



Campagne d'emplois

2019

**Présentation au Conseil d'administration du 18
décembre 2018**

Sommaire

I Présentation de la campagne d'emplois 2019 :

- A) Les éléments de contexte national à prendre en compte pour la campagne d'emplois 2019
- B) La masse salariale de l'établissement
- C) Les axes stratégiques AMU de la campagne d'emplois 2019
- D) Les étapes de construction de la campagne d'emplois 2019

II Les postes ouverts aux recrutements / concours :

- A) Enseignants et enseignants-chercheurs
- B) BIATSS
- C) Bonus Masse Salariale

I. Présentation du contexte de la campagne d'emplois 2019

A. Les éléments de contexte national à prendre en compte pour la campagne d'emplois 2019

Mesures nouvelles ETAT 2019 : Effets sur la masse salariale

- Pour 2019, nous avons un financement partiel du ministère sur différentes mesures exogènes (PPCR, Protocole Sauvadet, Décharges MCF stagiaires) soit un coût pour l'établissement de + **0,31 M€**
- **Pour le GVT :**
« La mesure financée en 2018 est reconduite en 2019. En revanche le GVT en 2019 ne fera pas l'objet d'un financement supplémentaire dédié »

Rappel du financement du GVT (glissement vieillesse technicité)

▪ Evolution du GVT (Glissement , Vieillesse , Technicité)

- Le financement du GVT par l'Etat n'a pas été systématique au cours des 6 dernières années :

<u>Années</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<i>Total 2013 à 2018</i>
Montant du GVT solde	4 408 723	1 701 794	1 633 944	1 868 301	1 868 301	1 800 000	13 281 063
Dotation du Ministère	1 623 302	0	4 023 089			2 102 711	7 749 102
Ecart dépenses/dotation	-2 785 421	-1 701 794	2 389 145	-1 868 301	-1 868 301	302 711	-5 531 961

Au global, l'établissement a financé 42% du GVT sur ses marges de manœuvre en 6 ans, soit plus de 5,5 M€.

B. La masse salariale de l'établissement

Evolution de la MS ETAT

MS ETAT	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	407 576 186 €	410 983 294 €	411 661 895 €	413 457 342 €	421 929 115 €	424 682 054 €

La hausse de 17,1 M€ sur la masse salariale Etat entre 2013 et 2018 (soit +4,2%) s'explique par le **GVT**, les mesures catégorielles (**PPCR** +2,5 M€, hausse du **point d'indice** +3,1 M€, revalorisation forfaitaire des **doctorants contractuels** 400 K€) **les variations des campagnes d'emplois** (entre les départs en retraites des titulaires et les remplacements « concours / recrutements»), ainsi que les **politiques indemnitaires** (2012,2013,2014,2018) **+ 7,8M€**

- **L'enveloppe d'heures de cours complémentaires** (HCC) a été reconduite pour un montant de **20 M€** pour l'ensemble de l'établissement, à laquelle ont été rajoutés des montants financés (dont loi ORE) +0,7 M€ pour l'année 2019.
- Focus sur les dispositifs loi ORE générant des HCC
 - Dispositif « **Oui si** » : 0,4 M€
 - Dispositif « **Etude des dossiers et accompagnement pédagogique** » : 0,1 M€
 - Dispositif « **Capacité d'accueil** » : 0,2 M€

C. Les axes stratégiques AMU de la campagne d'emplois 2019

« La campagne d'emplois sera en résonance avec les principes retenus dans les schémas directeurs qui constitueront des axes structurants de la stratégie « RH » de l'établissement dans les prochaines années » (Lettre de cadrage).

