

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DE LA LETTRE D'ORIENTATIONS EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 27 JUIN 2025,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2024-3 du 2 janvier 2024 modifiant le décret n°2020-1527 en date du 7 décembre 2020 portant création de l'établissement public expérimental Université Clermont Auvergne (UCA) ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu l'avis du Directoire en date du 16 juin 2025 ;

Vu l'avis du Comité social d'administration en date du 24 juin 2025 ;

PRESENTATION DU PROJET

L'EPE s'inscrit dans une perspective de Grand Établissement et dans ce cadre, a inscrit dans la révision de ses statuts la volonté de décliner sa stratégie en matière de ressources humaines, de conditions de travail et d'attractivité afin de favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance fort à l'EPE.

Dans ce contexte, un débat d'orientations en matière de ressources humaines est mené afin d'établir les grands principes communs de l'Université Clermont Auvergne (UCA), établissement public expérimental, de Clermont Auvergne INP et de l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Clermont-Ferrand (ENSACF), en matière de ressources humaines et de conditions de travail. Ces grands objectifs et principes convergents sont repris dans la lettre d'orientation RH annuelle (LO RH), soumise au conseil d'administration de Clermont Auvergne INP, de l'ENSACF et à celui de l'UCA, et ce afin que l'EPE puisse décliner de manière concertée sa stratégie RH et ainsi préparer le cadrage des campagnes d'emplois BIATSS et EEC 2026.

Vu le quorum atteint en début de séance ;

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'approuver la lettre d'orientations en matière de ressources humaines, telle que jointe en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 25

Pour : 16

Contre : 0

Abstentions : 9

**Le Président de l'Université
Clermont Auvergne,**

***Conseil d'administration de Clermont Auvergne INP
- 1 juillet 2025***

***Conseil d'administration de l'Ecole Nationale Supérieure
d'Architecture de Clermont-Ferrand – 8 juillet 2025***

***Conseil d'administration de l'Université Clermont Auvergne
- 27 juin 2025***

***Débat pour approbation de la Lettre d'Orientations en
matière de Ressources Humaines 2026 de l'EPE UCA***

La lettre d'orientation en matière de Ressources Humaines (LO RH) a pour objectif de décliner annuellement la stratégie de ressources humaines partagée entre l'Université Clermont Auvergne (UCA), établissement public expérimental, Clermont Auvergne INP (CA INP) et l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Clermont-Ferrand (ENSACF), en listant les principes devant guider la construction des campagnes d'emplois 2026 mais également le dialogue social et les actions en lien avec la qualité de vie au travail. Cette stratégie traduit les objectifs du projet d'établissement, se reposant sur les valeurs qui fondent l'identité de l'EPE, tout en s'adaptant au contexte financier fortement contraint.

I - Contexte et enjeux RH 2026

L'université aborde l'année universitaire 2025-2026 dans un contexte marqué par une forte incertitude sur les niveaux de dotation de l'État pour les exercices 2025 et 2026. Cette incertitude budgétaire nécessite la poursuite des efforts engagés afin de garantir la soutenabilité financière des établissements.

Dans cette perspective, la politique de gestion des ressources humaines devra répondre à un triple impératif : garantir la continuité et la qualité du service public de l'enseignement supérieur,

maintenir de bonnes conditions de vie et de travail à l'Université tout en adaptant les moyens mobilisés à la réalité des besoins et aux contraintes financières de l'université.

II – Les objectifs de la LO RH 2026 à l'échelle de l'EPE

Les orientations proposées en matière de RH s'inscrivent dans le cadre d'une trajectoire engagée ou du suivi du plan d'action budgétaire pluriannuel 2025-27 pour l'UCA (voté au conseil d'administration du 23 mai 2025), visant à restaurer une soutenabilité financière dès 2026. Elles sont également étroitement articulées avec le redimensionnement de l'offre de formation, ainsi que le travail engagé sur la priorisation des activités de l'établissement.

Ce contexte général conduit à actionner différents leviers pour ralentir l'augmentation des dépenses de masse salariale, en travaillant sur l'ensemble des enveloppes : enseignants-chercheurs et enseignants, personnels BIATSS, moyens provisoires et titulaires, heures complémentaires. Il est donc envisagé :

- de ne pas recruter d'agents sur une partie des postes vacants, dans le cadre de la campagne d'emploi 2026;
- d'éviter toute augmentation de moyens provisoires enseignants et BIATSS;
- de poursuivre la réduction des HC dans le cadre du travail de redimensionnement de l'OF et des perspectives de déploiement de formations d'ingénieurs pour CA INP.

