

Point n° 5.1 : Campagne d'emplois : Avis sur la campagne d'emplois des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur pour la rentrée universitaire 2027-2028**Point n° 5.2 : Campagne de recrutement : Avis sur la campagne de recrutement des contractuels enseignants pour la rentrée universitaire 2026-2027**

Cette note a pour objet de présenter différents éléments de réflexion dans le cadre de la campagne d'emplois des ESAS d'une part et dans le cadre de la campagne de recrutement des enseignants contractuels d'autre part. Elle s'attachera à fournir aux élus les informations relatives notamment au contexte budgétaire de l'établissement (1) et aux évolutions des effectifs des personnels enseignants et des besoins pédagogiques (2) qui ont déterminé les arbitrages sur la volumétrie des deux campagnes citées.

1. Contexte de l'établissement

Cette section a pour objet de présenter les grandes lignes du contexte budgétaire de l'établissement afin d'éclairer les élus dans leur réflexion sur la volumétrie de la campagne d'emplois des ESAS d'une part et sur la volumétrie de la campagne de recrutement des enseignants contractuels d'autre part.

La situation financière de l'établissement s'est dégradée sur les trois derniers exercices avec un résultat net déficitaire en 2023 et un résultat net légèrement positif en 2024 lié à une recette exceptionnelle de régularisation arrivée en fin d'année de 1,2M€. Le compte financier 2025 qui sera présenté lors du prochain Conseil d'Administration (12 mars 2026) confirme la trajectoire de dégradation des indicateurs financiers de l'établissement. En limitant notre analyse aux trois indicateurs retenus par le décret financier pour évaluer la soutenabilité financière d'une université, nous pouvons présenter les conclusions suivantes :

- Le niveau de trésorerie demeure au-dessus du seuil d'alerte mais la trajectoire est négative passant de 120 jours en 2023 à 92 jours en 2025
- Le niveau de fonds de roulement demeure au-dessus du seuil d'alerte mais la trajectoire est négative passant de 100 jours en 2023 à 72 jours en 2025.
- Le ratio de rigidité de la masse salariale, en hausse régulière, dépasse avec 83,1% le seuil d'alerte de 83%. La trajectoire en hausse de cet indicateur devrait se poursuivre en 2026 (entre 84% et 85%) si des mesures ne sont pas prises.

Tableau 1 : Trajectoire de l'UTLN sur les trois critères de soutenabilité financière

Objet/Définition	CF 2021	CF 2022	CF 2023	CF 2024	CF2025
Niveau de trésorerie <i>Le niveau de trésorerie doit être supérieur à 30 jours de fonctionnement en crédits de paiement hors investissement</i>	123	127	121	108	92
Niveau de fonds de roulement <i>Le niveau de fonds de roulement doit être supérieur à 15 jours de crédits de paiement hors investissement</i>	107	101	100	85	72
Poids des charges de personnel dans les ressources encaissables (ratio DIZAMBOURG) <i>(seuil d'alerte taux >83%)</i>	77,6%	80,1%	81,8%	81,8%	83,1%

Source : Compte financier 2025

Le décret financier prévoit que lorsqu'un des trois critères de soutenabilité n'est pas respecté, le Recteur doit demander à l'établissement de mettre en place des conditions de retour à l'équilibre (CRE) et les inscrire dans un budget rectificatif dans un délai de 3 mois après le compte financier. Par ailleurs, si l'établissement ne parvient toujours pas à respecter les trois critères lors du prochain BI 2027, alors il sera dans l'obligation de mettre en place un plan de retour à l'équilibre. Pour éviter ce scénario, l'établissement doit mettre en place des mesures correctives de la trajectoire de dépenses de masse salariale dès 2026. Dans la mesure où l'établissement a choisi de privilégier les emplois titulaires pour les missions d'enseignement et de recherche, le levier d'action concerne la volumétrie de la campagne de recrutements des enseignants contractuels.

