

Note Campagne d'emploi 2015

CA vendredi du 19 décembre 2014

La campagne d'emploi 2015 s'inscrit dans un contexte national et local de grandes contraintes pesant sur le budget des universités. Au moment où notre université enregistre à cette rentrée 2014 près de 800 étudiants de plus, l'incertitude sur l'évolution de la Subvention pour Charges de Service Public, qui représente 86% de nos recettes, inquiétude malheureusement renforcée par le dernier amendement parlementaire proposant une réduction de 70 million d'€ sur l'enveloppe de dotation déléguée aux opérateurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, doit nous conduire à la plus grande prudence dans la gestion de la masse salariale qui représente 86% de nos dépenses.

Rappel DOB 2015 :

Le rapport du Compte Financier 2013 soulignait le poids croissant des dépenses de masse salariale : près de 85 % de la section de fonctionnement en 2013 contre 83 % en 2012. Le ratio Dépenses de personnel sur Recettes encaissables augmente donc cette année atteignant 86.4 %. Ce fort taux de rigidité nous situe parmi les universités LLSH dont les marges de manœuvre sont les plus réduites (données comparatives issues du tableau de bord financier produit par le Ministère pour 2012). Il implique de notre part un pilotage stratégique renforcé de la masse salariale et du taux d'occupation des emplois.

Dans une université SHS comme la nôtre, où la masse salariale représente donc 86% de l'ensemble du budget, le lien étroit entre la campagne d'emploi et la préparation du budget apparaît de plus en plus déterminant dans la définition d'une stratégie politique d'établissement. La pression sur notre dépense de masse salariale est illustrée par un autre chiffre: le taux d'exécution des crédits de masse salariale au 31/12/2013, 99,63 % doit être corrigé au regard des crédits disponibles sur les conventions de recherche, pour lesquels le report est autorisé. Seuls 16 845 € apparaissent en fait non consommés au titre de l'UB « masse salariale », portant le taux d'exécution à 99,97 %, marquant l'extrême fragilité de notre établissement et justifiant les mesures de rigueur mises en place dès le BP 2014. Cela signifie que nous ne disposons à l'heure actuelle d'aucune marge de manœuvre en termes de masse salariale et que tout nouveau déséquilibre budgétaire (réduction des recettes de l'Etat, augmentation des dépenses) doit se traduire par des nouvelles mesures correctrices.



C'est justement la situation observée à la rentrée 2014 où l'augmentation évoquée ci-dessus des étudiants inscrits entraîne une augmentation du nombre de groupes de TD et donc de la charge pédagogique, entraînant de fait une augmentation significative du budget « heures complémentaires.

Comme pour l'exercice 2014, la stratégie adoptée cette année dans le cadre de la campagne d'emploi est donc fortement impactée par ces contraintes mais elle cherche également à préserver certaines spécificités de notre établissement et vise à dégager le plus possible de marges de manœuvre pour la rentrée 2016, première rentrée du nouveau contrat quinquennal 2016/2020.

Cette stratégie porte en premier lieu sur la nécessité de maintenir l'équilibre budgétaire, permettant de démontrer la viabilité à moyen et long terme du choix de notre communauté de ne pas intégrer le projet de fusion des universités bordelaises. Notre établissement doit ainsi démontrer, contre toutes les idées reçues du moment, qu'un établissement de taille humaine peut trouver l'équilibre entre le développement de ses activités pédagogiques et scientifiques et le maintien dans le temps de son équilibre budgétaire.

Elle vise également à essayer de donner à l'établissement les moyens d'assurer un avenir plus serein en maîtrisant notre offre de formation à notre propre dimension, finalement faire bien ce que nous sommes en mesure de faire, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui puisque nos besoins en masse salariale sont tels qu'il ne nous permette pas de dégager une quelconque marge de manœuvre pour accompagner les enseignements et peu la recherche. A titre d'exemple, c'est pour cela que nous inaugurerons en 2015 un fonds pour la pédagogie (à l'image de la PSE) qui permettra de financer des projets pédagogiques du projet d'établissement.

