

## Note aux membres du Conseil Académique

### Objet : Campagnes d'emploi Enseignants-Chercheurs, Enseignants et BIATSS 2023

Les campagnes d'emploi enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS 2023 s'inscrivent dans un contexte particulièrement contraint financièrement où les dépenses de masse salariale représentent plus de 80 % du budget de l'établissement et progressent annuellement de 2 M€ à effectif constant pour 2022. Compte tenu de la structure actuelle des emplois (hors emplois financés sur contrats de recherche), la masse salariale augmente à ce jour mécaniquement de 2,8 millions d'euros en moyenne en raison du glissement vieillesse technicité (GVT) positif. Une compensation partielle du GVT par le ministère a été effectuée en 2018 (784 K€). Désormais, l'établissement doit auto-financer cette augmentation.

En outre, en 2022, un certain nombre de facteurs exogènes pèsent fortement sur la situation financière de l'établissement, dont notamment la non compensation du point d'indice à hauteur de 3,4 millions d'euros ou de l'augmentation du SMIC.

Pour autant, nous faisons le choix de maintenir notre stratégie annoncée au dialogue stratégique de gestion et de proposer un schéma d'emplois pluriannuel avec une augmentation de 10 ETPT enseignants-chercheurs par an sur les quatre prochaines années et au moins 12 ETPT BIATSS supplémentaires cette année.

### 1 – Enseignants-Chercheurs

#### A – Contexte et stratégie

Dans le cadre de l'élaboration du budget 2023, les mesures nécessaires pour la maîtrise de la masse salariale entérinées par le Conseil d'Administration sont de ne pas envisager le recrutement systématique sur les postes libérés en 2023, en les remplaçant par des heures complémentaires ou en envisageant des recrutements ATER sur certains profils, l'objectif étant de valider le maximum de demandes s'appuyant sur des départs définitifs et antérieurs à 2023 de l'établissement d'enseignants-chercheurs.

Nous ne sommes pas en mesure de remplacer systématiquement un enseignant-chercheur partant à la retraite ou en mutation sortante l'année de son départ car nous devons toujours auto-financer le GVT solde d'Université Côte d'Azur et pouvoir compenser des départs antérieurs à 2023 par l'ouverture de concours ou des compensations ATER, mais cette possibilité est désormais utilisée dans certains cas exceptionnels.

## B – Arbitrages

Pour information, en 2022, 110 demandes d'enseignants-chercheurs ont été formulées. Le CAC a proposé d'ouvrir 46 concours de recrutement d'enseignants-chercheurs : 24 concours PR (dont 7 au titre du 46.3, 3 au titre du 46.4, 1 au titre du 46-1 et 1 à la mutation) et 22 concours MCF (dont 2 au titre du 26.2 et 1 mutation). L'université a recruté *in fine* 17 professeurs des universités et 20 maîtres de conférences (6 concours infructueux et 2 désistements).

Pour cette campagne 2023, 97 demandes de recrutements d'enseignants-chercheurs ont été formulées. 20 d'entre elles s'appuient sur des départs définitifs de l'établissement d'enseignants-chercheurs (retraite, mutation...) validés à ce jour dont 8 en mutation sortante en juin. Une analyse par classe d'âge des EC d'UCA et les demandes de départs à la retraite à des âges de plus en plus tardifs montrent que nous sommes plutôt au creux d'une vague. La masse salariale disponible pour cette campagne 2023 est estimée à 1,9 millions d'euros (coût annuel).

Malgré ce contexte, l'établissement a souhaité mettre en place une politique plus ambitieuse de développement des emplois des EC à travers la campagne 2023. Ainsi, nous vous proposons d'ouvrir 53 concours de recrutement d'enseignants-chercheurs :

- 36 MCF (24 en 2022) : 35 concours 26.1 (dont 1 au fil de l'eau), 1 concours 26.2
- 17 PR (22 en 2022) : 10 concours 46.1 (dont 1 au fil de l'eau), 2 concours 46.3, 1 concours 46.4, 3 mutations article 51, 1 agrégation

Il vous est demandé de vous prononcer sur ces 53 profils de recrutement d'enseignants-chercheurs par voie de concours, soit 55% des 97 demandes (contre 43% des demandes l'an dernier).

