



# Campagne d'emplois

## 2019

**Présentation au conseil académique du 17  
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) Retraites des enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires
- B) Synthèse des demandes de recrutements
- C) Présentation du bonus masse salariale de la CE 2019
- D) La synthèse des recrutements
- E) Evolution prévisionnelle des effectifs

# I. Présentation 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 :
- Le GVT ne sera pas financé en 2019 ?

<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** (2012,2013,2018) **+ 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. 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
<b>SOUS-TOTAL EC</b>	<b>39</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>43</b>
PLP				1
PR EPS	2			1
PRAG	5	4	4	6
PRCE	5		11	3
<b>SOUS-TOTAL 2nd DEGRE</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>51</b>	<b>36</b>	<b>60</b>	<b>54</b>

\* 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
<b>Total</b>	<b>77</b>

Hors Postes  
ouvert au BMS

**77 recrutements par concours enseignants** (MCF + PR + 2<sup>e</sup> 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
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>77</b>

Composante	MCF	PRAG	Total
FDSP	1		1
FEG		1	1
MEDECINE	1		1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

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

Transformations créations	CE 2019	Destinations des transformations
<b>Pour catégorie supérieure</b> 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
<b>Pour catégorie inférieure</b> 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
<b>création</b> 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.

# 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 :

- Equilibrage Biatss/EC
- Equilibrage 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



## Créations de postes au titre du Bonus Masse salariale

Bénéficiaires	EC & Enseignants
FDSP	1 MCF
FEG	1 PRAG
MEDECINE	1 MCF
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

## D. Synthèse des recrutements

Corps	CE 2019
PR	27
MCF	37
SECOND DEGRE	16
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>

Avec Postes  
ouvert au BMS





**Merci de votre attention**