Dans la recherche de cet équilibre, agir sur le taux d'occupation des emplois s'avère déterminant. Cette notion de taux d'occupation des emplois reflète l'évolution du nombre de titulaires occupant les postes de fonctionnaires. Il convient de rappeler ici que l'Etat a défini le socle de masse salariale sur la base d'un taux d'occupation de 92%, reflet de notre réalité en 2010. Or depuis 2012, ce taux augmente et n'est donc pas financé, l'université assumant la différence entre un contractuel et un titulaire. On citera par exemple :

- Pour les postes enseignants, le coût moyen annuel d'un MCF est estimé à 76 000 €, celui d'un PR à 106 000 € et celui d'un ATER à 47 000 €
- Pour les postes BIATSS, le coût moyen d'un Technicien est estimé à 48 000 €, celui d'un Ingénieur d'Etudes est estimé à 58 000 € et celui d'un contractuel à 26 000 €.

Pour les seuls enseignants, et hors effet lié aux créations de postes dits Fioraso, à la rentrée 2013, l'établissement comptait 11 titulaires de plus qu'à la rentrée 2012. L'extension en année pleine de



cette augmentation a été estimée à 800 000 €. A la rentrée 2014, l'effet des gels de postes a conduit à diminuer le taux d'occupation des emplois mais pas autant que ce que nous escomptions du fait d'une réduction drastique des départs « naturels » pour mobilité ou promotion externe de nos collègues BIATS et surtout enseignants-chercheurs.

Afin de maintenir les exigences liées à l'activité pédagogique et scientifique de l'établissement, à la différence d'autres universités, nous avons choisi dès 2011 de ne pas descendre en-dessous du taux de 90% d'occupation des postes par des titulaires.

C'est donc dans ce contexte de forte tension sur la masse salariale, liée principalement à la hausse du budget des heures complémentaires, hausse elle-même liée aux conséquences des augmentations d'effectifs constatées à la rentrée 2014, que s'inscrit la campagne d'emploi 2015.

Pour le volet enseignant, comme suite aux orientations évoquées lors du Débat d'Orientation Budgétaire en juillet 2013 et juillet 2014, l'établissement gèlera 10 postes d'enseignants-chercheurs. La recherche de l'équilibre du budget primitif 2015 implique, comme indiqué au DOB de juillet 2014, non seulement de prolonger la mesure de gel de 10 postes actuellement vacants mais aussi de prévoir le gel anticipé d'une dotation estimée à 6 postes des créations de postes ministériels de l'exercice 2015 (pour mémoire 8 postes en 2014 et 13 postes en 2013).

Pour le volet BIATSS, alors que l'établissement avait créé, hors création de postes FIORASO, 13 postes de fonctionnaires par prélèvement sur le stock d'emplois compensés accordés par le Ministère à l'occasion du passage à l'autonomie, le projet présenté ne prévoit en l'état aucune ponction supplémentaire sur ce stock d'emploi qui s'est réduit en 3 ans de 22 à 9 postes. Ce choix, là encore, repose sur la différence du coût moyen entre un emploi de titulaire et un emploi de contractuel, différence de coût qui n'est que partiellement compensé par la dotation forfaitaire accordée par l'Etat. Si en 2013, sur les 15 recrutements SAUVADET, 7 avaient été opérés à partir de postes créés sur le stock d'emplois compensés et 2 sur les 7 créations de postes FIORASO, l'exercice 2014 s'était réalisé essentiellement par la préemption de postes vacants existants (+ 1 ponction sur le stock d'emploi compensé) et avait donc conduit à mobiliser 11 des 18 postes vacants pour tenir les engagements prioritaires de résorption de la précarité.

1) Campagne d'emploi Enseignants

L'équipe de direction a mis à la disposition des composantes un ensemble d'éléments d'aide à la décision portant sur les items suivants :



- Analyse du sous-encadrement : mise en parallèle des charges d'enseignements corrigées (pour tenir compte de la part de charges professionnelles et des modalités d'organisation des enseignements non professionnels) et du potentiel théorique disponible par discipline.
- Notion de taux de réussite attendue en licence : le taux de réussite théorique s'apprécie par rapport au taux observé de l'établissement dans son ensemble (taux de référence) et par rapport au taux de réussite observé de chaque licence.
- Analyse des résultats en terme d'insertion professionnelle des masters professionnels et des masters recherche
- Analyse du potentiel scientifique par équipe de recherche : nombre d'enseignants chercheurs par équipe de recherche (PR, MCF HDR et MCF), nombre de doctorants

La lettre de cadrage relative à la campagne d'emploi 2015 insistait sur la logique pédagogique et politique visant à adapter la coloration des postes enseignants à l'Offre de Formation 2016/2020 en privilégiant une définition large des profils de formation. De plus, cette campagne d'emploi s'inscrit pleinement dans l'objectif prioritaire visant à ce que 80% des enseignements de cette offre licence et master soit assuré par des titulaires de l'université (lettre de cadrage sur l'offre de formation 2016/2020).

