

Direction des Ressources Humaines

le 08 novembre 2024

## **Note aux membres du comité social d'administration d'établissement**

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

Les Campagnes d'Emplois Enseignants-Chercheurs et BIATSS 2025 s'inscrivent dans un contexte particulièrement contraint financièrement où le budget 2024 va présenter un déficit important et celui de 2025 nécessitera des arbitrages conséquents. Les dépenses de masse salariale représentent plus de 80 % du budget de l'établissement et progresseront à effectif constant sur l'année 2025 de plus de 7m€ . Compte tenu de la structure actuelle des emplois (hors emplois financés sur contrats de recherche), la masse salariale augmente à ce jour mécaniquement de 3 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€). Depuis cette date, l'établissement doit autofinancer cette augmentation.

En outre, en 2025, un certain nombre de facteurs exogènes vont peser fortement sur la situation financière de l'établissement, dont la hausse de 4 points du CAS Pensions pour les personnels titulaires de l'enseignement supérieur, qui a été chiffrée à 3,2m€ et qui devra être financée par l'établissement. 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 au détriment d'autres postes financiers. Par ailleurs, 2025 sera marquée pour notre établissement par un nombre de départs à la retraite limité (estimation à une trentaine de départs d'EC et une dizaine de personnels BIATSS sur 2025).

Aussi, face à ce contexte budgétaire, il est impératif 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.

Pour autant, la gouvernance de l'établissement a fait le choix de ne pas présenter une campagne de recrutement « blanche ». Nous souhaitons poursuivre notre politique de fidélisation en soutenant les opportunités de promotion interne pour les enseignants-chercheurs comme pour les personnels BIATSS ainsi que les postes stratégiques au regard des axes clés d'Université Côte d'Azur identifiés dans son plan stratégique. Nous sommes en revanche contraints de revoir à la baisse notre politique annoncée au dialogue stratégique de gestion en termes de schéma d'emplois, en limitant les créations de poste et en étudiant de manière circonstanciée tout renouvellement de poste suite à un départ à la retraite.

## 1 – Enseignants-Chercheurs

### A – Contexte et stratégie

Dans le cadre de l'élaboration du budget 2025, les mesures nécessaires pour la maîtrise de la masse salariale entérinées par le Conseil d'Administration invitent à adopter la stratégie suivante : tout départ définitif d'un EC donnera lieu à un examen circonstancié des besoins en matière d'enseignement et de recherche, pouvant se traduire par des heures complémentaires la première année, puis par un poste ATER et une ouverture d'un concours la 3<sup>e</sup> année en cas d'arbitrage favorable. Cette analyse peut être l'occasion de redéployer certains supports au service de nouveaux axes stratégiques de l'établissement.

### B – Arbitrages

Pour information, en 2024, 85 demandes d'enseignants-chercheurs ont été formulées dont 35 s'appuyaient sur des départs définitifs de l'établissement d'Enseignants-Chercheurs en 2024.

Pour cette campagne 2025, 96 demandes de recrutements d'Enseignants-Chercheurs ont été formulées. 48 d'entre elles s'appuient sur des départs définitifs de l'établissement d'Enseignants-Chercheurs (retraite, mutation, démission...).

Malgré le contexte budgétaire contraint, l'établissement a souhaité maintenir un volume de concours important lors de la campagne 2025 mais qui soit le reflet du moindre nombre de départs de l'établissement que nous connaissons durant cette année. Ainsi, nous vous proposons d'ouvrir 29 concours de recrutement d'Enseignants-Chercheurs et 5 repyramidages :

- 15 MCF (contre 17 en 2024) : 14 concours 26.1, 1 concours 33
- 14 PR (contre 15 en 2024) : 9 concours 46.1, 2 concours 46.3, 2 concours 46.4, 1 concours 51
- 5 repyramidages PR (contre 6 en 2024)

Il vous est demandé de vous prononcer sur ces 29 profils de recrutement d'Enseignants-Chercheurs et sur les 5 repyramidages par voie de concours, ce qui représente 36% des 94 demandes formulées (contre 38% des demandes l'an dernier).

## 2 – BIATSS

### A – Contexte et stratégie

Les propositions de la campagne d'emplois BIATSS 2025 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.

Les priorités données à la campagne 2025 sont de :

- Soutenir le repyramidage des emplois, notamment pour certaines filières et certains métiers de gestionnaire et d'encadrement, en proposant des concours de catégorie B et quelques concours de catégorie A ;
- 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 d'handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Ne plus ouvrir de concours de catégorie C pour favoriser le rehaussement des emplois et affirmer une politique RH de compétences ;
- Pas de création de postes sur ressources établissement ;
- Permettre les créations de postes sur recettes fléchées sur projets ;
- Permettre les créations sur ressources propres dans certains cas lorsque les enveloppes sont pré-identifiées pour des besoins RH.

## B – Arbitrages

À partir des 178 besoins exprimés (dont 48 demandes d'ouverture de concours) par les composantes, campus, services et directions, les propositions suivantes sont proposées à l'arbitrage des instances :

### Ouvertures de concours :

- 1 IGR (contre 3 en 2024)
- 1 IGE (contre 3 en 2024)
- 4 ASI (contre 11 en 2024)
- 1 A - Bibliothèque
- 10 TECH (contre 11 en 2024)

Dont 3 ouvertures de concours BOE : 1 A et 2 B

### Créations de postes :

- 7 sur recettes fléchées
- 5/6 sur ressources établissement
  - 2 redéploiements
  - 3 repositionnements
  - 1 en attente retour ministère
- 10 sur ressources propres sous réserve de financement et lorsque les ressources sont pré-identifiées pour des besoins RH

### Rehaussement d'emplois :

- 3 IGE
- 9 ASI
- 10 B

Les rehaussements de postes validés s'inscrivent dans une réorganisation de chaîne métier ou l'analyse des missions exercées au regard des référentiels métier. Ces rehaussements concernent le poste et non pas les agents qui occupent ces postes. Par conséquent, ces rehaussements n'impliquent pas de modification automatique du statut des agents. Les modalités selon lesquelles les statuts des agents peuvent évoluer en cohérence avec le rehaussement des postes qu'ils occupent feront l'objet d'une note de cadrage rappelant les différentes voies de promotion pour les titulaires et les contractuels.