

Note de présentation

Campagne d'emplois 2023

BIATSS et Enseignants / Enseignants-Chercheurs

Comité technique 6 décembre 2022

Conseil d'administration 13 décembre 2022

1. Présentation du contexte

Présentation de la campagne d'emplois 2023 dans le cadre du vote du budget 2023

La campagne d'emplois est un **temps fort de synergie entre stratégie RH des structures et politique de l'établissement, mais constitue également un enjeu fort de maîtrise de la masse salariale.**

Les objectifs stratégiques visés sont les suivants :

- **Mise en œuvre des engagements de la gouvernance** ;
- **Schéma directeur des ressources humaines (SDRH)** ;
- **Maintien d'une masse salariale soutenable, en N et N+1** ;
- **Soutien à la recherche, à l'innovation** ;
- **Schéma directeur Handicap** : Développement des recrutements et insertion des personnels en situation handicap.

La politique Ressources Humaines est orientée vers la qualité de vie au travail dans le cadre des engagements de la gouvernance :

- Continuer à proposer des promotions de type 46-3 (Décret n° 84-431) de manière significative en direction des maitres de conférences (MCF) d'AMU, le différentiel de coût étant pris en charge par le central.
- Etendre le dispositif aux PRAG/PRCE à travers les publications de poste de MCF par l'article 26-1 avec compensation en heures de cours complémentaires.
- Poursuivre l'augmentation du nombre de CRCT.
- 20 nouvelles Primes d'Engagement Pédagogique en 2023.

> **Méthodologie :**

- La soutenabilité de la masse salariale est assurée par une campagne d'emplois construite sur la base d'enveloppes de masse salariale par structure (composantes, services communs, directions centrales), remplaçant une stricte logique de postes et d'emplois en s'appuyant sur un nouvel outil pour piloter la campagne. Les structures ont pu ainsi proposer un schéma d'emplois dans la limite de chaque enveloppe de recrutement (N et N+1), étudiée en tenant compte du GVT, qui n'est plus compensé par la Subvention pour Charges de Service Public ;
- Ces enveloppes par composante s'inscrivent dans un cadre d'optimisation des moyens, destiné à compenser les transferts de charges de l'Etat, les éventuels surcoûts des campagnes d'emplois précédentes ainsi que le coût du GVT. La combinaison des contraintes a permis néanmoins de publier un grand nombre de concours ainsi que la création de 12 postes de PR au titre de l'article 46-3° et de 7 postes de MCF au titre de l'article 26-1° ;
- Un plan de titularisation de 17 postes BIATSS afin de stabiliser des agents contractuels ;
- Prioriser les recrutements BOE (14 BIATSS).

2. Proposition soumise au Comité technique et au Conseil d'Administration

Vote de la campagne d'emplois ayant pour résultat un budget 2023 de masse salariale de **596 580 075€** et un plafond d'emploi total de 8023 ETPT.

Le tableau de détail des mouvements de la campagne d'emplois est transmis.

Le bilan de la campagne d'emplois est le suivant :

Catégorie	Départs définitifs	Concours (externes et internes)
EC	79	107 (107 (dont 12 au titre de l'article 46-3° et 7 au titre de l'article 26-1°))
BIATSS	77	98
Total	156	206