



Procès-verbal du Conseil Académique
Réuni le 9 novembre 2023
Sous la présidence de
M. Jeanick BRISSWALTER,
Président d'Université Côte d'Azur,
Et la vice-présidence de
Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente
Développement Ressources Humaines et Organisationnel
M. Stéphane AZOULAY, Vice-Président Formation,
Et de M. Noël DIMARCQ, Vice-Président Recherche,

N°11/2023

ÉTAIENT PRÉSENTS : Mme ADAM Carine, Mme AYERBE Cécile, M. BAILLY-BECHET Marc, Mme BATAZZI Claudine, Mme BERTONE Manuela, Mme BERTRAND Marie-France, M. BIZIOU Michael, Mme BLAY-FORNARINO Mireille, M. BORGESSE Franck, Mme BRIET Catherine, Mme BREUIL Véronique, M. CAILLER Bruno, M. CASSAM-CHENAÏ Patrick, M. COURTOIS Jonathan, Mme D'ARRIPE-LONGUEVILLE Fabienne, Mme DEMARIA Samira, M. DOUAI Ali, Mme FEDELE Carine, M. HADJI Toufik, Mme HERITIER Camille, Mme HUEBER Anne-Odile, M. KORDOPATIS Georges, M. LECOUTEUX Guilhem, M. LEGRAND Olivier, Mme MACCAGNAN Stéphanie, Mme MIGLIACCIO Claire, Mme N'AIT-BOUDA Faïza, Mme NORDERA Marina, M. PAPADOPOULO Théodore, Mme PERALDI-FRATI Marie-Agnès, M. ROULEAU Matthieu, M. SESSA Virginie, M. SIIRIAINEN Fabrice, M. VIZZARI Jean-François, Mme WHYTE Shona,

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : M. ALLEGRET Jean-Pierre et M. BAZIN Damien à Mme DEMARIA Samira, Mme BARANES Angéla et Mme RICHARD Charlotte à M. HADJI Toufik, M. BONCOMPAGNI Eric à M. BORGESSE Franck, Mme BOUVET Océane à M. COURTOIS Jonathan, M. CAUVIN Éric à M. DIMARCQ Noël, Mme CHRISTIANS Elisabeth et M. PETIT Eric à M. AZOULAY Stéphane, Mme PLOUVIEZ Mélanie à M. KORDOPARTIS Georges, Mme VAN DE WIELE Nathalie à Mme FEDELE Carine, Mme GWIZDEK Carole à M. ROULEAU Matthieu, M. PELLEGRINETTI Jean-Paul à Mme NORDERA Marina,

ÉTAIT EXCUSÉ : M. SERRANO Benjamin,

ÉTAIENT ABSENTS : M. BLANC Frédéric, M. BONFILS Lucas, Mme BOUSIGUES Marie, M. BURRONI Gaël, Mme CERZO Delphine, Mme CHAN-HAOR-KING Channia, M. CHAPON Paul, M. COURDE Clément, Mme FERAUD Aurélie, M. FLAMENT Louis, M. GARCIA Dimitri, M. GESBERT David, M. HACHEM Elie, Mme HOUARA Inès, Mme JELIF Fatma, M. KRUG Adrien, M. LECCIA Antoine, M. MABIN Paul, M. MORETTI Laurent, Mme NIELSON Nathalie, M. PULIDO Ryan, M. ROSSO Thierry, M. ROUX Christian, M. THOMIN Jean-Louis, M. VALERIAN Théo, Mme ZAHY Sandra,

INTERVENANT PRÉSENT : M. DI GIORGIO Sylvain.

M. BRISWALTER ouvre la séance à 8H30.

I.- Recherche

I.-1 Direction adjointe du laboratoire Jean Alexandre Dieudonné (LJAD / UMR 7351)

Annexe « PV Conseil de laboratoire du LJAD »

Annexe « CV Mme Elisabeth PECOU »

Le Laboratoire Jean Alexandre Dieudonné se situe parmi les meilleurs centres de recherche internationaux en mathématiques. Sa vocation est de développer les mathématiques fondamentales et appliquées sur un spectre large, leurs applications et interactions avec d'autres disciplines (physique, biologie, neurosciences, médecine, environnement, ...). En parallèle de ses activités en mathématiques, le LJAD développe également des recherches interdisciplinaires, notamment avec la mécanique des fluides, la biologie, la chimie, la physique, et il accueille pour cela des chercheurs et enseignants-chercheurs provenant de disciplines autres que les mathématiques.

