

Note aux membres du Conseil Académique

Objet : Campagnes d'emploi Enseignants-Chercheurs et BIATSS 2024

Les campagnes d'emploi enseignants-chercheurs et BIATSS 2024 s'inscrivent dans un contexte particulièrement contraint financièrement où le budget 2023 va présenter un déficit important et ne pourra pas être maintenu en 2024. Les dépenses de masse salariale représentent plus de 80 % du budget de l'établissement et progressent annuellement de 2 M€ à effectif constant pour 2023. 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 2024, un certain nombre de facteurs exogènes vont peser fortement sur la situation financière de l'établissement, dont la hausse du point d'indice à hauteur de 1,5 millions d'euros ou l'attribution de 5 points d'indice supplémentaires aux personnels de l'enseignement supérieur à hauteur de 1,6 millions d'euros. Ces mesures ne feront au mieux que l'objet d'une dotation partielle, ce qui va contraindre les établissements en général, et Université Côte d'Azur en particulier à en assumer la charge. Par ailleurs, en 2024, Université Côte d'Azur va connaître une année pauvre en départ à la retraite (estimation à 22 départs d'EC&E sur 2024 et 9 BIATSS).

Pour autant, nous faisons le choix de ne pas vous présenter de campagnes d'emplois « blanches », mais de revoir à la baisse notre stratégie annoncée au dialogue stratégique de gestion en termes de schéma d'emplois. Ainsi, face à ce contexte budgétaire, en 2024, nous souhaitons maintenir la tendance à augmenter le ratio de Professeurs des Universités dans les effectifs des enseignants-chercheurs en maintenant au global les taux d'encadrement côté Enseignants-Chercheurs et Enseignants, maintenir le nombre de concours BIATSS mais baisser le nombre de créations de missions BIATSS, afin de :

- Préserver l'équilibre de la masse salariale de l'établissement ;
- Compenser en partie le Glissement Vieillesse Technicité (GVT positif) ;
- Supporter le coût des mesures budgétaires exogènes partiellement compensées.

1 – Enseignants-Chercheurs

A – Contexte et stratégie

Dans le cadre de l'élaboration du budget 2024, 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 2024, 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 2024 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 2024 par l'ouverture de concours ou des compensations ATER, mais cette possibilité est désormais utilisée dans certains cas exceptionnels.

B – Arbitrages

Pour information, en 2023, 97 demandes d'enseignants-chercheurs ont été formulées dont 20 s'appuyaient sur des départs définitifs de l'établissement d'enseignants-chercheurs en 2023. Le CAC a proposé d'ouvrir 52 concours de recrutement d'enseignants-chercheurs : 16 concours PR (dont 2 au titre du 46.3, 1 au titre du 46.4, 9 au titre du 46.1, 1 au titre de l'agrégation et 3 à la mutation) et 36 concours MCF (dont 1 au titre du 26.2 et 35 au titre du 26.1). L'université a recruté *in fine* 14 professeurs des universités et 30 maîtres de conférences (8 concours infructueux).

Pour cette campagne 2024, 85 demandes de recrutements d'enseignants-chercheurs ont été formulées. 35 d'entre elles s'appuient sur des départs définitifs de l'établissement d'enseignants-chercheurs (retraite, mutation...) validés à ce jour dont 17 en 2024. Une analyse par classe d'âge des EC d'Université Côte d'Azur 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.

Malgré ce contexte, l'établissement a souhaité maintenir un volume de concours important lors de la campagne 2024 mais qui soit le reflet du faible nombre de départs de l'établissement que nous connaissons durant cette année. Ainsi, nous vous proposons d'ouvrir 32 concours de recrutement d'enseignants-chercheurs :

- 17 MCF (contre 24 en 2022 et 36 en 2023) : 16 concours 26.1, 1 concours 26.2
- 15 PR (contre 22 en 2022 et 16 en 2023) : 8 concours 46.1, 4 concours 46.3, 3 concours 46.4

Il vous est demandé de vous prononcer sur ces 32 profils de recrutement d'enseignants-chercheurs par voie de concours, soit 38% des 85 demandes (contre 52% des demandes l'an dernier).

2 – BIATSS

A – Contexte et stratégie

Les propositions de la campagne d'emplois BIATSS 2024 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 2024 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, mais dans une proportion très limitée en raison du contexte budgétaire de l'établissement.

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

À partir des 153 besoins exprimés (dont 76 demandes d'ouverture de concours) par les composantes, campus, services et directions, les propositions suivantes sont actuellement très prioritaires :

Catégorie A :

18 ouvertures de concours (contre 15 l'an dernier) :

1 IGR BAP E, 1 IGR BAP C, 1 IGR BAP F

3 IGE BAP J (2 en finances, 1 en scolarité)

8 ASI BAP J (2 en scolarité, 2 en finances, 2 en ressources humaines, 1 en affaires générales, 1 en soutien à la recherche), 1 ASI BAP E, 2 ASI BAP G

1 ouverture de concours BOE (profil encore à définir)

Entre 5 et 10 créations de CDD selon subvention pour charges de service public.

Catégorie B :

17 ouvertures de concours (volume identique à l'an dernier) :

11 ouvertures de concours ITRF : 1 technicien BAP E, 3 techniciens BAP G, 7 techniciens BAP J (2 en scolarité, 2 en finances, 2 en ressources humaines, 1 en soutien à la recherche)

4 ouvertures de concours BOE Technicien

2 ouvertures de concours SAENES classe normale

Catégorie C :

1 ouverture de concours : 1 PACTE C1 BAP G comme l'an passé.