Schéma directeur des ressources humaines :

- Le rééquilibrage entre les emplois BIATSS et les emplois enseignants
- Le rééquilibrage entre les emplois BIATSS support et les emplois BIATSS soutien, au bénéfice de ces derniers
- Le repyramidage des emplois BIATSS
- La conciliation entre jouvence (nouveaux recrutements) et perspectives de carrière pour les personnels de l'université

Schéma directeur de l'offre de formation :

- Rééquilibrage progressif entre composantes des taux d'encadrement relatifs à la formation
- Soutien à la réussite des étudiants et à la pédagogie

Comité d'orientation scientifique :

- Soutien à la recherche, à l'innovation

Schéma directeur Handicap :

- Développement des recrutements et insertion des personnels en situation handicap

D. Les étapes de construction de la campagne d'emplois 2019

Les composantes ont été destinataires d'une part d'une lettre de cadrage politique et d'autre part d'une note technique qui présentaient les principes d'élaboration de la campagne d'emplois et les règles de gestion portant notamment sur:

➤ **Remplacement des nouveaux départs définitifs depuis la CE 2018 avec un ratio un pour un**

Un recensement administratif des supports budgétaires a fait l'objet d'échanges techniques entre la DRH et chaque composante à l'occasion des ateliers d'accompagnement préparatoires aux conférences moyens. L'objectif était de répertorier l'ensemble des postes sur budget Etat :

- Vacants suite à : départ à la retraite, mobilité, promotion
- Vacants temporairement (disponibilité, détachement) qui ne peuvent être pourvus par une occupation pérenne
- Susceptibles d'être vacants (retraite année 2018 non validée par les services RH – dossier en cours de constitution)

A la suite de ces ateliers, une enveloppe globale prévisionnelle a été notifiée à chaque composante qui a fait remonter ses propositions d'utilisation des moyens de sa structure au regard de ses besoins et des axes stratégiques AMU.

Un arbitrage du Président a enfin été pris pour l'ensemble de la campagne d'emploi, après plusieurs échanges, notamment avec les doyens. Cet arbitrage a tenu compte de l'incidence financière de la campagne d'emplois 2019 ainsi que l'impact des mesures en 2020

II. Les postes ouverts aux recrutements / concours

A- ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

A. Départs* des enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires

CORPS	2016	2017	2018	2019
ASTRONOMES	1	1		
MCF	11	14	29	24
PR	27	17	16	19
SOUS-TOTAL EC	39	32	45	43
PLP				1
PR EPS	2			1
PRAG	5	4	4	6
PRCE	5		11	3
SOUS-TOTAL 2nd DEGRE	12	4	15	11
TOTAL GENERAL	51	36	60	54

* En 2019, l'ensemble des départs correspond à des retraites

Synthèse des demandes de recrutements

Postes ouverts aux concours

Corps	Campagne d'emplois 2019
PR	27
MCF	35
Second degré	15
Total	77

Hors Postes
ouvert au BMS

77 recrutements par concours enseignants (MCF + PR + 2^e degré) sont prévus pour **54 départs à la retraite de titulaires**:

- **27 concours de PR:**
 - 12 sont demandés sur postes libérés suite à retraites
 - 6 postes étaient occupés par des contractuels
 - 9 postes issus de décalages ou vacants ou issus de repyramidage
- **35 concours de MCF:**
 - 18 sont demandés sur postes libérés suite à retraites
 - 14 postes étaient occupés par des contractuels
 - 3 postes issus de repyramidages ou vacants
- **15 concours second degré:**
 - 8 ouvertures sur postes libérés suite aux retraites ou démission
 - 4 sur postes occupés par des contractuels
 - 3 postes issus de repyramidages ou vacants

Concours Enseignants-chercheurs et enseignants du second degré

Postes campagne
d'emplois

Postes attribués au
titre du Bonus Masse
salariale

Composante	MCF	PR	PRAG	PRCE	Total
ALLSH	9	6	1	1	17
EJCAM			1		1
ESPE	3	1			4
FDSP	3	4			7
FEG	6	3	1		10
FSS		1		2	3
IAE	2	1			3
IMPGT		2	1		3
IUT	5	2	5		12
OSU PYTHEAS		1			1
PHARMACIE	2	1			3
POLYTECH	1	2			3
SCIENCES	4	3	1		8
SUAPS				2	2
Total	35	27	10	5	77

