



DIAGNOSTIC DE LA SITUATION
ET
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE
-CONDITIONS DE RETOUR À L'ÉQUILIBRE -

Pour information

19 mai 2026

SOMMAIRE

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION, ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- 1 Propos introductifs**
- 2 Situation historique de faiblesse de la SCSP rapportée au nombre d'étudiants**
- 3 Recommandation de la tutelle de saturer le plafond 1, de consommer notre masse salariale**
- 4 Des textes sur le seuil de la soutenabilité financière des universités signés le jour et l'antépénultième jour précédent la démission du gouvernement Barnier**
- 5 Les trois critères réglementaires du seuil de la soutenabilité financière des universités : 2 critères sur 3 sont positifs à l'UPVD dans le compte financier 2025**
- 6 Un ratio « Dizambourg » critiquable dans son dénominateur car difficile à améliorer en raison de produits contraints parfois étroitement liés aux politiques publiques choisies par l'État**
- 7 Un ratio « Dizambourg » critiquable dans son numérateur pour des raisons de dépenses de masse salariale étroitement liées au politiques publiques mises en œuvre par l'État**
- 8 L'augmentation de la masse salariale décidée et non compensée par l'État provoque aussi la diminution du fonds de roulement de l'UPVD**

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION, ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

-1 Propos introductifs

- Le **modèle d'allocation de la SCSP et des moyens** entre les universités doit être interrogé, ainsi que le choix du **ratio « Dizambourg »** qui souffre d'un déficit d'échanges avec les universités, notamment les plus fragiles (richesse inégale des territoires, taux d'étudiants boursiers, nombre de sites rapporté à la taille et aux moyens des universités, etc.) ;
- L'UPVD, comme la plupart des universités de taille de sa catégorie, est **victime partielle des modèles de financement sous forme d'AAP**. En outre, pour le PIA Excellences sous toutes ses formes, l'UPVD est la seule université de la Région académique Occitanie non dotée par l'État et, en conséquence, non soutenue à ce titre par la Région OPM ;
- **L'UPVD porte une politique territoriale forte** en étant engagée sur de nombreux sites et antennes des Pyrénées-Orientales et de l'Aude. Cette présence reconnue et appréciée est aussi très **exigeante en termes d'attendus** de formation et de vie étudiante (Santé, sport, culture). Les attendus de l'État, de la Région Occitanie et des villes sont importants alors que **nos sites et antennes sont coûteux** faute de possibles économies d'échelle. Le poids est particulièrement lourd à porter pour un établissement de la taille de l'UPVD, dont les moyens humains et financiers sont contraints ;
- L'UPVD n'a jamais bénéficié d'une **aide financière en fin d'exercice** ;
- L'UPVD est reconnue par la tutelle comme une université qui fait preuve de **discernement**.

-2 Situation historique de faiblesse de la SCSP rapportée au nombre d'étudiants

- Les **effectifs étudiants ont augmenté**, notamment ces deux dernières années.

Évolution du nombre d'étudiants 2023-2025

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Évolution
SISE au 15/01	8202	8410	8729	+ 6,43 %
Nombre définitif	8793	9019	9236	+ 5,04 %

- Situation structurelle difficile pour l'UPVD, explicitée notamment par un courrier du Président de l'UPVD du 14 janvier 2021¹. Cette situation a été reconnue par l'État qui, au titre de la « trajectoire d'emplois - rééquilibrage », est venue légèrement abonder la SCSP jusqu'en 2021².

¹ Courriers notamment adressés au Rectorat et à la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle.

² 200.000 € furent alloués dans la notification définitive de l'exercice 2021.

- Situation structurelle difficile qui a pu apparaître conjoncturellement améliorée par rapport à d'autres établissements, en raison d'une diminution ponctuelle des effectifs en 2024³.
- La hausse significative et continue des effectifs étudiants depuis 2024 vient rappeler la situation structurellement difficile de l'UPVD.

