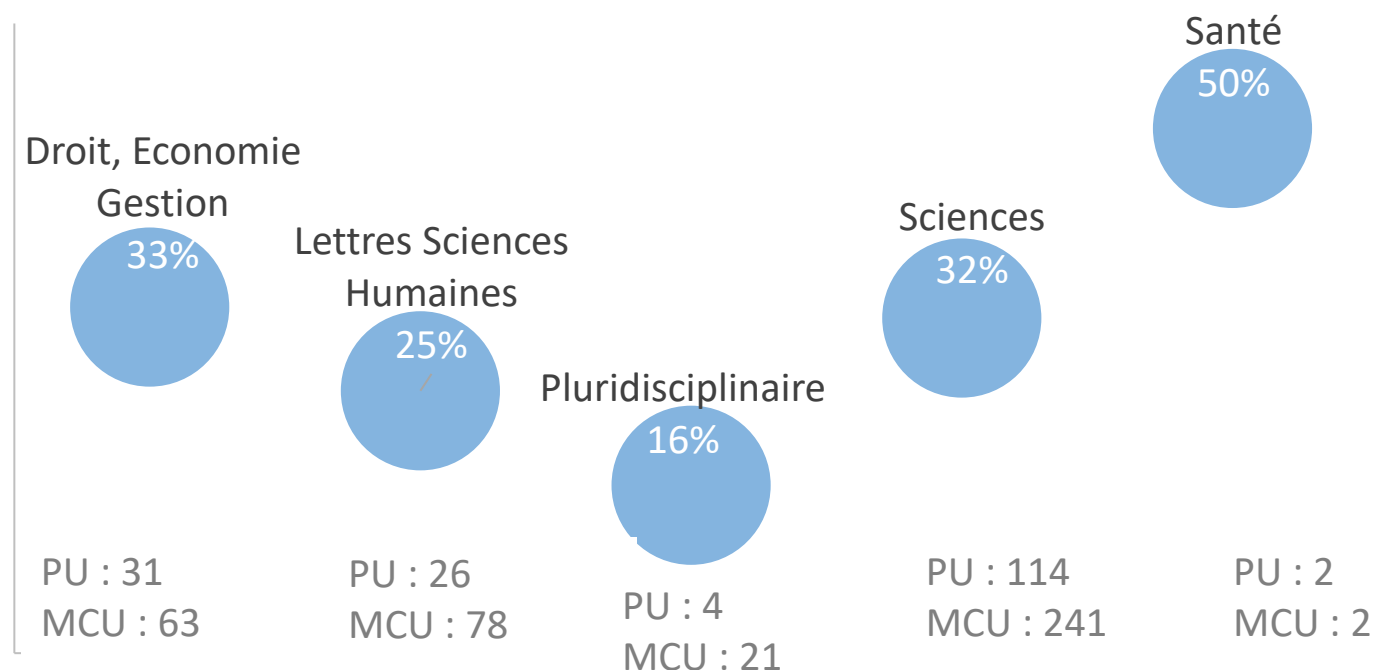
Le rapport PU/(PU+MCU)

Personnel titulaire, stagiaire en activité le 31 décembre 2023

- Niveau établissement : 30%

🇫🇷 Niveau national : 33% (source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur – année 2022)

- UO Par grande discipline :



National

Par grande discipline :

DEG : 34%

LSH : 31%

Sciences : 36%

Santé : 71%

Sources :

-Fiches démographiques par grande discipline CNU-année 2023, hors pluridisciplinarité et santé

-Santé : année 2021, opendat#ESR

BIATSS : Evolution du nombre de postes publiés

Evolution de la durée moyenne entre la publication de l'offre et la date du dernier entretien



	2021	2022	2023
Postes publiés	144	169	168
% de postes pourvus	77,8%	78,1%	83,0%
Nombre de jours	64	77	76

Les rémunérations

- Masse salariale en hausse
 - Dont projets financés

- Primes et indemnités

- Score de rémunération

☞ Remplacement des coûts moyens par corps par la méthodologie écart de rémunération H/F de l'outil DGAFP.

2021	2022	2023
139,5 M€	144,8 M€	151,9 M€
5,2 M€	6,1 M€	6,6 M€

	2022	2023
EC et E	en ↗	en ↗
BIATSS	en ↘	en ↗

-	77	81
---	----	----

Les parcours professionnels*

*des
personnels
titulaires*

		2021	2022	2023
Nombre total de promotions		105	148	136
EC : Promotions de grade	PU	17	21	26
	MCU	35	36	21
EC : Promotions de corps	MCU-PU	5	6	6
<u>Repyramidage</u>				
E : Promotions de grade	2 nd D°	22	28	40
EC et E		79	91	93
BIATSS : Promotions de grade		19	30	24
BIATSS : Promotions de corps		7	16	9
BIATSS : Promotion de corps			11	10
<u>Repyramidage</u>				
BIATSS		26	57	43

*hors concours et examens professionnels

- Evolution des dépenses
- ↗ du nombre de stagiaires
- Nombre moyen de jours de formation
- Congés de formation professionnelle
- Accompagnement individuel (nb personnes)
- Bilan professionnel

2021	2022	2023
134 416 €	155 077€	147 406 €
1 260	1 449	1 747
1,3	1,1	1,4
4	-	4
61	50	52
3	-	-

- Taux de réponse aux convocations
- Visites médicales (dont entretien avec l'infirmière)
- Assistants de prévention (effectifs)
- Nombre de DUERP rédigés
- Visites de la Commission sécurité
(% d'avis favorables)
- Nombre d'accidents du travail