Mme Elisabeth PECOU, Professeure et Présidente du Conseil Scientifique du laboratoire Jean Alexandre Dieudonné (LJAD / UMR 7351) est proposée en tant que directrice adjointe du laboratoire.

Mme Elisabeth PECOU est professeure au sein d'Université Côte depuis l'année 2006. Elle a été en détachement de 2010 à 2018 dans 2 entreprises de niveau international en tant que directrice de la modélisation et de la simulation ainsi que directrice de la technologie en recherche et développement. Ses recherches s'orientent particulièrement sur les systèmes dynamiques et complexes, la modélisation mathématique et la biologie systémique.

Elle occupe de nombreuses responsabilités collectives, notamment en tant que responsable de la double licence Mathématique – Science de la vie, membre du Conseil d'Administration d'Université Côte d'azur et directrice de Programme Idex UCAJEDI (cf. Annexe « PV Mme Pecou »).

Le Conseil de laboratoire du laboratoire LJAD du mois d'Octobre a donné un avis favorable à l'unanimité à la nomination de Mme Elisabeth PECOU.

Suite aux débats, M. Noël DIMARCQ propose que le Conseil Académique donne un avis favorable à la nomination de Mme Elisabeth PECOU, Professeure, en tant que directrice adjointe du laboratoire Jean Alexandre Dieudonné (LJAD / UMR 7351) à compter du 1er Septembre 2023 et jusqu'au 31 Décembre 2028.

Le Conseil Académique donne un avis favorable à la majorité à la nomination de Mme Elisabeth PECOU, Professeur en tant que directrice adjointe du laboratoire Jean Alexandre Dieudonné (LJAD / UMR 7351) à compter du 1er Septembre 2023 et jusqu'au 31 Décembre 2028. (44 voix POUR – 4 CONTRE - 2 ABSTENTIONS).

La nomination sera validée lors du Conseil d'Administration du 28 Novembre 2023.

M. Noël DIMARCQ tient à remercier la direction et direction adjointe actuelle du LJAD et la nouvelle équipe de direction pour son engagement et son investissement pour le laboratoire et l'établissement.

II.- Ressources Humaines

II.2.- Choix des sections CNU au titre de la campagne 2024

Prise de la parole de Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI

Madame LOUFRANI rappelle que la campagne pour les personnels enseignants est déjà passée et que les recrutements sont en cours. Reste à traiter les enseignants-chercheurs ainsi que le repyramidage, et les BIATSS.

Elle rappelle les éléments contextuels pour poser cette campagne d'emploi avec un budget 2023 qui connaît de très fortes augmentations en dépenses exogènes (augmentation du coût des fluides, augmentation du point d'indice) et qui ont un impact très important sur le budget de l'établissement sans visibilité sur la prise en charge, au moins

Conseil Académique n°11 du 9 novembre 2023

partielle, de ces différentes augmentations.

De fait, en 2024 la masse salariale de l'établissement va augmenter mécaniquement sous l'effet de ces différentes mesures avec une nouvelle hausse du point d'indice prévue en janvier 2024, et dans la même logique que tout à l'heure : 2023/2024 nous n'avons pas de visibilité économique sur la prise en charge de ces augmentations.

Et à cela s'ajoute, le peu de départ en retraite prévus en 2024, et en 2025, à ce jour on a une estimation des départs définitifs sur 2024 de l'ordre de 17.

M. Le Président Jeanick BRISSWALTER précise que cette année UniCA a subi l'augmentation du coût des fluides, on a subi aussi les mesures salariales l'incertitude dont parlait Madame LOUFRANI c'était quelle sera la nature de la compensation ? aujourd'hui on sait qu'on va avoir une compensation mais on ne se sait pas si elle sera de 10%, de 20% ou de 50% et on ne le saura que fin décembre, c'est-à-dire bien après que l'on ait voté la campagne d'emploi. Ce qui nous amène à avoir une attitude, « réservée » sur nos possibilités : à titre d'information, l'augmentation des fluides pour nous cette année est de l'ordre de 10 millions d'euros et le coût des mesures salariales du point d'indice de 4 millions d'euros ce qui veut dire que ce sont 14 millions d'euros exogènes qui impactent notre budget sans que l'on sache véritablement quelle sera la nature de la compensation : le positif c'est qu'on sait qu'il y en aura une, le négatif c'est que l'on n'a aucune connaissance de cette compensation : ce pourquoi l'attitude est plutôt prudente cette année.