-3 Recommandation de la tutelle de saturer le plafond 1, de consommer notre masse salariale

- **En accord avec les analyses des services du rectorat, l'UPVD a mieux consommé sa MS, depuis 2022, saturé son plafond d'emplois à hauteur de la masse salariale disponible pour se donner les moyens de ses stratégies**, tout en renforçant son pilotage du suivi de MS et de ses emplois. Elle a défini et formalisé les cadres de sa politique RH (LDG, protocoles, chartes...). En 2024 et 2025, l'UPVD a mené un travail de fiabilisation de l'ensemble de ces données pour solliciter et obtenir le rehaussement de son plafond d'emploi de 40 ETP (transfert d'emplois du plafond 2 qui étaient financés par la SCSP).
- Le ratio Dizambourg appliqué au plafond 1- Etat / SCSP affiche, en 2025, un taux de 93,3% de SCSP affectée à la masse salariale. Ce même ratio appliqué au plafond 2- Etablissement / produits des recettes additionnelles affiche, en 2025, un taux de 51,5%.⁴
Cela démontre que la dégradation de l'indicateur financier à l'origine du CRE provient bien des mesures Etat et de la SCSP insuffisante en fonctionnement, voire en investissement. Cela souligne aussi la performance de l'UPVD puisque nos succès sur les AAP permettent de faire baisser le ratio imposé par l'Etat (plafond 1- Etat / SCSP) de presque 8 points (93,3% → 85,7%).

-4 Des textes sur le seuil de la soutenabilité financière des universités signés le jour et l'antépénultième jour précédent la démission du gouvernement Barnier

- Le 2 décembre 2024, le gouvernement de Michel BARNIER⁵ signe le décret n° 2024-1108 relatif « *au budget et au régime financier des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel* »⁶. Ce décret prévoit notamment la suppression du critère de la perte au compte de résultat sur deux comptes financiers successifs pour entrer dans un plan de retour à l'équilibre financier, critère remplacé par une analyse de soutenabilité budgétaire fondée sur trois critères (Cf. Art. R. 719-61 et R. 719-109 du C Éduc.).
Selon le nouvel article R719-61 du Code de l'éducation : « *Le budget est considéré en équilibre réel lorsque les trois conditions suivantes sont remplies : a) Le tableau présentant l'équilibre financier, le compte de résultat prévisionnel et l'état prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale sont chacun votés en équilibre ; b) Les recettes et les dépenses ainsi que les produits et les charges sont évalués de façon sincère et soutenable ; cette condition de soutenabilité est satisfaite lorsque les seuils fixés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé du budget pour la trésorerie, le fonds de roulement et les charges de personnels sont respectés ; c) Les financements du tableau présentant l'équilibre financier, hors financements de l'emprunt, permettent de couvrir le remboursement en capital des annuités d'emprunts à échoir*

³ Dépêche AEF du 4 mars 2026 sur la base des effectifs 2024

⁴ La SCSP représente 82% du budget agrégé de l'établissement au compte financier 2025.

⁵ Gouvernement ayant exercé du 21 septembre 2024 au 5 décembre 2024 ; Patrick HETZEL était alors le ministre de l'ESR.

⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050715012>

au cours de l'exercice. Pour parvenir à l'équilibre réel, le conseil d'administration peut autoriser un prélèvement sur la trésorerie et sur le fonds de roulement de l'établissement. »