Dans le cadre de son COMP 2026-2030 et en lien avec le travail effectué sur le Nouvelle Offre de Recherche, l'établissement a souhaité effectuer des recrutements par anticipation des départs en retraite des enseignants-chercheurs. Ces recrutements par anticipation devraient concerner 6 postes en 2026 et 4 postes en 2027. Les 6 recrutements supplémentaires vont augmenter dès septembre 2026 le potentiel d'enseignement et de recherche des composantes et laboratoires concernés. Comme évoqué l'année dernière, les effectifs étudiants et le volume d'heures de formation sont relativement stables, il n'y a donc pas de hausse de la pression sur l'encadrement. Par conséquent, la campagne de recrutement des enseignants contractuels sera diminuée par rapport à celles réalisées les années précédentes.

2. Informations relatives à la campagne d'emplois des ESAS

La projection budgétaire inscrite au BI 2026 (voté par le CA en décembre 2025) prévoit une campagne d'emplois pour les enseignants et enseignants titulaires de 10 postes soit un budget de 1M€ en année pleine et en coûts moyens. Les difficultés financières de l'établissement évoquée plus haut pourraient remettre en cause cette perspective. Cependant, nous souhaitons maintenir cet objectif afin de sécuriser les recrutements de titulaires pour l'enseignement et la recherche et être en cohérence avec notre stratégie développée dans le cadre de la NOR.

Par ailleurs, l'établissement souhaite garder un équilibre entre ESAS et enseignants-chercheurs afin de faire face aux besoins en termes d'encadrement pédagogique et en termes de potentiel de recherche. L'UTLN s'est fixée comme objectif de garder la part des ESAS parmi les enseignants et enseignants-chercheurs proche de 25% sans dépasser ce seuil. Depuis 2021, ce ratio se situe entre 24% et 25%. Par conséquent, lorsque la volumétrie de la campagne d'emplois globale projetée est de 10 postes ; il en résulte que le volume d'ESAS ne peut excéder (sauf départs massifs) 3 postes ce qui représenterait 30% de la campagne.

Pour cette campagne, les composantes ont exprimé 9 demandes de recrutement d'ESAS dont 5 émanant de l'IUT, et quatre composantes ont déposé une demande (SeaTech, UFR Staps, UFR LLSH, SUAPS). Les demandes de l'IUT sont récurrentes et pour rappel lors de la campagne précédente, trois postes avaient été accordés à l'IUT. Enfin, selon nos informations à ce jour, deux départs en retraite sont programmés en 2026 pour les ESAS.

3. Informations relatives à la campagne de recrutement des contractuels enseignants

La campagne de recrutement des contractuels enseignants concerne plusieurs profils : ATER, enseignant contractuel, lecteur de langue étrangère et maître de langue étrangère. L'enveloppe budgétaire affectée à cette campagne de recrutement a été de 2,8M€ en 2025-2026 alors que cette enveloppe était de 2M€ en 2020-2021. Cette enveloppe concerne 61,5 ETP pour un volume de près de 18 000 Hetd.

Pour faire face à la contrainte budgétaire présentée dans cette note, l'enveloppe allouée à la campagne 2026-2027 de recrutements des enseignants contractuels doit être au maximum de 2,5M€ sachant que près de 0,5M€ est préempté par l'enveloppe des enseignants en CDI. Par conséquent, l'enveloppe dédiée à l'ensemble des recrutements des enseignants contractuels ne doit pas dépasser 2M€.

Les tableaux fournis en complément de cette note présentent en détails les demandes exprimées par les composantes. Elles s'élèvent à 38 postes d'ATER et 32 postes d'autres enseignants contractuels pour une masse salariale estimative de 3M€.

Les besoins en ATER sont très variables selon les domaines avec une plus forte demande en SHS, notamment dans les disciplines juridiques qui ont un contingent de doctorants relativement important. Dans certaines disciplines du domaine sciences et techniques, il est très difficile de recruter des ATER faute de viviers satisfaisants.

Enfin, il est important de noter qu'une seconde session de recrutement de contractuels enseignants est prévue en septembre, principalement d'ATER, pour faire face aux départs imprévus au cours de l'été et que celle-ci doit rester dans le budget déterminé pour l'ensemble de l'année 2026-2027.