Prise de la parole par Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI

Dans ce contexte budgétaire, la prudence nous impose de revoir la trajectoire de notre schéma d'emploi pluriannuel bien qu'on se soit engagé lors du dialogue stratégique de gestion sur un schéma d'emploi pluriannuel ambitieux, il a donc dû être revu à la baisse mais en maintenant tout de même les taux d'encadrement, il n'y aura donc pas de campagne blanche comme d'autres universités ont décidé de le faire.

M. Le Président Jeanick BRISSWALTER précise qu'il y a 13 universités qui ont décidé de faire une campagne blanche, politiquement nous pensons que c'est une très mauvaise idée de commencer à renier sur notre cœur de métier qui sont le recrutement des enseignants-chercheurs et des personnels donc on fera une campagne, mais une campagne qui est plus prudente que celle que l'on aurait espéré ou que l'on avait annoncé les années précédentes.

Prise de la parole par Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI

Il a été décidé de maintenir au global les taux d'encadrement coté enseignants-chercheurs et enseignants, et également le nombre de concours BIATSS, en revanche on va baisser le nombre de créations de postes BIATSS en 2024

L'objectif est de préserver toujours l'équilibre de la masse salariale de l'établissement, de compenser en partie le fameux GVT (Glissement Vieillesse-Technicité) et supporter le coût des mesures budgétaires qui viennent d'être exposées.

M. Le Président précises que le point gênant est que ces mesures décidées par le gouvernement ne sont pas compensées, mais néanmoins on est amené à les mettre en œuvre.

Prise de la parole par Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI

Rappel du contexte de la stratégie de recrutement de l'établissement, en mai dernier il avait été présenté à l'ensemble des directions, composantes, laboratoires de recherches et départements disciplinaires, cette politique d'emploi et les nouveautés pour cette année.

A chaque fois dans le cadre stratégique tel qu'il avait été adopté en dernière version (septembre 2021), il y a une volonté d'augmenter le potentiel de l'établissement dans toutes ses missions, au service de ses ambitions. On est dans une démarche pluriannuelle, de plus en plus partagée et mise en œuvre par les structures et les directions. Cette stratégie s'articule autour de deux axes majeurs :

- Politique d'ouverture des concours
- Qualité des concours de recrutement

Deux ambitions majeures, c'est une volonté de continuer à attirer des talents avec des expertises et compétences pour assurer l'ensemble des missions et promouvoir, reconnaître les compétences et engagements en interne des personnels (Enseignants-Chercheurs et BIATSS).

Pour les personnels Enseignants-chercheurs, il y a différents leviers à disposition pour soutenir l'attractivité et la promotion.

Attractivité externe :

- Concours MCF 26.1
- Concours PR 46.1
- Agrégation externe (sections CNU 1, 2, 3, 4 et 6)
- Mutation
- Ces concours visent à augmenter le potentiel de recherche, de formation et d'encadrement de l'établissement comme écrit dans le document sur la stratégie de l'établissement.
- L'endorecrutement doit rester exceptionnel, il y a une attention particulière quand il s'agit de valider les différents classements proposés par les comités de sélection.
- Chaires de Professeurs Juniors (10 % du nombre total de postes de PR mis au concours)

M. Le Président Jeanick BRISSWALTER rappelle que les profils de Chaires de Professeurs Junior sont limités à 10% du nombre de postes de PR ouverts au concours. Il précise que les Chaires de Professeurs Junior ne se substituent pas aux profils de poste classique, ils s'ajoutent bien au contingent classique. Ces postes sont la plupart du temps coconstruits avec les partenaires du site et répondent à un objectif stratégique particulier de l'établissement. Il n'y a pas de concurrence entre ces Chaires de Professeurs Junior et les concours dit « classique ». On a eu une enveloppe sur 3 ans de deux Chaire de Professeurs Junior par an, l'an passé il y en a eu 3 qui ont été recruté car il y a eu un effet d'opportunité dans une discipline avec un ou une excellent(e) candidate, donc année pour respecter nos engagements, nous ne proposerons qu'une seule Chaire de Professeur Junior au Ministère qui a été travailler avec les organismes et qui sera destiné en terme de support laboratoire à l'institut physique de Nice, sur un profil matières molles, donc qui a été travailler avec les directeurs des EUR, avec l'IMP (l'institut de physique du CNRS). On ne proposera que cette Chaire au titre de l'établissement, ensuite il y a les Chaires qui sont proposés par les organismes et travaillent avec nous, et qui peuvent atterrir sur un de nos laboratoires sous forme de directeur de recherches, en sachant que l'INSERM et INRIA c'est ciblé sur un laboratoire et CNRS c'est ouvert à plusieurs laboratoires. Sur les années passées, on a eu beaucoup de succès sur ces concours-là aussi.