- **Le 5 décembre 2024**, par délégations du Ministre de l'ESR et du Ministre chargé du budget et des comptes publics, est signé l'**arrêté « relatif aux seuils de soutenabilité budgétaire des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel du ministère chargé de l'enseignement supérieur. »** L'article 1^{er} de cet arrêté dispose : « – Les seuils prévus par l'article R. 719-61 du code de l'éducation sont fixés ainsi qu'il suit : a) Le nombre de jours de trésorerie est supérieur à 30 jours ; b) Le nombre de jours de fonds de roulement est supérieur à 15 jours ; c) Les charges de personnel représentent moins de 83 % des produits encaissables. Le seuil prévu au c est porté à 85 % pour les établissements dont la liste est établie par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et du budget. »
- Le décret et l'arrêté ont été respectivement publiés les 4 et 12 décembre 2024, pour une **entrée en vigueur dès le 1^{er} janvier 2025, alors même que la campagne d'emplois 2025 avait été construite antérieurement et les budgets initiaux validés par le Rectorat sans réserve, puis par le Conseil d'administration de l'UPVD.**

-5 Les trois critères réglementaires du seuil de la soutenabilité financière des universités : 2 critères sur 3 sont positifs à l'UPVD dans le compte financier 2025

- Le nombre de jours de **trésorerie** doit être supérieur à 30 jours. La situation financière de l'UPVD est très satisfaisante avec une trésorerie de 86 jours (21.924.895 €).
- Le nombre de jours de **fonds de roulement** doit être supérieur à 15 jours. La situation financière de l'UPVD est très satisfaisante avec un fonds de roulement de 97 jours (19.388.835 €).
- **Les charges de personnel doivent représenter moins de 83 % des produits encaissables pour l'UPVD.** La situation financière de l'UPVD n'est pas, à l'aune de ce seul critère appelé le ratio (Bernard) « Dizambourg », satisfaisante avec un pourcentage de 85,7%, soit un ratio supérieur de 2,7 points au plafond autorisé.

-6 Un ratio « Dizambourg » critiquable dans son dénominateur car difficile à améliorer en raison de produits contraints parfois étroitement liés aux politiques publiques

- L'UPVD est encore aujourd'hui bien positionnée dans le résultat des **recettes additionnelles**, mais reste dépendante des politiques publiques, dont la pérennité est parfois interrogée.
- **Aides à l'apprentissage.** La réforme du système de financement de l'apprentissage conduit à une baisse de 31% de l'aide financière aux employeurs d'apprentis (3,4 milliards d'euros en 2025 contre 2,3 milliards d'euros au PLF 2026)⁷.

⁷<https://roqueesr.fr/le-casse-du-siecle/#:~:text=Ou'est%2Dce%20que%20le,de%20retraites%20des%20ex%2Dfonctionnaires>

-7 Un ratio « Dizambourg » critiquable dans son numérateur pour des raisons de dépenses de masse salariale étroitement liées aux politiques publiques mises en œuvre par l'État

- Une évolution de notre SCSP⁸ dont la construction entre crédits de masse salariale et crédits de fonctionnement favorise mécaniquement le dépassement du ratio « Dizambourg ». Alors que les crédits de fonctionnement ont diminué par rapport à 2020, les crédits de masse salariale ont très sensiblement augmentés. **La SCSP a un ratio « Dizambourg » trop élevé, et la situation s'est aggravée depuis 2020.**

Évolution 2020/2025 de la SCSP de l'UPVD

	2020	2021 avec plan de relance	2022 avec plan de relance	2023	2024	2025
SCSP (en €)	62 297 325	66 356 453	65 523 761	67 307 875	68 440 624	68 878 408
- Dont crédits de MS (en €)	57 078 343	59 156 193	60 051 384	62 140 635	63 494 184	64 280 860
- Dont crédits de fonctionnement (en €)	5 218 982	7 200 260	5 472 377	5 167 240	4 946 440	4 597 548
Part de MS dans notre SCSP (en %)	91,62	89,14	92,05	92,32	92,77	93,32

