

## Note de présentation

Comité Social d'Administration du 13 décembre 2023

Conseil d'Administration du 19 décembre 2023

### 1. Présentation du contexte

Présentation de la campagne d'emplois 2024 dans le cadre du vote du budget 2024

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

Les grandes priorités 2024 seront les suivantes, elles s'inscrivent dans le programme porté par la gouvernance.

- Soutenir le plan de formation des personnels de l'établissement.
- Maintenir le nombre de promotions PR par la voie du 46-3 pour continuer de manière significative à proposer des promotions pour les maitres de conférences d'AMU, à savoir 12 créations en 2024 dont le différentiel de coût sera pris en charge par le central.
- Favoriser les promotions des agents PRAG/PRCE en MCF (5 possibilités) avec compensation par le central vers la composante en heures de cours complémentaires.
- Favoriser la titularisation des agents Biatss contractuels à savoir 21 postes donc l'impact sera pris en charge par le central.
- Poursuivre l'augmentation du nombre de CRCT.
- Proposer 20 nouvelles Primes d'Engagement Pédagogique/C3 « formation ».
- Maintenir le CIA (complément indemnitaire annuel) pour les Biatss.
- Proposer 3 emplois pour accueillir le reclassement d'agents d'entretien.
- Mettre en place d'une politique de rémunération pour les contractuels enseignants/enseignants-chercheurs.
- Favoriser le recrutement des personnels en situation de handicap et ainsi poursuivre la trajectoire fixée dans notre schéma directeur handicap avec 1 emploi de MCF ouvert aux candidats RQTH.

- **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 et des mesures salariales Fonction Publique dites « Guérini » (financement à hauteur de 50% sur le plafond ETAT), qui ne sont plus compensés par la Subvention pour Charges de Service Public.

## 2. Proposition soumise au Comité Social d'Administration et au Conseil d'Administration

Le vote de la campagne d'emplois se traduit dans le budget 2024 par une dépense prévisionnelle de masse salariale de 624 395 895 € et un plafond d'emplois total de 8 088 ETPT.

Le tableau de détail des mouvements de la campagne d'emplois est transmis dans les documents portés à la connaissance du CSA.

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

Catégorie	Départs définitifs	Concours (Externes et Internes)
EC	65	100 (dont 13 au titre de l'article 46-3° et 5 au titre de l'article 26-1°)
BIATSS	88	91
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>191</b>