Prise de la parole par Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI

Promotions internes :

- Concours MCF 26.2 vise à promouvoir des enseignants titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1^{er} janvier de l'année du concours
- Concours PR 46.3 vise à promouvoir régulièrement les enseignants-chercheurs sans donner automatiquement lieu à l'ouverture d'un concours l'année suivante sur le poste de maître de conférences
- Concours PR 46.4 (actif depuis 4 ans) vise à promouvoir notamment les enseignants-chercheurs étant membres de l'Institut Universitaire de France

A ces différents articles, il s'est rajouté le repyramidage dans le cadre de la LPR, comme voie temporaire de promotion.

M. Le Président Jeanick BRISSWALTER précise que depuis 2020 on mobilise toutes les possibilités de promotion interne des Maitres de Conférence, si la campagne est validée cette année (c'est-à-dire avec l'ensemble des promotions + le repyramidage) on aura promu entre 2020 et 2024 ; 54 Maitres des Conférences / Professeurs des Universités, c'est plus que le nombre de Professeurs ouverts au titre du 46.1 et ça montre bien que si on mobilise tous les outils, on a la possibilité de vraiment faire une politique de promotion interne pour les collègues Maitres de Conférence qui soit conséquente.

Prise de la parole par Mme la Vice-Présidente Sabrina LOUFRANI

Pour le repyramidage, dans le choix des sections qui sont proposées pour 2024, nous souhaitons articuler l'arbitrage de ses sections avec la campagne d'emploi pour être dans une vision plus globale et systémique des possibilités par rapport aux demandes qui ont pu être faites et aux différents indicateurs que la DRH a pu nous fournir.

Conseil Académique n°11 du 9 novembre 2023

Ce calendrier commun est possible cette année, parce que le Ministère nous avait donné la volumétrie pluriannuelle en amont, sur deux ans, avec au titre 2023 6 promotions, et au titre 2024 6 promotions également,

M. Le Président Jeanick BRISSWALTER précise que ça impacte bien évidemment les décisions sur les 46.3 puisqu'il y a des demandes de 46.3, il y a des propositions de repyramidage, c'est pour cela que l'on voulait avoir l'ensemble traité dans la même session.

Les critères sur lesquels on s'appuie pour faire une proposition de section sont les mêmes que les années précédentes, qui avaient été présentés et validés par le Conseil d'Administration, qui sont au nombre de 5 :

- Prendre en compte les disciplines prioritaires et identifiées par le Ministère
- Différents ratio Maitres de Conférences / Professeurs des Universités par section CNU de l'établissement (car très souvent les ratios qu'on a au niveau national sont différents que ceux qu'on a au niveau de l'établissement)
- Vivier de Maitres de Conférences éligible au sein de l'établissement (car les critères d'éligibilité des Maitres de Conférences ne change pas donc il faut toujours avoir l'habilitation à diriger des recherches au 1^{er} janvier de l'année du concours : soit déjà être Maître de Conférence Hors Classe soit 10 ans en tant que Maître de Conférence Classe Normale)
- Ratio Homme / Femme chez les Professeurs par section CNU
- Voir comment cela s'articule dans le cadre de la campagne emploi de l'année concernée par les promotions par rapport à ces postes demandés au niveau des PR.

M. Le Président Jeanick BRISSWALTER précise qu'il s'avère que tous les ans on a énormément de sections dans lesquelles aucun collègue n'est éligible, notamment parce qu'il y a de nombreuses sections où il n'y a pas d'HDR ce qui est une vraie difficulté parce que ce sont des sections où il y a un ratio Professeurs / Maitres de Conférence qui est déséquilibré ou le ratio Homme/Femme déséquilibré et pour autant on a aucun HDR.

L'un des points du schéma directeur pluriannuel du site, sera d'accompagner et d'inciter les collègues à passer l'Habilitation à Diriger des Recherches parce que c'est vraiment un critère pour pouvoir être promu Professeurs des Universités.

