



CAMPAGNE D'EMPLOIS 2019

Conseil d'Administration

18 décembre 2018





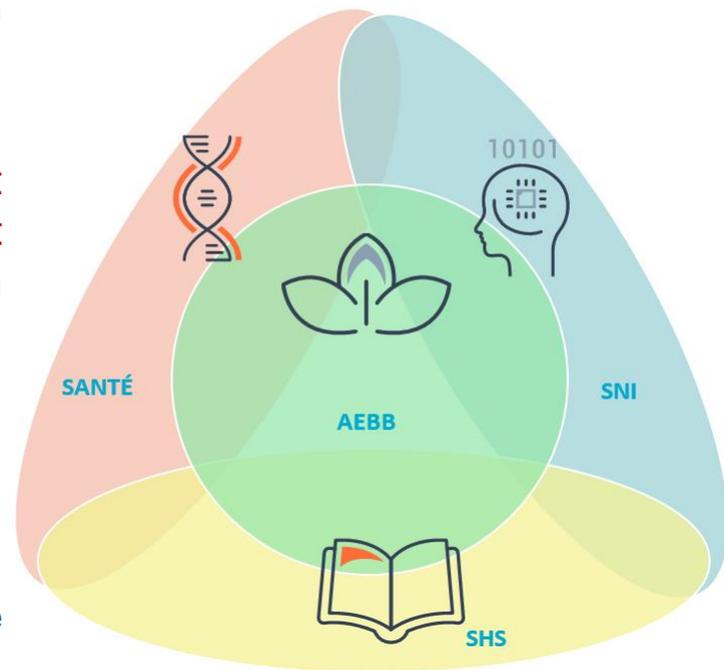
Contexte

- L'URCA est sortie de manière anticipée du PREF sur l'exercice financier 2018, grâce à une maitrise accentuée de la masse salariale.
- Le poids de la masse salariale au regard du budget de l'établissement reste important (*84,15% du Compte Financier 2017 / 82,33 % sur le BI 2019*).
 - Examen concomitant du budget initial 2019 et de la campagne d'emplois 2019

Renforcer le projet scientifique

L'URCA est face à des défis importants et souhaite continuer à renforcer son projet scientifique :

- En continuant à soutenir le pôle AEBB (notamment soutenu dans le cadre du dialogue de gestion expérimental entre le MESRI et l'URCA).
- Pour le domaine de la Santé, en contribuant notamment au développement de l'axe « sport et santé » (notamment soutenu dans le cadre du dialogue de gestion expérimental entre le MESRI et l'URCA).
- Pour les SNI, en proposant :
 - une nouvelle école d'ingénieur (ESINe),
 - une nouvelle filière « génie urbain » à l'ESI
 - une nouvelle unité de recherche « institut des sciences de l'ingénieur » (*dénomination provisoire*)
- Pour les SHS, en structurant la maison des sciences humaines (MSH).



Les dialogues de gestion

Ces éléments de contexte ont été exposés aux composantes, unités de recherche et directions lors des dialogues de gestion.

Les demandes de création de poste devaient être limitées, présentées de manière hiérarchisée et argumentée.

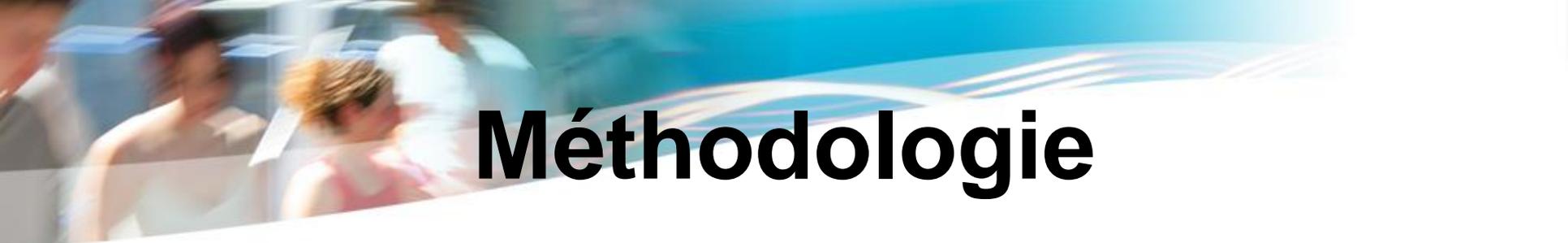
Cette règle n'a pas toujours été respectée (classements non hiérarchisés (ex aequo) ou par lots, demandes nombreuses, demandes non concertées entre composantes et unités de recherche).