Ces efforts doivent permettre de dégager des marges de manœuvre pour financer des mesures concrètes s'inscrivant dans plusieurs axes de notre politique RH :

- Renforcer la politique indemnitaire dans un souci de reconnaissance du travail accompli par les agents ;
- Poursuivre les démarches de QVCT et de RSE au travers d'initiatives concrètes autour de l'égalité professionnelle, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations.

III – Les objectifs de la LO RH 2026 déclinés dans les établissements et leur trajectoire pluriannuelle

III-1- Le maintien d'une campagne d'emplois titulaires en 2026, mais sur un périmètre restreint

A- UCA

Le retour à l'équilibre du compte de résultat en 2026 est l'objectif primordial qui guide la stratégie déployée. Elle doit se traduire au travers des indicateurs de soutenabilité budgétaire notamment un taux de rigidité de la masse salariale inférieur à 83%. Ainsi le travail doit se poursuivre pour limiter la hausse de la masse salariale.

Cet objectif de limitation de la hausse de masse salariale présenté dans le plan d'action se traduit en 2026 par une hausse de +0,5% (par rapport au BR1 2025) de +0,7% en 2027. Sur les exercices suivants, cette hausse doit être contenue à +2% sur l'ensemble de la masse salariale prenant en compte le GVT. Cela conduit, compte tenu de la hausse mécanique de la masse salariale et de la volonté partagée de revaloriser le régime indemnitaire des personnels de catégorie C, à maintenir les contraintes mises en œuvre dans le cadre de la campagne d'emploi 2025 et prendre des mesures supplémentaires sur 2026. Les conditions de mise en œuvre de cette cible sont détaillées ci-dessous et sont conformes aux mesures présentées à la DRAES en janvier 2025.

La campagne d'emplois 2026 doit s'inscrire également dans la poursuite des efforts engagés dans le cadre de notre plan d'action budgétaire 2025-27. La décélération de la progression de la masse salariale suppose que soit poursuivi le non-renouvellement d'une partie des postes vacants et la baisse des heures complémentaires. La baisse des HC est estimée à -1M€ soit près de 17 000 heures dès la rentrée 2025/2026. Le nombre de recrutements sur poste vacant sera fixé au plus juste par rapport aux marges de manœuvre définies par la prospective financière et la volumétrie constatée des emplois vacants, connus fin juin 2025. L'économie attendue est de 3M d'€. Cette campagne d'emploi sous contrainte doit être travaillée en lien avec le redimensionnement et la priorisation des activités de l'établissement, qui doit garantir une capacité humaine pour couvrir les besoins essentiels et prioritaires, sans dégradation des conditions de travail.

Conformément à ce qui a été pratiqué pour la campagne 2025, une partie des postes non renouvelés immédiatement pourront être mis au concours ultérieurement, dans le cadre de redéploiements et lorsque la situation financière de l'Université sera à nouveau à l'équilibre.

B- CA INP

Pour Clermont Auvergne INP, même si la part des dépenses de MS sur les dépenses totales n'a pas atteint les seuils de vigilance, il convient de maîtriser l'évolution de ce ratio dans la perspective de la sortie d'expérimentation avec l'intégration de la masse salariale des emplois en PNA. Un outil de modélisation du ratio de rigidité de la masse salariale est en cours de création et permettra d'apporter des inputs aux réflexions, débats et négociation avec le Ministère.

C- ENSACF

Entre 2019 et 2022, l'ENSACF a vu sa consommation ETP T3 augmenter et s'est installé un dépassement chronique du plafond d'emploi (7 ETPT de dépassement en 2021 et 8 en 2022)

Grâce à un travail courageux et concerté, la direction de l'établissement, aidée de la CFVE, a mis en place un plan de retour au plafond d'emploi. L'objectif a été atteint en deux ans.

Le plan a consisté en une réorganisation complète de la pédagogie (diminution du nombre de groupes de projets, diminution des enseignements au choix etc.) ainsi qu'en une baisse des effectifs T3 ATS par une réorganisation interne.