2021	2022	2023
87%	91%	88%
438 visites (107)	457 (64)	741 (292)
53	53	57
39 sur 95	28 sur 97	29 sur 95
9 bâtiments (100%)	11 bât. (100%)	13 bât. (100%)
28	26	21

- La Cellule de Lutte contre les Violences,
nombre de personnels visés par un signalement /
nombre de saisines

4 / 4	9 / 8	23 / 14
-------	-------	---------

- Modalités de service

- Télétravail

- Absences

- CRCT

- CPP

	2021	2022	2023
% T. Plein	91%	91,2%	91,7%
% T. Partiel	5%	4,4%	4,7%
% T. Incomplet	4%	2,8%	2,2%
% T. <i>partagé</i>		1,6%	1,4%
Nombre de personnes	328	367	416
Nombre de jours d'absence	18 426	20 300	20 040
<i>jours de carence</i>	305	510	629
Nombre de CRCT	10	7	12
Nombre de CPP	-	4	3

- Prestations sociales :
- Aide à la restauration (hors CNRS) :
- Aide aux transports en communs :
- Forfait mobilité durable
- Association ASTUCE :
- Aide financière exceptionnelle :

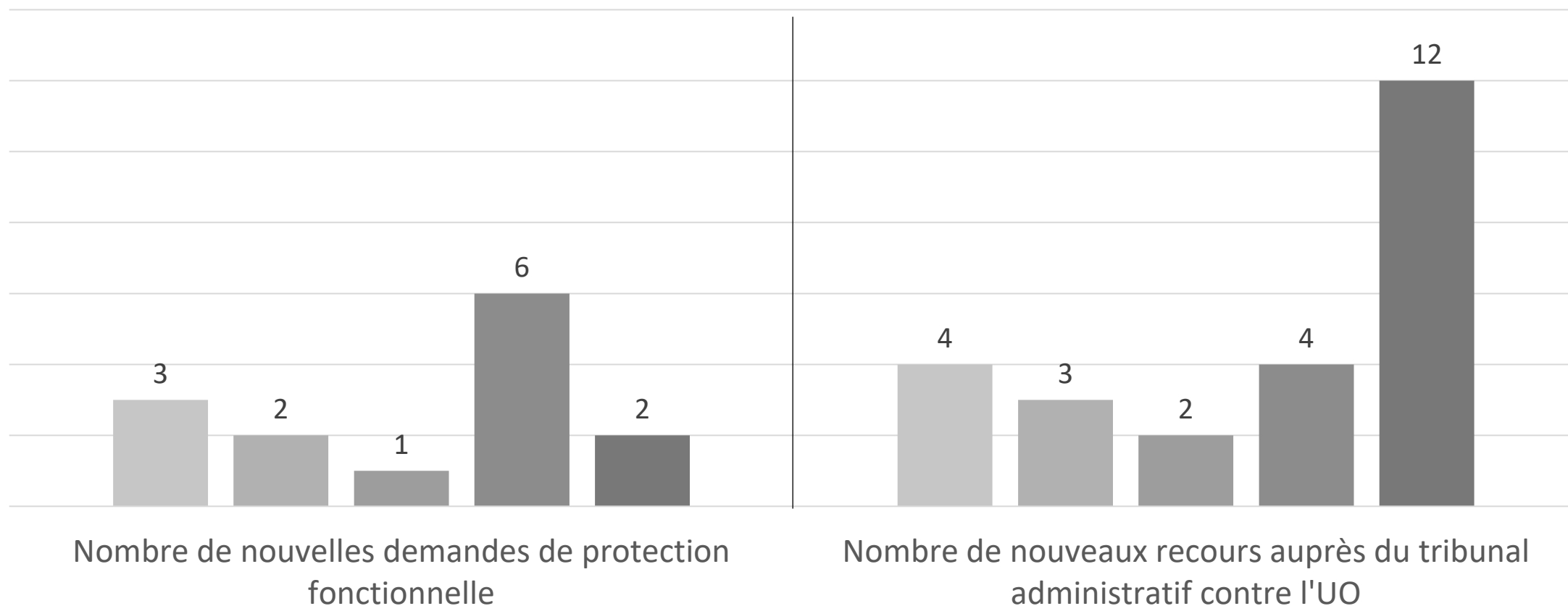
	2020	2021	2022	2023
PIM	40	27	53	44
ASIU	84	95	94	93
Nombre de repas	3 888	5 040	6 487	8 746
Nombre de bénéficiaires	303	266	301	345
	63	80	221	173
Nombre d'adhérents	444	448	467	466
Nombre de dossiers retenus	8	1	6	9

Le dialogue social

2021	2022	2023
11 CA en séance plénière	11	12
5 CAC en séance plénière / 18 en formation restreinte	7 / 20	9 / 17
9 CR en séance plénière / 10 en formation restreinte	9 / 10	8 / 11
9 CFVU en séance plénière	9	10 / 2 en séance restreinte
10 réunions CHSCT	8	4 réunions F3SCT
11 CT dont les avis « pour » représentent 70% des 60 points soumis au vote.	14 CT dont les avis « pour » représentent 75% des 36 points soumis au vote.	14 CSA dont les avis « pour » représentent 81% des 63 points soumis au vote.
1 CCPANT	1 CCPANT	2 CCPANT
	2 Commissions d'action sociale	8
	5 commissions d'experts _ filière ITRF 2 commissions d'experts _ Filière BIB	4 commissions d'experts _ filière ITRF 2 commissions d'experts _ Filière BIB

Les actions juridiques

■ 2019 ■ 2020 ■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



Merci de votre attention !

Publication de la version RSU :

<https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/travailler-luniversite/rapport-social-unique>



+ Publication des chiffres-clés, score de rémunération

Des questions ?