Composante	MCF	PRAG	Total
FDSP	1		1
FEG		1	1
MEDECINE	1		1
Total	2	1	3

Recrutements autres que concours (pour information)

Corps	Campagne d'emplois 2019
ATER pérennes	23
ATER	52
Enseignant associé sur postes pérennes	7
Enseignant associé	5
CDD LRU sur postes vacants	4
TOTAL	91

Il s'agit de l'ensemble des **nouveaux recrutements** sur l'ensemble de la campagne d'emplois 2019.

..... Demandes de transformations/créations de postes à partir de leur vacance d'emplois

Transformations créations	CE 2019	Destinations des transformations
Pour catégorie supérieure 1 PAST+ 1 ATER en 1 MCF 1 MCF en 1 PR 2 ATER en 2 MCF 1 MCF en 1PR 1 MCF en 1 PR 2 PRCE 1 PREN en 3 PRAG	10	1 MCF SCIENCES 1 PR OSU PYTHEAS 2 MCF ALLSH 1 PR ESPE 1 PR IUT 3 PRAG IUT
Pour catégorie inférieure 1 PRAG en PRCE 1 PRAG en PRCE 2 PAST en 1 PRAG 1 ASS en ML	5	1 PRCE SUAPS 1 PRCE ALLSH 1 PRAG IUT 1 ML ALLSH
création 2 MCF 1 PRAG	3	1 MCF FDSP 1 PRAG FEG 1 MCF MEDECINE

Sur les transformations d'emplois :

En 2019, il y a 15 transformations et 3 créations BMS (2 MCF + 1 PRAG)

L'ensemble des structures ne reconduit pas à l'identique l'utilisation des postes , mais en fonction de leurs besoins.

B- BIATSS

Départs* BIATSS

CATEGORIE	2016	2017	2018	2019
A	14	14	21	9
B	7	15	13	17
C	32	21	25	25
Total général	53	50	59	51

* En 2019, l'ensemble des départs correspond à des retraites/décès/mutations hors amu

Synthèse des demandes de recrutements BIATSS (Hors postes Bonus Masse salariale)

Corps	CE	CI	BOE	R DIRECT	Total	Règles d'ouverture des concours par grade
IGR					0	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à 50% du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne
IGE	4	5			9	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à 50% du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne
ASI	4	6			10	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à la 1/2 du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne, sauf pour les sessions 2018, 2019 et 2020 où ce taux est fixé à 70% (art. 57 du décret n°2017-852 du 6 mai 2017).
TECH	11	14	2		27	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à la 1/2 du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne
ATRF PPAL 2 CL C2			1		1	Le nombre de postes offerts à chacun des 2 concours ne peut être inférieur à 1/3 ou supérieur à 2/3 du nombre total de postes offerts aux deux concours
ATRF C1				1	1	Le nombre de postes offerts à chacun des 2 concours ne peut être inférieur à 1/3 ou supérieur à 2/3 du nombre total de postes offerts aux deux concours
Total	19	25	3	1	48	

Avec les postes créés au titre du Bonus Masse salariale 2019 ouverts aux concours, l'établissement respecte les règles d'équilibre interne / externe demandées par le Ministère.

Concours BIATSS

CORPS	TOTAL 2019
IGR	0
IGE	9
ASI	10
TECH	27
ATRF PPAL 2 CL 2C	1
ATRF C1	1
TOTAL	48

Hors Postes
ouvert au BMS

Sur 48 postes ouverts aux concours :

- 15 sont ouverts sur des postes libérés par des départs (retraites, mutations, décès)
- 13 sont ouverts sur des postes précédemment occupés par des agents non-titulaires
- 20 sont ouverts sur des repyramidages, recherche ou vacants.