Les 6 sections proposées :

M. Le Président Jeanick BRISSWALTER rappelle que cette année nous avons 6 repyramidages donc on a repyramidé en 1ere section, en 9eme section, en 26eme section, en 61eme section, en 66eme section, on a réouvert un repyramidage 64 66 et en 14eme section,

1. Section de Droits publics pour deux raisons :
 - Le ratio Homme/ Femme : seule 25% de femmes Professeurs des Universités seulement dans cette section
 - Un vivier important de Maitres de Conférences éligible avec HDR : on en a recensé 5 à ce jour dont 4 femmes
2. Section 6 : Science de Gestion et du Management. Cette discipline prioritaire identifiée par le Ministère
 - Un ratio Maître de Conférences / Professeurs des Universités où il n'y a seulement 26% de Professeurs des Universités dans cette section et un vivier de Maitres de Conférences éligible important puisque 9 Maitres de Conférences sont éligibles dont 5 femmes
3. La section 7 : Science du langage linguistique et phonétique général est aussi une discipline prioritaire identifiée par le Ministère
 - Le ratio Maitres de Conférences / Professeurs qu'on a pris en compte puisqu'il n'y a seulement 11% de Professeurs des Universités et un vivier de Maitres de Conférences éligible avec 2 femmes.
4. La section 23 : Géographie Physique Humaine Economique et Régionale : c'est également une discipline prioritaire du Ministère. 0% de femmes dans cette section en tant que Professeur et seulement 23% de Professeurs des Universités. Donc c'est à la fois le ratio Homme/Femme et le ratio Maître de Conférences/Professeurs des Universités qui sont pris en compte ici.

5. La section 27 : informatique, c'est également le ratio Homme/ Femme qui est pris en compte. 17% de femmes et un vivier de 4 Maitres de Conférences identifier à ce jour, dont 4 femmes éligibles. Et enfin on propose une double section, car comme vous le savez, depuis l'année dernière, il y a possibilité d'en mettre deux mais il faut que ce soit dans un même domaine disciplinaire : donc les
6. Section 31 et 32 : Chimie Théorique Physique Analytique et Chimie Organique Minérale et Industrielle. Pour la 31eme c'est une priorité Ministère. A la fois pour la 31eme et la 32eme, les ratios Maitres de Conférences/Professeurs ont été retenus avec seulement environ 30% de Professeurs dans ces disciplines et un vivier important de Maitres de Conférences éligible dans ces deux sections avec des ratios de Hommes/ Femmes faibles (22% de femmes en 32eme et 33% de femmes en 31eme)

Prise de la parole par M. Le Président Jeanick BRISSWALTER

L'idée est de pouvoir faire coïncider ces déséquilibres et puis le vivier. En sections 31/32 on a quand même 12 candidats potentiels donc ce sont des sections avec énormément de pression.

Prise de la parole par Mme la Vice-Président Sabrina LOUFRANI

Rappel qu'il est primordial de mettre à jour ses informations personnelles auprès des services RH de proximité : dès qu'il y a un collègue qui passe la HDR, même si c'est dans l'établissement, afin que ce soit intégré dans la base, donc il faut bien déclarer son HDR et vérifier que ça soit bien enregistré sur ses informations personnelles car la DRH s'appuie sur toutes ces informations pour pouvoir faire arbitrer. Il faut aussi que chacun devienne acteurs et actrices de la mise à jour de ses informations.

Le choix des sections CNU au titre de la campagne 2024 est approuvé avec 41 voix pour et 6 abstentions.

II.3.-Campagne d'emploi des Enseignants-Chercheurs

	2024
Nombre de demandes	85 dont 34 demandes de PR

Il y a 85 demandes remontées cette année et on constate que ce nombre de demandes est en baisse depuis 2021. Il y a une analyse par département disciplinaire et par composante principale et par laboratoire pour donner une idée du nombre de demandes remontées.

Le chiffre qui revient c'est que si on acceptait toutes les demandes on serait à plus de 4 millions 700 milles euros en plus sur le budget de l'établissement en année pleine.

Les grands principes retenus cette année, sont presque les même que l'année dernière, il faut que nous nous assurions qu'il y ait un départ définitif, c'est-à-dire que le poste doit être libéré car on ne peut pas avoir deux masses salariales concomitantes sur un même numéro de poste.