Cette diminution de consommation de 7 ETPT entre 2022 2024 (soit près de 25% des ETPT T3) s'est accompagnée d'un relèvement du plafond de 1.5 ETPT, sans transfert de masse salariale.

Le léger dépassement 2024 s'explique par des remplacements d'enseignants en congé maladie ou maternité.

Avec -30% d'ETPT en 3 ans, l'ENSACF a atteint sa limite critique. Il n'est plus possible pour l'ENSACF de descendre sous les 22 ETPT notifiés. La masse salariale sera donc contenue autour de 1 million d'€, sous le plafond d'emploi, avec évolution de +5% en raison du glissement vieillesse technicité GVT.

Néanmoins, la mesure de revalorisation des enseignants contractuels T3, normalement compensée en totalité par le ministère de la culture est évaluée à près de 100 000€.

III-2- La consolidation des efforts sur les moyens provisoires enseignants et BIATSS

A- UCA

Les campagnes de moyens provisoires enseignants (ATER, enseignants CDD, PAST, ATP) permettent de couvrir, par recrutement de CDD, des besoins récurrents (ex : remplacement d'absences longues de fonctionnaires, besoins pérennes identifiés dans le cadre d'enseignements structurels comme ORE et PASS/LAS) et des besoins temporaires. L'effort pour la campagne 2025-26 porte sur la réduction de moitié des moyens provisoires identifiés sur besoins temporaires, avec le maintien de la volumétrie des CDD ciblés sur des besoins récurrents. Ces réductions sont portées par les Instituts qui se voient attribuer une enveloppe en masse salariale, et donc avec la possibilité d'ajuster les moyens aux besoins tout en répondant à l'effort demandé nécessaire.

Pour la prochaine campagne de moyens provisoires 2026-27, qui impactera l'année 2026 en tiers d'année, il est souhaitable de ne pas réduire à nouveau les emplois affectés à des besoins pérennes. En revanche, aucune création de CDD ne peut être actée sans redéploiement associé, ou sans financement extérieur identifié. Une correction pourra être faite au moment de la mise à jour de la prospective financière faisant suite à l'analyse du compte financier 2025.

B- CA INP

Une étude portant sur la mutualisation et l'optimisation des fonctions supports a été engagée, avec un premier focus sur les volets Relations internationales et Communication.

Par ailleurs, les ressources fléchées intégrant un volet RH doivent être considérées comme des marges de manœuvre, représentant autant d'opportunités d'optimisation et d'amélioration de l'efficacité du fonctionnement de l'établissement.

C- ENSACF

Le travail de rationalisation a déjà été fait au sein de l'ENSACF sur les 3 années précédentes. Aucune création nette de poste, ni restructuration n'est prévue à l'école sur 2026. Le plafond d'ETPT T3 (enseignants et ATS) reste à 22 ETPT.

III-3- La poursuite de la réduction des heures complémentaires

A- UCA

Faisant suite au travail de redimensionnement de l'offre de formation, le plan de réduction des heures se poursuit avec un objectif pour 2026 de -17 000 heures soit -1M€ pour l'UCA.

B- CA INP

CA INP et ses écoles sont en phase d'évaluation par la CTI. Par ailleurs CA INP travaille sur un certain nombre de projets de développement de segments de formation ou de formations d'ingénieurs nouvelles, en lien pour l'essentiel avec les réponses lauréates à l'AMI CMA. Ces retours permettront d'intensifier la cohérence et complémentarité de son offre de formation.

Des pistes d'optimisation/rationalisation sont en réflexion avec notamment un groupe de travail sur les langues, une meilleure exploitation des financements de façon générale, et en particulier pour des actions en entrepreneuriat ...

C- ENSACF

Aucune heure complémentaire n'est payée à l'ENSACF, ni sur les ATS, ni chez les enseignants.

III-4 La politique indemnitaire et la poursuite du travail engagé sur la QVCT

Harmonisation et revalorisation indemnitaire:

Dans le cadre de l'harmonisation avec Clermont Auvergne INP, et des réflexions en cours sur le redéploiement du CIA au sein de CA INP, une revalorisation indemnitaire des personnels de catégorie C va être engagée dès 2025 et poursuivie en 2026.

QVCT :

La signature en 2025 de la convention entre la MGEN, l'UCA, Clermont Auvergne INP et l'ENSACF constitue un jalon important d'une politique QVCT à l'échelle de l'EPE.