- **Or, cette augmentation entre 2020 et 2025 de 1,70 point du pourcentage que représente notre masse salariale dans notre SCSP (Tableau supra : 91,62% en 2020 contre 93,32 % en 2025) est due à des mesures prises par l'État.** Pour l'exercice 2025, le détail de la notification définitive de SCSP fait état de :
 - 976.493 € de hausse du **CAS pension** (Compte d'Affectation Spécial où sont versées les pensions de retraite des anciens fonctionnaires) ;
 - 916.252 € de mesures **LPR** (Primes ES des ESAS, jeunes chercheurs, nouveaux contrats doctoraux + revalorisation, refontes indemnitaires ESAS et EC, repyramidages EC et BIATSS, CPJ, etc.) ;
 - 221.760 € aide à la création des **BUT**.
- **En 2025, la notification définitive de SCSP pour l'UPVD comptabilise 2 114 505 € de dépenses salariales décidées par l'État et comptabilisées dans les dépenses de l'UPVD.**

L'UPVD ne peut que s'en réjouir pour ses personnels mais ces mesures de la tutelle, pour la seule année 2025 viennent fortement participer à la dégradation du jeune ratio « Dizambourg ». Ces dépenses nouvelles de l'État en masse salariale doivent être comparées aux **270 530 € du coût réel de la campagne d'emplois 2025 arbitrée par l'UPVD.**

⁸ Source : notifications définitives à l'UPVD pour les exercices mentionnés.

- **La modération de la consommation de notre masse salariale peut être mesurée par la vacance historique de huit emplois de professeurs des universités**, pour que l'ensemble de nos emplois du plafond 1 soient occupés. Ces 8 supports de PU vacants à l'UPVD **représentent seuls une économie moyenne théorique de masse salariale de 1 120 000 euros par an** (140 000 € coût moyen chargé PU x 8).

Plafonds d'emplois État - SCSP

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Plafond d'emplois État (notifications définitives)	764 ETP	765 ETP avec 1 CPJ	766 ETP avec 1 CPJ	768 ETP avec 1 CPJ	768 ETP	807 ETP avec 1 CPJ

- **Cette situation structurelle ne peut pas être corrigée par les seules ressources additionnelles liées aux seules activités de l'UPVD** (*Ex. ressources additionnelles des conventions de recherche, liées à l'apprentissage et la formation continue, de la Fondation universitaire, de l'Alliance européenne ACROSS, etc.*) marginales au regard de la SCSP et qui génèrent elles aussi de la masse salariale. **L'enjeu de la bonne exécution de nos missions de service public est posé.**
- **Cette situation structurelle ne doit pas remettre en cause le dynamisme de l'UPVD dans la mise en œuvre volontaire des politiques publiques traduites dans ses schémas directeurs**, malgré leurs conséquences en masse salariale :
 - Soutien aux EBPP : étudiants en situation de handicap, sportifs de haut niveau et de bon niveau, artistes de talent ;
 - Soutien pour le service de santé aux étudiants (SSE) ;
 - Engagement dans la politique DDRSE par sa mise en œuvre (label DDRSE en cours de renouvellement) et son suivi (recrutement d'un agent) ;
 - Engagement dans la politique TEDS ;
 - Engagement dans la politique COMPAS ;
 - Etc.
- **Cette situation structurelle ne doit pas remettre en cause les succès de l'UPVD**, malgré leurs conséquences en masse salariale :
 - Engagement réussi - 4^e meilleur taux pour notre vague - dans le COMP 0,8 % (mesures de MS)
 - Engagement dans l'alliance européenne ACROSS depuis le 1^{er} janvier 2025 (mesures de MS)
 - Croissance du nombre d'ANR (mesures de MS)
 - Croissance du nombre de projets POCTEFA, 15 actuellement (mesures de MS)
 - Etc.
- **Cette situation structurelle ne doit pas remettre en cause le rôle majeur de l'UPVD sur ses territoires (PO et Aude) et son écosystème**, malgré leurs conséquences en masse salariale.
 - Présence précieuse de l'UPVD sur ses territoires avec ses 12 sites et antennes d'enseignement et/ou de recherche (mesures de MS)
 - Création de l'hôtel d'incubation d'entreprises (mesures de MS)
 - Création d'une fondation universitaire (mesures de MS)
 - Etc.

