NOTE COLORATION DES POSTES FIORASO 2014

1) *Eléments de contexte*

Le Président de la République s'est engagé à créer 5 000 emplois dans l'enseignement supérieur au service de la réussite des étudiants principalement du premier cycle. Cet engagement se traduit en 2014, comme en 2013, par la création de 1 000 postes.
Par courrier en date du 12 décembre 2013, le Ministère nous a informé que seulement les 2/3 des postes crées sur la période 2013/2017 seraient répartis au titre du rééquilibrage des dotations entre établissements. Les critères de répartition retenus au titre de la logique de rééquilibrage sont d'une part, la sous-dotation en emplois des universités telle qu'elle est mesurée par le système de répartition des moyens à la performance et à l'activité (le système dit SYMPA- édition 2014) et, d'autre part, le taux de pression en licence.
Le tiers des emplois restant à distribuer le sera à travers les contrats de site en application des dispositions de la loi ESR du 22 juillet 2013. Les modalités de répartition de ce dernier tiers entre la structure de regroupement de site (la COMUE) et les établissements membres, seront définies à l'occasion de la discussion du volet stratégique du contrat de site.

Par ce même courrier daté du 12 décembre, ***le Ministère nous a informé de la création de 8 postes nouveaux. La création de ces emplois se traduit par une augmentation du plafond d'emplois et d'une dotation de masse salariale de 31 600 € par emploi pour 2014 et de 59 000 € en année pleine à partir de 2015.*** Le Ministère nous demande que ces emplois bénéficient « aux actions les plus efficaces en faveur de la réussite en premier cycle et notamment à l'orientation et à l'accompagnement des étudiants, à l'innovation pédagogique et aux développements numériques".

Or, dans le cadre de la préparation du budget 2014, préparé dans un contexte d'extrême tension sur les crédits de la masse salariale qui représentent 85% du Compte Financier 2013 (tension illustrée par les taux d'exécution de la masse salariale établis à 99.76% au Compte Financier 2012 et 99.97% pour les crédits hors-recherche au Compte Financier 2013), l'établissement a dû, pour la première fois, décider de geler 10 postes vacants d'enseignants-chercheurs, 2 postes vacants de BIATS et l'ensemble des postes dits « FIORASO » délégués en 2014. ***Les postes FIORASO 2014 n'ont à ce titre pas été colorés ou pré-affectés puisque non ouverts aux différentes procédures de recrutement de la session 2014.***

Courant avril 2014, la DGESIP nous a demandé de lui communiquer pour le 15 mai au plus tard la coloration des 8 postes créés au titre de l'exercice 2014. La demande doit comporter la nature des emplois créés (PR, MCF, IGE, ADT etc...) ; pour les emplois d'enseignants chercheurs et d'enseignants, la mention de la section CNU ou de la discipline de recrutement doit être indiquée.

C'est dans ce cadre que l'équipe présidentielle présente au CT et au CA la coloration des postes FIORASO 2014 qui doivent être considérés comme une forme de pré-affectation engageant l'établissement en vue de la préparation de la campagne d'emploi 2015.

Université Bordeaux Montaigne
Domaine universitaire F-33607 PESSAC Cedex
tél : +33 (0)5 57 12 44 44
www.u-bordeaux-montaigne.fr

2) ***Propositions de coloration***

Le projet présenté ci-dessous se base sur l'analyse de ***deux diagnostics :***

a) le premier diagnostic porte sur les spécificités RH de notre établissement :

- l'université Bordeaux Montaigne se caractérise par un sous-encadrement important, qui est encore plus marqué chez les BIATS que chez les enseignants. En effet, d'après les données fournies par le Ministère, notre établissement se situe à la 74° place sur 77 pour l'encadrement administratif (15.7 BIATS pour 1 000 étudiants).

- la répartition des emplois délégués à l'université est proportionnellement plus largement orientée vers les emplois Enseignants que la moyenne des universités de lettres et sciences humaines (65% contre 61%).

- concernant les enseignants, Bordeaux Montaigne a une proportion d'enseignants du second degré inférieure à la moyenne des universités (11.3% contre 19.7%), plaçant l'établissement à la 69° position sur 77.

b) ***le second diagnostic porte sur l'analyse de la réussite en licence.*** Notre établissement est identifié comme étant principalement tourné vers la licence (plus de 70% des inscriptions LMD sont en licence). La question de la réussite y est donc particulièrement importante et le Ministère y est très attentif. Ce dernier mesure la réussite en licence selon 3 méthodes (taux de réussite en 3 ans des étudiants inscrits en L1 dans l'établissement, taux de réussite en L3, taux de réussite en licence en 3 ans pour les étudiants n'ayant pas changé d'établissement). Pour chacun de ces taux, un taux attendu est calculé, lié aux caractéristiques des étudiants inscrits et de la discipline. Pour chacun de ces 3 indicateurs, le taux observé de Bordeaux Montaigne se situe en deçà du taux attendu. Il apparaît donc que l'établissement a du mal à diplômer ses étudiants de licence. Nous avons cherché à décliner cette logique de mesure de la réussite en interne afin d'avoir des indicateurs déclinés par discipline.