L'année 2026 permettra d'accroître la mutualisation des dispositifs de prévention des risques psycho-sociaux à l'échelle de l'EPE. Actuellement, seule la cellule de veille RPS est mutualisée (UCA et Clermont Auvergne INP) ; l'intégration de l'ENSACF à ce dispositif est l'un des objectifs de l'année à venir, ainsi qu'une réflexion concernant la mutualisation à l'échelle de l'EPE du COPIL RPS de l'UCA.

L'approfondissement de la convergence des politiques de l'UCA, de Clermont Auvergne INP et de l'ENSACF en matière notamment d'accompagnement des personnels proches aidants, et de télétravail avec l'ENSACF, constitue l'autre objectif des mois à venir.

III-5 - Moyens associés à ces objectifs

Plan de fiabilisation du pilotage budgétaire : Dans le cadre du renforcement de la fiabilité du pilotage budgétaire, un plan d'actions structuré a été engagé. Il comprend notamment le développement d'un nouveau **tableau des emplois** permettant une historisation fine des données et une amélioration du fléchage des financements dans le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH). Ce dispositif est complété par la mise en place d'un **espace partagé DRH/DPCG**, visant à centraliser l'ensemble des fichiers nécessaires au pilotage de la masse salariale (PMS), ainsi que par l'**harmonisation des fichiers de référence** utilisés. Par ailleurs, une actualisation des procédures existantes est en cours, avec la formalisation de nouvelles règles de gestion, dans une logique de sécurisation et de traçabilité. Le dispositif de contrôle interne est également renforcé, notamment par l'augmentation du nombre de contrôles opérés par la coordination de la paie, en diversifiant les thématiques traitées. Enfin, le renforcement du SIRH est en cours, soutenu par le **recrutement d'un ETP dédié au contrôle de gestion en masse salariale (COMP)**.

Priorisation et redimensionnement des activités : la réflexion engagée depuis l'automne 2023 vise à améliorer la corrélation entre les activités portées par l'EPE et sa capacité à faire, notamment en termes de ressources humaines et en tenant compte des contraintes budgétaires. Cette réflexion trouvera son aboutissement dans le prochain projet d'établissement, élaboré en 2026 et mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2027.

Un nouveau modèle économique intégrant de nouvelles modalités d'allocation des moyens, notamment RH : les nouvelles modalités d'allocation des moyens expérimentées en 2025 se reposent sur des attributions d'enveloppes avec un montant maximal de dépenses notifié sur le volet RH. Ce nouveau modèle économique intégrera également et dès fin 2025 **un cadrage des AAP** avec notamment un taux de saturation de la MS limité à 70%, et un travail de projection des emplois en fin de financement.

Pilotage des RH : dans le cadre du travail mené sur la subsidiarité, les Instituts ont un rôle accru dans le pilotage de proximité, dans l'objectif du respect des engagements par les structures en matière RH.

Pilotage de la MS : Ce pilotage consiste à contrôler l'exécution budgétaire de la masse salariale en analysant les écarts par rapport à la programmation et à l'ajuster au moment des budgets rectificatifs. Ainsi, l'objectif est de se rapprocher d'une prévision d'exécution en intégrant les écarts constatés sur les années antérieures. Le déploiement à l'UCA du système d'information SIHAM PMS permettant de piloter la masse salariale de manière plus sécurisée vient d'être lancé mais avec une mise en œuvre courant 2027. Ce projet nécessitera une adaptation de la part de tous les acteurs concernés (gouvernance, directions, structures...). Un point crucial pour mener à bien ce pilotage est le recrutement d'un pilote de masse salariale à l'UCA.

Conclusion:

Les objectifs en matière de RH proposés dans cette LO RH garantissent à l'EPE une soutenabilité financière à moyen et long terme qui doit lui permettre de maintenir sa capacité à recruter des personnels permanents dans le cadre de ses missions de service public, de poursuivre sa politique d'amélioration de la qualité de vie et de conditions de travail des conditions de travail. Cette gestion responsable et équitable des moyens humains suppose un travail de fond et à long terme sur la structure de l'établissement et la priorisation de ses activités, de manière à recentrer les activités autour des capacités RH de l'établissement.

Signé électroniquement par
Mathias BERNARD



Le 1 juillet 2025