- A N+2 du départ, le poste est libre, donc soit l'année d'avant il y a eu des heures complémentaires, soit l'année d'avant il y a eu un poste d'ATER. La proposition est d'ouvrir le concours quand cela fait deux ans que le poste est libéré.
- Ensuite, à N+1 du départ, on peut faire une compensation ATER donc il y a pu y avoir des heures complémentaires ATER ou bien on ne ce n'est pas enlever la possibilité d'ouvrir un concours dès N+1.
- Et quand c'est l'année du départ, avec dépôt de dossier pour pouvoir être sûr qu'il est effectivement parti. On s'assure du départ et on ne s'enlève pas la possibilité lorsqu'on est dans des disciplines qui sont chroniquement sous encadrées et/ou avec des forts potentiels de recherche en lien avec la stratégie de l'établissement, ou parce qu'il voit un nombre de départs significatif à la retraite sur plusieurs années, de pouvoir faire la pluri annualisation et d'ouvrir dès l'année du départ à la retraite le concours.
- C'est que l'on a commencé à faire les années précédentes avec la section Informatique avec une pluri annualisation de ses départs. On peut exceptionnellement ouvrir un concours d'enseignants-chercheurs l'année de départ si départ confirmé (c'est toujours la petite subtilité).

M. le Président Jeanick BRISSWALTER présente maintenant les propositions d'ouvertures de concours par section CNU. Dans ces propositions d'ouvertures, on va faire classiquement le retour ligne à ligne des postes, en commençant par une exception au principe de non création de poste EC cette année (la seule).

(cf documents joints en annexe)

Question de Franck BORGESSE : sur quel poste vous acceptez l'ATER dans les « Didactiques des disciplines » ?

Réponse : du Président et de Sabrina Loufrani :

1017 Anglais : non et pas d'ATER

1015 Didactique des disciplines : ATER

1016 : 46.3 : proposition favorable

M. Le Président Jeanick BRISSWALTER précise que cette année on a freiné la dynamique que l'on avait impulsé car notre objectif était d'augmenter notre potentiel d'enseignants chercheurs en augmentant le nombre de création, ce que l'on avait fait l'an passé, car on a une incertitude budgétaire.

Stéphane AZOULAY : « et en complément, cela ne veut pas dire que quand un poste est libéré il doit être reconduit à l'identique et donc il doit y avoir aussi une réflexion de la discipline : il y a un besoin d'augmenter la masse et le taux d'encadrement, ça c'est certain. Mais ce qu'il faut voir aussi, c'est qu'il ne faut pas penser systématiquement : « il y a un poste qui part, je le repropose strictement à l'identique ». : Il faut reprofiler en fonction des nouveaux besoins et de l'organisation, et donc il y a un équilibre à trouver entre les deux. »

Théodore PAPADOPOULO : « Moi je vois aussi, alors c'est la restructuration de la Recherche Française, c'est plutôt qu'il y a du renouvellement dans une grosse section et c'est facile, mais que se passe t il dans une petite section mal représentée et que l'on veut éventuellement pouvoir transférer. »

M. Le Président : « ça on l'a fait systématiquement, on a créé des postes à Neuromod, on a saisi la possibilité d'une CPI et malheureusement on le fait avec des moyens qui sont limités et on le regrette, car le nombre de création par an c'est quand même un petit volume par rapport au volume d'enseignants-chercheurs. »

Théodore PAPADOPOULO : « je le sais, et c'est pour cela que ma question est « qu'elle est la marge de manœuvre qu'on donne à l'Université pour faire cela ? »

M. Le Président : « cette année la marge de manœuvre est faible, mais on fait néanmoins une création. »

Stéphane AZOULAY : « il y a deux ans, c'était la section informatique qui avait été très revalorisée. »

Prise de la parole par Mme la Vice-Président Sabrina LOUFRANI

Au total, il y a 85 demandes, avec la proposition d'ouvrir 32 concours (moins que l'année dernière pour les raisons évoquées) dont :

- **17 MCF** (36 en 2023) : 16 concours 26.1, 1 concours 26.2
- **15 PR** (17 en 2023) : 8 concours 46.1 (dont 1 au fil de l'eau), 4 concours 46.3, 4 concours 46.4 auquel il faut rajouter 6 repyramidages.

Les propositions relatives à la Campagne d'emploi des Enseignants-Chercheurs sont approuvées avec 38 voix pour , 2 voix contre et 10 abstentions.