De nombreux échanges « post dialogues de gestion » ont été nécessaires pour présenter cette campagne d'emplois 2019.

Les demandes

215 demandes ont été exprimées par les différentes entités de l'Université, contre 261 en 2017 soit une diminution de plus d'environ 20% des demandes. Ces demandes se décomposent comme suit :

	Enseignants	Enseignants Chercheurs	BIATSS
Création	21	53	68
Repyramidage / Promotion		11	17
Pérennisation de fonctions	1		44
Total des demandes	22	64	129
<i>Rappel des demandes en CE 2018</i>	28	70	163



Méthodologie

La méthodologie suivie pour l'élaboration de la campagne d'emplois 2019 est guidée par un double objectif :

- **poursuivre la nécessaire baisse de la masse salariale.**
- **tenir compte de la répartition en interne des efforts supportés depuis 2016 au titre des non renouvellements :**
 - une synthèse de l'évolution des effectifs (TIT + ANT) depuis 2016 a été réalisée en croisant missions de l'établissement et type de personnels ;
 - elle permet d'ajuster la volumétrie des concours ouverts en 2019 pour création/renouvellement pour chaque mission par type de personnels.

Rappel des départs 2017 et campagne d'emplois 2018

Pour rappel : départs non remplacés en 2017 de personnels titulaires

	Enseignants	Enseignants - chercheurs	BIATSS	TOTAL
TOTAL	13	29	17	59

Pour rappel : campagne d'emplois 2018 - créations

	Enseignants	Enseignants- chercheurs	BIATSS	TOTAL
Création	9 en 1 ^{ère} vague 2 en filière en tension	11 + 4 filières en tension	11	37

Répartition des efforts depuis 2016 : Evolutions en ETPT

L'évolution des ETPT **titulaires et agents non titulaires** entre 2016 et 2018 marque :

		RECHERCHE		FORMATION		ADMINISTRATION	
		2016-2017	2017-2018	2016-2017	2017-2018	2016-2017	2017-2018
ENSEIGN.	Titulaires			-5,38%	-5,78%	0,00%	0,00%
	Contractuels			2,79%	5,02%		
	Total			-2,60%	-1,90%	0,00%	0,00%
E-C	Titulaires	-2,14%	-2,01%	-2,14%	-1,52%		
	Contractuels	-5,99%	2,37%	-33,23%	11,30%		
	Total	-3,08%	-0,98%	-4,23%	-0,92%		
BIATSS	Titulaires	-1,32%	-3,82%	-3,68%	-0,27%	13,54%	-3,72%
	Contractuels	4,24%	-0,20%	-6,64%	8,38%	-5,42%	20,67%
	Total	0,66%	-2,49%	-4,54%	2,17%	4,76%	6,48%

Au vu de ces évolutions, il est proposé de **rééquilibrer cette campagne d'emplois en renforçant les domaines de la formation et de la recherche par des créations supplémentaires de poste d'enseignants-chercheurs** (18 créations + 2 postes en liste d'attente au total).



Départs 2018 et campagne d'emplois 2019

Départs des personnels titulaires 2018

	Enseignants	Enseignants-chercheurs	BIATSS	TOTAL
Mission formation	20	14,5	4	38.5
Mission recherche		14,5	4	18.5
Mission administration			14	14
TOTAL	20	29	22	71

campagne d'emplois 2019 - créations

	Enseignants	Enseignants-chercheurs	BIATSS	TOTAL
TOTAL	10	18+ 2*	11	39 + 2*

* 2 postes placés en listes d'attente



Rappel de la campagne des enseignants du 2nd degré

(CA 9/10/2018)

	création	pérennisation	TOTAL
IUT RCC	4	1	5
IUT T	2		2
LSH	2		2
SESG	2		2
TOTAL	10	1	11

Campagne d'emplois des enseignants-chercheurs.