## 2 – Enseignants

### A – Contexte et stratégie

Le cadre général de la politique d'ouverture de recrutement d'enseignants du second degré est réalisé dans un contexte de refus par le Recteur depuis 2020/2021 d'affectations des enseignants du second degré dans le supérieur dans les disciplines en tension sur l'académie (anglais notamment).

Pour cette campagne 2023 seront donc privilégiés les recrutements de contractuels.

### B – Arbitrages

Pour cette campagne 2023, 10 demandes de recrutements d'enseignants ont été formulées. 6 d'entre elles s'appuient sur des départs prévus ou déjà réalisés de l'établissement d'enseignants (retraite, mutation...) validés à ce jour.

En raison de ce contexte, l'établissement souhaite recourir exclusivement à la voie contractuelle cette année, en recrutant 8 enseignants sous contrat sur les 10 demandes déposées.

### 3 – BIATSS

#### A – Contexte et stratégie

Les propositions de la campagne d'emplois BIATSS 2023 s'inscrivent dans la volonté de donner des perspectives d'évolution professionnelle et de lier de manière plus étroite politique d'emploi et politique salariale. Elles visent à augmenter le nombre de postes ouverts aux concours par rapport aux 4 dernières années dans le cadre d'une politique d'établissement et d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Les priorités données à la campagne 2023 sont de :

- Soutenir le repyramidage, notamment pour certaines filières et certains métiers de gestionnaire et d'encadrement, en proposant des concours de catégorie B et catégorie A (niveau ASI) mais sans flécher le concours sur une structure de l'établissement ;
- Réduire les distorsions fonctionnelles pour les agents occupant un poste relevant d'un corps supérieur ;
- Continuer à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (BOE) ou ayant des difficultés d'accès à l'emploi (PACTE) ;
- Plus de concours de catégorie C pour favoriser le rehaussement et être dans une politique RH de compétences ;
- Des créations pour soutenir les projets stratégiques d'établissement et les réorganisations de chaînes métiers (scolarité et finance pour 2023).

Malgré une campagne de concours plus ambitieuse, les capacités financières ne permettent pas d'ouvrir un concours pour chaque contractuel. Pour autant, des mesures ont d'ores et déjà été prises en faveur de ces derniers, avec notamment depuis 2021 la possibilité offerte aux managers de fidéliser les agents contractuels *via* des demandes de cédésation par anticipation.

#### B – Arbitrages

Ce sont 222 besoins qui sont exprimés cette année (dont 77 demandes d'ouverture de concours, 46 créations de CDD, et 71 demandes de cédésations par anticipation) par les composantes, campus, services et directions. La proposition porte sur l'ouverture de 35 concours contre 26 l'an dernier.

Les propositions suivantes sont actuellement très prioritaires :

##### **Catégorie A :**

17 ouvertures de concours :

1 IGR BAP J, 1 IGR BAP scientifiques  
2 IGE BAP J, 1 IGE BAP E,  
8 ASI BAP J, 1 ASI BAP E, 1 ASI BAP G, 1 ASI BAP F

1 ouverture de concours BOE (profil encore à définir)

Au moins 5 créations de CDD :

1 création CDD IGR BAP E sur ressources propres

2 créations CDD IGE BAP J sur ressources propres

1 création CDD IGE BAP D

1 création CDD ASI BAP F

### **Catégorie B :**

17 ouvertures de concours :

10 ouvertures de concours ITRF : 1 technicien BAP E, 1 technicien BAP G, 8 techniciens BAP J

4 ouvertures de concours BOE Technicien (profils à définir)

3 ouvertures de concours SAENES classe normale

Au moins 7 créations de CDD :

1 création CDD TECH BAP A

1 création CDD TECH BAP E

4 créations CDD TECH BAP J

1 création CDD TECH BAP J sur RP

### **Catégorie C :**

1 ouverture de concours : 1 PACTE C1 BAP G