II.4.-Campagne d'emploi des BIATSS

Madame LOUFRANI : Les éléments de contexte budgétaires sont les mêmes que pour les EC, et ont déjà été présentés aux différentes directions de structures pour présenter les ambitions et les différents principes de notre politique RH pour les personnels BIATSS de l'établissement. Cette campagne emploi a un quadruple objectif qui sont les mêmes que l'année précédente :

- Attirer et fidéliser nos talents via le maintien du nombre de concours et de CDI (malgré le contexte budgétaire on souhaite maintenir le taux d'encadrement et de maintenir également le nombre de concours pour les enseignants-chercheurs mais également pour les personnels administratifs)
- Garantir les emplois sur les missions pérennes
- Prendre en compte l'évolution des métiers : il y a tout un travail qui a été engagé depuis une bonne année maintenant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec toute une réflexion

par métier entre les titulaires, les contractuels et les catégories A, B, C avec une volonté progressive de repyramider également l'ensemble des personnels administratifs des C vers les B, et voir d'offrir des évolutions de carrière à l'ensemble de nos personnels.

- Prévoir les moyens RH pour les projets stratégiques d'établissement qui sont portés.

Sylvain Di GIORGIO : les principes sur cette campagne d'emploi qui correspondent aux quadruple objectifs qu'a rappelé Madame LOUFRANI, c'est de garantir les perspectives d'évolution professionnelle par la mobilité, la promotion et la cédésation. Cette année, la partie cédésation par anticipation ne faisait pas partie de la campagne d'emploi qu'on va présenter. Il y a eu un petit décalage et c'est en ce moment que les remontées des structures sont faites (la semaine prochaine) donc nous n'avons pas les statistiques sur les demandes de cédésation dans la campagne d'emploi mais pour autant c'est bien un de nos objectifs de maintenir les perspectives d'évolution de nos personnels BIATSS.

Ensuite c'est de soutenir le repyramidage en catégorie A et B qui est une manière de reconnaître la technicité de nos métiers, leurs évolutions et la nécessité pour nous de revoir la pyramide de nos emplois puisque nous avons, en 2020, un nombre très important de catégorie C parmi nos effectifs ce qui ne reflétait pas la technicité de nos métiers, donc petit à petit depuis 2020, on a amorcer ce repyramidage global de restructuration d'emploi pour avoir une part de catégorie A et catégorie B qui reflète de manière plus fidèle nos besoins en technicité et polyvalence sur nos postes et métiers.

Réduire les distorsions fonctionnelles pour les agents appartenant à un corps inférieur au corps cible du métier qu'ils occupent : il s'agit de tous nos agents qui relèvent d'un corps de catégories C ou B, et qui sont positionnés sur des postes qui requièrent une technicité supérieure, notre campagne de concours est notamment dirigée vers ces personnels afin d'atteindre le corps cible du métier qu'ils occupent (pour les titulaires c'est la seule possibilité que nous avons. Pour les contractuels, un changement de contrat est possible lorsqu'ils sont positionnés sur un métier supérieur à la catégorie qu'ils occupent, autant pour les titulaires l'un des deux seuls moyens étant le concours, l'autre étant la liste d'aptitude).

Continuer à favoriser l'insertion professionnelle des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : nous avons chaque année, depuis 6 ou 7 ans, un volant d'environ 5 concours réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui sont ouverts et nous proposons de maintenir ce volume cette année.

Et enfin, limiter au maximum les recrutements en catégorie C (cela reprend l'objectif que je précisais précédemment) de mettre l'accent sur la technicité et la polyvalence de nos métiers et permettre au maximum d'avoir une structuration d'emploi qui favorise les personnels des catégories A et B.

Sont présentées la structuration de nos emplois aujourd'hui, par catégorie et par typologie entre titulaires, contractuels, missions pérennes, missions non-pérennes ... Ce qu'il faut en retenir aujourd'hui, c'est que nous avons environ $\frac{3}{4}$ de nos personnels BIATSS qui sont positionnés sur des missions pérennes et $\frac{1}{4}$ sur des missions non-pérennes (principalement des recrutements sur projet) et nous avons, en raison de ses recrutements sur projets, aujourd'hui un nombre plus important de contractuels que de titulaires dans nos effectifs.