Bilan Sauvadet 2

Volumétrie des agents éligibles au protocole: 161

Nombre de lauréats SAUVADET 2018 : 110 (+ 2 agents ayant aussi réussi des concours internes)

47 agents sont affectés sur poste état vacant, 63 sur poste gagé.

CORPS	Nombre de postes ouverts
IGR	1
IGE	11
ASI	11
TOTAL CAT A	23
TECH	38
TOTAL CAT B	38
ATRF P	66
ATRF 2 C	30
MAG	4
TOTAL CAT C	100
TOTAL	161

CORPS	Nombre lauréats
IGR	0
IGE	9
ASI	9
TOTAL CAT A	18
TECH	24
TOTAL CAT B	24
ATRF P	49
ATRF	16
MAG	3
TOTAL CAT C	68
TOTAL	110

Précisions :

Sur 49 infructueux, 31 sont des agents du protocole 1 dont les postes ont déjà été ouverts au moins une fois.

sauvadet 2018	Nombre de postes ouverts	Infructueux	Dont non inscrits
A	23	5	4
B	38	13	12
C	100	31	30
Total	161	49	46

Bilan des titularisations suite à l'application de la loi Sauvadet à AMU depuis 2013

1^{er} dispositif

Catégorie FP	Eligible au premier Dispositif	Lauréats 2013	Lauréats 2014	Lauréats 2015	Lauréats 2016	Titularisés
A	42	6	2	9	6	23
B	56	12	7	5	6	30
C	301	79	76	41	17	213
Total	399	97	85	55	29	266

2^{ème} dispositif

Catégorie FP	Eligible au Second Dispositif	Lauréats 2018
A	23	18
B	38	24
C	100	68
Total	161	110

Synthèse des 2 dispositifs

Catégorie FP	Eligible sur l'ensemble du dispositif	Lauréats sur l'ensemble du dispositif
A	65	41
B	94	54
C	401	281
Total	560	376

C- BONUS MASSE SALARIALE

Présentation du bonus masse salariale de la CE 2019

Le bonus masse salariale 2019 contribue principalement à la réalisation des axes stratégiques de l'établissement soit :

- Rééquilibrage Biatss/EC
- Rééquilibrage des fonctions support / soutien
- Repyramidage

23 Créations de postes en 2019

Une enveloppe d'environ **1,2 M€** est ainsi utilisée pour permettre la création de :

POSTES EC : 3 postes :

Soit 13 % des créations

2 MCF 1 PRAG

POSTES BIATSS : 20 postes

Soit 87 % des créations

4 TECH

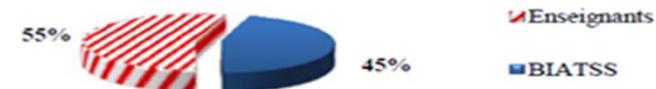
1 ATRF

5 ASI

1 IGR

9 IGE

Répartition au sein de l'établissement



Répartition au sein de la typologie



Répartition au niveau national



Création de postes au titre du bonus MS

Bénéficiaires	EC & Enseignants	BIATSS	TOTAL
FDSP	1 MCF	1 IGE	2
FEG	1 PRAG		1
MEDECINE	1 MCF	1 ATRF (CEFOS) 1 IGR (INP)	3
EJCAM		1 TECH	1
CISAM		1 IGE	1
POLYTECH		1 IGE	1
SFPC (ex sufa)		1 IGE	1
PHARMA		1 IGE	1
ALLSH		1ASI 1 IGE	2
MMSH		1 IGE	1
ESPE		1 ASI	1
FSS		1 IGE (ISM)	1
SCIENCES		2 TECH (1F3C -BIAM)	2
IUT		1ASI	1
DEVE		1ASI	1
DFD		1 TECH	1
DRH		1 ASI (handicap) 1 IGE	2
TOTAL	3	20	23



Merci de votre attention