Chaque composante a remonté un ordre de priorité des postes vacants à pourvoir prioritairement pour la rentrée 2015.

Au terme de plusieurs réunions de la Conférence des Directeurs d'UFR et d'Instituts et d'une réunion mixte Directeurs d'UFR et d'Instituts, Directeurs d'équipes de recherche, l'équipe présidentielle retient les arbitrages suivants :

-UFR Humanités : gel de 4 postes d'enseignants-chercheurs sur 10 postes vacants

Cette année, une vigilance particulière a été portée sur les postes vacants relevant du périmètre de l'IDEX (PERIDEX) :

- Poste de PR en Histoire de l'Art et Archéologie médiévale
- Poste de PR Archéologie du monde romain

De même, la situation structurellement déficitaire en termes d'encadrement pédagogique, du département des Arts fait l'objet d'une double démarche :

- redéploiement d'un poste de MCF du département des lettres sur un profil de MCF Théâtre
- Profilage en « Littérature de l'âge classique et des lumières, Théâtre » d'un autre poste de MCF de Lettres.

Université Bordeaux Montaigne

Domaine universitaire F-33607 PESSAC Cedex

tél : +33 (0)5 57 12 44 44



- Ces mesures s'accompagnent d'une volonté de maîtrise de la charge pédagogique des formations de ce département, tout en maintenant le dynamisme et les formations ouvertes lors du quinquennal 2007/2011. Les 3 derniers postes portent sur les profils suivants :
 - Poste de PR Littérature française et francophone qui vise à préserver l'excellence de la recherche relative à la francophonie sur Bordeaux Montaigne. Cet enseignant chercheur sera invité à recenser les recherches en cours, à les animer et à les coordonner.
 - Poste de PR Histoire contemporaine, histoire contemporaine, ~~politique et économique~~ Qui illustre notamment la volonté de l'établissement.
 - Poste de PR de Philosophie avec un profil qui illustre la recherche d'une définition la plus large possible censée faciliter l'adaptation aux évolutions attendues de l'offre de formation

- UFR Langues et Civilisation : gel de 3 postes sur 10 vacants

Après une campagne 2014 qui témoignait de l'attachement de l'établissement à la diversité des langues (japonais, coréen) qui caractérise notre université, la campagne d'emploi 2015 met l'accent sur la recherche de compensation du sous-encadrement observé ces 2 dernières années notamment en anglais et en japonais.

Pour l'anglais, après une année 2014/2015 marquée par 4 gels de postes, l'établissement remet l'accent sur cette langue pivot de nombreuses formations de cette UFR qui compte le plus grand nombre d'étudiants :

- Poste de PR de linguistique
- Poste de PR Civilisation américaine
- Poste de MCF Civilisation des pays anglophones
- Poste de MCF Civilisation britannique

La publication du poste de MCF Langue et Civilisation Arabe vise à encourager la politique de relance de l'enseignement et de la recherche en langue arabe dans notre établissement l'établissement après plusieurs années de difficultés.

L'établissement a apporté une attention particulière à la situation du japonais en mettant au recrutement le poste de MCF.

De même, l'université prévoit la publication d'un poste de MCF du département Sciences du Langage avec un profil Syntaxe.



- UFR STC : gel de 2 postes sur 3 vacants

L'intensité de ces gels de postes en 2015/2016 doit être envisagée dans une approche pluriannuelle puisque l'UFR ne comptant aucun poste vacant l'an dernier n'avait pu participer aux « efforts » demandés aux autres composantes pour réaliser les 10 premiers gels de postes.