Les demandes des composantes et unités de recherche relatives aux emplois d'enseignants-chercheurs se décomposent comme suit :

	MCF	PR	Total
Création	36	17	53
Promotion par voie spécifique (art. 46-1, 46-3 ou 26-1-2 du décret 84-431)	3	8	11
TOTAL	39	25	64

Il est proposé la publication de 26 postes d'enseignants-chercheurs,

	MCF	PR	Total
Création	14+1*	4+1*	18+2*
Promotion par voie spécifique (art. 46-1, 46-3 ou 26-1-2 du décret 84-431)	2	6	8
Total des propositions	16+1*	10+1*	26+2*

* 2 postes placés en listes d'attente

Campagne d'emplois BIATSS

La répartition des demandes remontées en campagne d'emplois selon la mission est la suivante

	Création	Repyramidage	Pérennisation	TOTAL	Poids
Administration	12	9	21	42	33%
Formation	29	5	18	52	40%
Recherche	26	4	5	35	27%
Total	67	18	44	129	100%

Il est proposé la publication de 42 postes répartis comme suit :

	Création	Repyramidage	Pérennisation	TOTAL	Poids
Administration	3	3	8	14	33,3%
Formation	4	4	9	17	40,5%
Recherche	4	4	3	11	26,2%
Total des propositions	11	11	20	42	100%

Campagne d'emplois BIATSS

Les modalités de concours sont envisagées comme suit :

	Création	Repyramidage	Pérennisation	TOTAL
Concours internes		9	4	13
Concours externes	5	2	9	16
Mobilités	3			3
Concours BOE (obligation légale à 4 emplois, soit 6% des concours)	3		1	4
recrutements directs ou spécifiques (ERD)			6	6
Total des propositions	11	11	20	42

Equilibre des concours internes et externes par corps

Une vigilance importante a été portée sur l'équilibre des concours internes et externes, dans le respect des contingents fixés réglementairement :

Corps	postes ouverts aux concours	concours internes URCA et limites réglementaires	concours externes URCA et limites réglementaires
Filière AENES			
SAENES	3	2 <i>minimum 40% du total</i>	1 <i>minimum 40% du total</i>
ADJAENES <i>(en recrutement direct)</i>	4		
TOTAL AENES	7	2	1
Filière des personnels ITRF			
IGR	6	2 <i>maximum 1/2 du total</i>	4
IGE	8	3 <i>maximum 1/2 du total</i>	5
ASI	3	2 <i>Maximum de 70 % du total</i>	1
TECH	8	4 <i>maximum 1/2 du total</i>	4
ATRF	1	<i>minimum 1/3 du total</i> <i>maximum 2/3 du total</i>	1 <i>minimum 1/3 du total</i> <i>maximum 2/3 du total</i>
TOTAL ITRF	26	11	15
Filière des personnels des bibliothèques			
MAG <i>(en recrutement direct)</i>	1		
TOTAL BIB	1		
TOTAL concours + recrutement direct	Recrutements directs	Concours internes	Concours externes
34	5	13	16

Synthèse des propositions de la campagne d'emplois

Il résulte de cette proposition la publication (au concours ou à la mobilité) de 79 postes au sein de l'établissement, auquel pourrait s'adjoindre 2 postes placés en liste d'attente.

	Enseignants (pour rappel)	Enseignants-chercheurs	BIATSS	TOTAL
Création	10	18+2*	11	39+2*
Repyramidage / Promotion par voie spécifique (art. 46-1°, 46-3° ou 26-1-2 du décret 84-431)		8	11	19
Pérennisation de fonctions	1		20	21
Total des propositions	11	26+2	42	79+2

Le coût de cette campagne d'emplois et des opérations de gestion (revalorisation des personnels BIATSS) est estimé à :

	Exercice 2019	Année pleine
Campagne d'emplois 2019	815 074 €	2 381 294 €
Application du nouveau régime indemnitaire BIATSS	330 000 €	330 000 €
Application de la revalorisation des agents non titulaires (01/09/2019)	46 000 €	138 000 €
Total	1 191 074 €	2 849 294 €