

## Note sur la Campagne d'emploi 2024 Enseignant.e.s, Enseignant.e.s-Chercheur.e.s et Biatss Université Bretagne Sud

La campagne d'emplois synchronisée 2024 traduit l'expression des priorités stratégiques de l'établissement définie dans le contrat d'établissement, conformément aux lignes de gestion, afin de répondre à nos priorités de développement tout en stabilisant la situation financière globale de l'université.

- Soutien à la **réussite des étudiants** et à la pédagogie
- Soutien au **développement des formations en alternance et de la formation continue**
- Soutien au **Développement Durable et Responsabilité Sociétale**
- Soutien à la **stratégie de recherche & innovation** sur les thématiques identitaires
- Soutien au **pilotage** permettant de générer de la ressource (contrôle de gestion) et/ou l'optimisation des moyens (qualité, numérisation) et l'aide à la décision.
- Soutien à la politique de lutte **contre les violences sexuelles et sexistes et contre toutes les discriminations**
- Accompagnement à **l'évolution de la structure de l'Université** (Évolution de la composante DSEG en 2 nouvelles composantes, Département GACO, Projet STAPS)

Les contraintes budgétaires sont fortes notamment en raison de l'augmentation de la masse salariale relativement à l'évolution « réduite » de notre subvention pour charge de service public (SCSP). L'accompagnement de certaines mesures salariales nationales (dites mesures « Guérini ») n'est non seulement pas garanti en 2023 mais ne le sera pas non plus intégralement en 2024. Par ailleurs, nous subissons une inflation forte sur les dépenses de fonctionnement (fluides, déplacements ...).

Bien que s'inscrivant dans un contexte contraint cette campagne s'appuie sur des orientations en matière de ressources humaines :

- Développer et pérenniser les compétences sur nos domaines clés dans un contexte critique d'attractivité. Une démarche à engager tant sur les postes « État » que sur les postes de contractuels (CDIsation à apprécier au regard du besoin, du profil et des ressources associées)
- Réduire le gel des postes vacants d'enseignants-chercheurs dès lors qu'un véritable projet Recherche et Formation est présenté conjointement par les composantes et les laboratoires.
- Envisager exceptionnellement le tuilage si le transfert de compétences apparaît nécessaire pour la continuité des projets Recherche et Formation.
- Le repyramidage des emplois BIATSS : transformation de postes de catégorie C en catégorie B. Montée en compétences des collègues (besoin de technicité, besoin d'encadrement); sous-représentation des catégories B.
- La conciliation entre jouvence (nouveaux recrutements) et perspectives de carrière pour les personnels de l'université
- Le redéploiement s'il permet de mieux assurer la qualité du service public

- Prise en compte également des effets de la campagne d'emplois sur le budget 2024 (4/12ème) mais aussi de son impact pluriannuel

La campagne emplois 2024 privilégie l'ajustement de l'organisation à l'évolution de notre établissement et à ses enjeux actuels. Elle s'inscrit dans une gestion pluriannuelle des emplois, des effectifs et des compétences, s'appuyant sur une connaissance affinée de l'organisation de l'établissement et des emplois.

La campagne d'emploi intègre l'ensemble des actions prévues pour 2024 qui seront mises en œuvre pour couvrir nos besoins en personnels, quelle qu'en soit les modalités (recrutement direct, concours, mutation, détachement...).

Les emplois pris en compte dans la campagne d'emploi 2024 sont des emplois d'enseignant.e.s-chercheur.e.s, d'enseignant.e.s du second degré, de PAST et de BIATSS.

Les emplois dont la vacance était connue au 30/06/2023 ont servi de base au dialogue avec les composantes (départs en retraite, mutations...). Les recrutements se feront dans ce cadre unifié, sous réserve de contraintes d'organisation à survenir en cours d'année. Dans ce dernier cas, une information sera effectuée aux instances.

L'élaboration de cette campagne s'est inscrite dans des principes de transparence, de discussion et de co-construction avec les parties prenantes.