Sur la base d'un projet visant à améliorer la réussite en Licence,il est proposé de colorer 5 des 8 postes sur des emplois BIATS.

- 5 postes BIATS

- 1 IGE Accompagnement pédagogique formation hybride et à distance. Cette proposition s'articule avec le projet global de réforme de la formation à distance ainsi que le développement des dispositifs hybrides permettant l'alternance d'activités pédagogiques en présentiel et à distance au sein des formations. Il semble indispensable à la réussite du projet de bascule du BV vers la plate-forme Moodle qui permettra la rénovation des supports pédagogiques de formation à distance et le renouvellement de la notion d'accompagnement des étudiants non-assidus. Il est de manière évidente en lien avec l'objectif de « développement des usages numériques » souhaité à la fois par le Ministère et l'établissement.

- ***1 IGE POSIP*** Ce projet, déjà présenté l'an dernier, entre dans l'objectif ministériel d'amélioration de l'orientation et de l'accompagnement des étudiants. La demande s'appuie en outre sur le constat du nombre très important de contractuels de catégorie A au POSIP. Il ne s'agira pas en l'occurrence d'un ETP de plus mais bien d'un rééquilibrage du rapport titulaire/non-titulaire au sein de ce Pôle, afin d'asseoir et de pérenniser les différents dispositifs en cours tels que notamment les

cordées de la réussite, les entretiens de réorientation expérimentées en LEA, la démarche compétence.

- 1 Tech SCD Cette création, également envisagée lors de la session 2013, aura pour vocation de contribuer au projet de développement des usages et de l'offre documentaire numérique du SCD, service soutien dont de nombreuses études ont démontré l'effet positif en termes de réussite des étudiants.

- 2 postes de catégorie C dédiés à la titularisation « SAUVADET » des collègues contractuels affectés dans les services soutiens (UFR, Direction de la Scolarité, ...). Ce choix devrait permettre de desserrer la contrainte sur les postes vacants quasi-exclusivement orientés en 2013 vers les recrutements SAUVADET et faciliter la prise en compte des nombreuses demandes recensées à l'automne 2013.

- 3 postes enseignants

Pour les postes enseignants, le projet présenté repose sur la combinaison des objectifs suivants :

- Cibler prioritairement les formations marquées défavorablement en termes de réussite et accueillant un nombre "significatif » d'étudiants,
- honorer les engagements formalisés dans les Contrats d'Objectifs et de Moyens

Cette logique a conduit à ne pas considérer comme prioritaire les propositions remontant de certaines UFR portant sur des disciplines sous-encadrées. On citera par exemple les propositions de l'UFR Humanités de colorer des postes en Arts qui, via les procédures sélectives, n'apparaissent pas comme prioritaires en termes de réussite étudiante.

Sur ces bases, nous proposons donc:

- ***1 poste de MCF IUT.*** Cette proposition fait l'objet d'un engagement pris lors des deux premiers COM entre l'université et l'IUT. Elle repose sur le constat des besoins en termes d'encadrement pédagogique de l'IUT et sur l'engagement pris par l'IUT de renforcer l'accueil des bacheliers technologiques et professionnels qui sont identifiés comme le potentiel de développement des futurs étudiants nécessaires au respect des engagements nationaux formalisés dans la loi ESR «parvenir à 50% de diplômés du supérieur dans chaque classe d'âge».

- 1 poste de PRAG/PRCE LEA Profil matière d'application. Dans la continuité des efforts consentis l'an dernier, ce choix repose sur le constat du caractère toujours prioritaire des besoins d'encadrement et de la problématique de la réussite de ce département qui accueille le plus grand nombre d'étudiants de l'établissement. Le choix de cibler les matières d'application vise à corriger le faible nombre de collègues titulaires parmi ces disciplines qui historiquement, portent en outre toute la gestion et la coordination des stages du département.

- 1 poste dont le profil sera arrêté à l'issue de la consultation du CT et du CA parmi les profils suivants :

- un poste de PRAG/PRCE d'anglais profil LC/LEA
- un poste de PRAG/PRCE pour le département d'histoire

Le service prévisionnel de ces postes devra respecter les équilibres dégagés en 2013 : « au moins 40% de services dans les maquettes et 60% de services "autres" dont notamment des actions de remédiation et d'accompagnement.