Les demandes qui ont été déposées cette année, en comparaison avec les 3 dernières années en campagne d'emploi. Vous voyez que sur le nombre de concours, on a une réelle stabilité sur les 4 années : toujours autour des 70 demandes, 76 cette année. Sur le nombre de création de CDD demandé cette année, nous constatons une hausse (68 demandes cette année, contre 55 l'an dernier) et comme nous le rappelions au début, le contexte budgétaire ne nous permettra pas d'ouvrir un nombre important de création pour cette année.

Comme pour les Enseignants-chercheurs, le détail des demandes par structures est présenté : la première concerne les composantes et campus, avec à la fois les demandes de concours et les demandes de CDD qui sont reprises. Nous avons cette année dans la campagne d'emploi, un certain nombre de demandes qui sont traitées hors campagne d'emploi car ce ne sont ni des demandes de concours ni des demandes de création, mais des demandes de revalorisation salariale ou des demandes de rehaussement de corps ou de grade des agents en poste.

Ce que l'on peut retenir, c'est que nous avons quelques structures qui sont très demandeuse en terme de concours comme l'EUR LEX et en terme de création de CDD comme l'EUR HEALTHY.

Ensuite on a classé les demandes par unité de recherche, avec un total de 26 demandes pour cette année et une égalité parfaite entre les concours et les demande de création de CDD.

Et pour finir, est présenté la répartition entre les services centraux et communs, avec les concours et les créations.

L'Agence comptable avec 5 demandes de concours, sur la création : jusqu'à 4 en « Direction du patrimoine »

demandée cette année. La aussi avec un équilibre presque parfait : 21 demandes de concours et 24 sont des demandes de créations. Le total est un peu différent puisqu'il reprend également les demandes hors campagne d'emploi, notamment celle de la « Direction du développement international » qui a fait l'objet d'une réorganisation l'an passé.

Aujourd'hui on va être en capacité d'ouvrir 5 créations de CDD pour les BIATSS, on n'a pas encore pu faire les arbitrages car, comme vous l'avez vu, on a 68 demandes (c'est un nombre très important), donc 5 c'est très peu par rapport aux besoins exprimés, mais peut être que le contexte budgétaire nous permettra d'aller au-delà (on va avoir des nouvelles très prochainement sur la compensation de ces fameuses mesures exogènes dont on parle depuis le début). Si on a une compensation à la hauteur de nos espoirs, peut-être que cela nous permettrait d'avoir un volant de création plus important.

C'est important pour nous de suivre la variation de cette part entre les contractuels et les titulaires d'année en année, de manière à nous assurer que le nombre de concours que nous ouvrons est cohérent par rapport à nos objectifs de renversement de la part de nos contractuels parmi les titulaires. Cela peut être de cibler les chaînes métiers sur lesquelles nous souhaitons ouvrir des concours chaque année au-delà des demandes qui sont formulées par les structures et qui sont pour la plupart légitime, il faut croiser avec celles données à l'échelle de l'établissement pour ouvrir les concours sur les bonnes chaînes métiers et avoir un nombre de contractuels qui diminuent sauf sur les projets.

Ensuite, toujours sur les mêmes chaînes métiers de l'établissement, est présentée la répartition catégorielle entre A, B et C pour la aussi nous assurer que les concours que nous ouvrons ciblent bien les bonnes chaînes métier et celles où nous avons une part très importante de catégorie C et une part insuffisante de catégorie A ou B.

En 2020 : 47% de catégorie C, aujourd'hui 38%

26% de catégorie B, à 30%

27% de catégorie A, aujourd'hui 32%

Nous avons bien répondu à l'objectif que nous nous étions assignés, qui était de réduire fortement la part de catégorie C, et nous espérons continuer afin d'arriver dans les prochaines années, à un taux de catégorie C compris entre 10 et 15%.

Au vu de ce qui est présenté, l'idée est de favoriser certaines familles métiers qui sont à la fois soumises à la montée en compétence et au turn-over pour expliciter que nous ouvrons un certain nombre de concours en catégorie A ou B, il s'agit du soutien à la formation de la chaîne finance et de la chaîne ressources humaines ; il n'y aura pas de fléchage sur les concours catégorie B et ASI comme c'était le cas l'année dernière ; pas de publication de concours en catégorie C, pas de création de mission pérenne hors campagne d'emploi.

Arbitrage :

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.

Les propositions relatives à la Campagne d'emploi des BIATSS sont validées avec 33 voix pour, 4 votes contre, 13 abstentions

La séance est levée à 11H00.

M. Noël DIMARCQ
Vice-Président Recherche et Innovation