Les critères de décision ont été les suivants :

Pour les postes d'enseignants-chercheurs :

- Les priorités stratégiques de l'établissement
- La priorisation des postes remontés par les composantes
- La criticité du besoin en termes de formation
- La criticité du besoin en termes de recherche
- La permanence du besoin

Pour les postes d'enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s (E et EC), une politique de redéploiement à l'intérieur des composantes reste privilégiée ; les transformations d'emploi doivent également se faire en veillant d'une part à maîtriser le montant global de la masse salariale et son augmentation et d'autre part à contribuer à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les corps de professeurs d'université et maîtres de conférences.

Pour mémoire, le recrutement des E et EC est organisé selon des modalités réglementaires qui exigent une ouverture dite « tous modes de recrutement » (concours, mutation, détachement).

Pour les postes de BIATSS :

- Les priorités stratégiques de l'établissement
- La criticité du besoin
- La permanence du besoin
- L'impossibilité de mobiliser les compétences recherchées via un support de contractuel

Pour les postes BIATSS, la « déprécarisation » des emplois pour les postes BIATSS sera poursuivie. Il s'agira notamment de proposer des recrutements directs sans concours d'agents de catégorie C et d'examiner les nouvelles possibilités réglementaires offertes pour proposer des contrats à durée indéterminée, quelle que soit la catégorie professionnelle du poste.

Les recrutements des personnels BIATSS se poursuivront tout au long de l'année en diffusant les offres de postes vacants et en organisant les jurys de recrutement au fil de l'eau. Il s'agira de recruter des personnels titulaires ou des personnels contractuels, en fonction de la nature pérenne ou non du besoin.

### Synthèse des propositions

#### **1. Pour les postes d'enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s (E et EC)**

- Poursuivre la politique de gel des postes en tenant compte des besoins et s'autoriser un assouplissement quand la situation le nécessite
  - o 31 republications (5 PU, 16 MCF et 10 PRAG)
- Accompagner l'évolution de l'université et son développement
  - o Création d'1 MCF et 1 PRAG pour accompagner l'ouverture du département GACO,
  - o Création d'1 MCF pour l'évolution de la Faculté de Droit et Science Politique
  - o Création d'1 PU et 1 MCF pour l'ouverture de la filière STAPS
  - o Création d'1 PU pour l'ouverture de la filière Hydrogène
  - o 10 transformations
- Renforcer l'attractivité des métiers scientifiques en utilisant les dispositifs de la Loi de Programmation de la Recherche
  - o Poursuivre la création de postes en utilisant les nouvelles voies de recrutement par l'ouverture d'1 recrutement au titre des Chaires de Professeurs Junior
  - o 1 repyramidage de MCF vers PU
- Poursuivre la « déprécarisation » des emplois
  - o 2 Cédésations d'enseignants contractuels

#### **2. Pour les emplois BIATSS, plusieurs axes sont proposés :**

- Poursuivre la « déprécarisation » des emplois
  - o Ouverture de recrutements directs sans concours à hauteur de 2 postes de catégorie C
  - o Cédésation de 10 agents (6 de catégorie A, et 4 de catégorie C)
- Adapter la structure des emplois aux évolutions des missions et des interventions de l'université en s'appuyant sur la cartographie des emplois ;
  - o Transformations de 3 emplois (repyramidage de 2 catégories B en A et 1 catégorie C et B)
  - o Ouverture de 2 concours de catégorie B au niveau de l'établissement pour permettre la résorption de décalage grade/fonctions
- Affirmer le soutien administratif aux axes du contrat d'établissement :



- Recrutement dans le cadre de la mobilité de fonctionnaires de 9 emplois (2 IGE, 1 ASI, 1TECH, 3 ATRF, 1 BIBAS, 1 MAG)
- Ouverture d'un concours par republication d'1 IGE
  
- S'inscrire dans les objectifs fixés par la stratégie DDRS :
  - Création de 2 postes d'Ingénieurs d'études (1 mission DDRS et 1 à la DAICD)
  
- S'inscrire dans le plan d'action schéma directeur handicap par l'ouverture de concours de catégorie C réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
  - Recrutement d'1 agent catégorie C bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)