-8 L'augmentation de la masse salariale décidée et non compensée par l'État provoque aussi la diminution du fonds de roulement de l'UPVD

- L'augmentation des charges de masse salariale décidées par l'État non compensées ou compensées partiellement ont, en outre, conduit l'UPVD à **prélever ces dernières années sur son fonds de roulement (PRF) avec l'aval du Rectorat la somme de 4 666 000 €.**

Évolution des charges salariales de l'UPVD⁹

PFR EN BI	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
CAS PENSION				980 000	¹⁰ 600 000	1 580 000
PSC					88 000	88 000
Campagne d'emplois		455 000	300 000	220 000	291 000	1 266 000
GVT	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	750 000
Mesures dites « Guérini »	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	2 500 000
TOTAL	650 000	1 105 000	950 000	1 850 000	1 629 000	6 184 000
PFR APRÈS COMPEN- SATION	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
CAS PENSION					¹¹ 150 000	150 000
Campagne Emploi		455 000	300 000	220 000	291 000	1 266 000
GVT	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	750 000
Mesures dites « Guérini »	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	2 500 000
TOTAL	650 000	1 105 000	950 000	870 000	1 091 000	4 666 000

Évolution des charges salariales et niveau de compensation

	2022	2023	2024	2025	2026
Mesures fonctions publiques dites « Guérini » - pour les seuls titulaires	Revalorisation de 3,5% (compensée)	Revalorisation de 1,5% (compensation partielle 50%)	Attribution de 5 points d'indice (compensation partielle 50%)	Poursuite des effets	Poursuite des effets
Taux de cotisation employeur au CAS pension pour les seuls titulaires	Non augmenté depuis 2014 : 74,28%			+ 4 points (compensés totalement)	+ 4 points (compensés à 75%)
GVT UPVD	Non compensé depuis 2019/2020				
PSC UPVD	Prise en employeur de 15€ par agent qui en fait la demande	Prise en employeur de 15€ par agent qui en fait la demande	Prise en employeur de 15€ par agent qui en fait la demande	Prise en employeur de 15€ par agent qui en fait la demande	à compter 1 ^{er} mai à décembre (compensation totale)

⁹ PFR : prélèvement sur fonds de roulement ; CAS Pension : Compte d'Affectation Spéciale Pension des fonctionnaires ; PSC : Protection Sociale Complémentaire ; GVT : Glissement Vieillesse Technicité.

¹⁰ CAS Pension BI 2026 : compensé initialement qu'à 40%

¹¹ CAS Pension BR1 2026 : compensé à 75%

Conclusion. La situation actuelle, découlant uniquement du ratio « Dizambourg » créé en décembre 2024, rend nécessaire l'élaboration d'un CRE, à la demande expresse de notre tutelle, qui demande l'application du nouveau dispositif réglementaire.

Cette situation n'incombe pas à l'UPVD.

Ce ratio arbitraire n'a pas fait l'objet d'un dialogue. Il est incompris par les universités. Sa mise en œuvre affecte, pour l'heure et principalement, des universités historiquement moins dotées, SHS ou pluridisciplinaires hors santé avec beaucoup de SHS. Il ne tient pas compte de la spécificité des territoires, en particulier pour aller capter de nouvelles ressources additionnelles. Il a peu de pertinence pour saisir la réalité de la situation de l'UPVD, ses multiples antennes et sa trajectoire financière. Il interroge la dynamique de notre université dans la mise en œuvre des missions de service public qui nous sont confiées.

Pour autant, nous prendrons notre part de responsabilité, en présentant des Conditions du Retour à l'Equilibre (CRE), avec la volonté de remettre le moins en cause possible les missions fondamentales de l'Université - recherche, formation, vie étudiante et insertion professionnelle -, ni notre rôle en matière d'aménagement des territoires.