Conformément au vote du Conseil d'UFR, la priorité a été donnée à un poste de PR du département Aménagement Tourisme Urbanisme, département comportant un nombre limité d'enseignants-chercheurs, avec un profil Projet d'urbanisme et politiques urbaines.

- IUT : gel d'1 poste sur 5 vacants.

Le nombre limité de gel de poste par rapport au nombre de postes vacants est lié à la fois au sous-encadrement structurel de l'IUT ainsi qu'à la structure pédagogique de l'IUT associée à la diversité des départements de rattachement des différents postes vacants.

Cette campagne d'emploi voit la mise en œuvre de l'engagement inscrit dans le Contrat d'Objectif et de Moyens qui prévoyait la création d'un poste de MCF pour le département Métier du Multimédia et de l'Internet qui va servir un projet de développement de la formation continue.

- IJBA : il est proposé de remettre au recrutement le seul poste vacant de cet institut qui avait été infructueux lors de la session 2014. Le profil de ce poste est Journalisme multimédia Encadrement et suivi des productions journalistiques. Ce choix vise à préserver les équilibres actuels au sein d'une équipe pédagogique constituée de 5 enseignants-chercheurs et 4 PAST. Un concours infructueux en 2015 entrainera un gel automatique du poste en 2016.

2) Campagne BIATSS

La campagne d'emploi BIATSS a débuté par un travail de recensement conduit par la VP CA et la DRH auprès de l'ensemble des responsables de composantes et en relation avec les organisations syndicales.

Sur les 33 postes vacants, l'établissement doit tout d'abord mettre en œuvre 3 priorités définies par la politique nationale d'emploi public :

- Il s'agit tout d'abord de la nécessité de flécher un de nos recrutements dans le cadre d'une procédure de recrutement spécifique en faveur d'un collègue « Bénéficiaire de l'Obligation



d'Emploi ». La proposition se porte cette année sur la situation d'une collègue de catégorie A de l'UFR STC.

- Il s'agit ensuite de colorer un poste pour le recrutement PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat) qui sera proposé pour un profil soit en Bap G pour la DPIL soit en Bap F pour le SCD. Ce type de recrutement vise à permettre à un jeune de moins de 25 ans, non ou faiblement diplômé, d'accéder sans concours à un emploi de catégorie C de la fonction publique. Le Pacte permet d'acquérir une qualification en lien avec l'emploi de recrutement ou le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.
- Il s'agit enfin de répondre au dispositif de résorption de la précarité fixé par la loi SAUVADET. Il représente bien sûr le dispositif le plus lourd pour notre établissement puisque il mobilise cette année 10 de nos postes vacants.

Dans la gestion de cette troisième campagne SAUVADET, le projet présenté se base sur l'analyse de la situation d'affectation actuelle des 20 collègues éligibles au dispositif de titularisation. Cet aspect constitue la première grille de lecture du dossier. Le dispositif SAUVADET se présente en effet, avant tout, comme un plan de résorption de la précarité d'une partie de nos collègues contractuels, dont le nombre est définitivement arrêté puisque les conditions pour en bénéficier supposaient de remplir ces critères à une date donnée.

Dans un second temps, il a été procédé à une lecture du dossier à partir de l'origine des postes vacants susceptibles d'être mobilisés pour permettre les recrutements. Cette logique vise surtout à essayer de préserver autant que possible les fragiles équilibres de la répartition titulaires/non-titulaires au sein des services.

Enfin, dans un troisième temps, conformément à une demande formulée par les organisations syndicales, et chaque fois que cela était possible, il a été tenu compte des situations individuelles appréciées en fonction de critères objectifs d'âge et d'ancienneté à Bordeaux Montaigne.

Sur les 21 postes vacants « disponibles » pour cette campagne d'emploi 2015, il est proposé :

- De donner une priorité à la démarche de l'établissement visant à se préparer à la mise en œuvre du décret Gestion Budgétaire et Comptable Publique. Ce nouveau cadre réglementaire se traduira notamment par une rénovation de l'autorisation budgétaire, votée par l'organe délibérant, par l'introduction des notions d'autorisation d'engagement (AE) et de crédit de paiement (CP) afin de mieux piloter les dépenses. Cette réforme vise à enrichir l'information sur la situation financière des organismes en complétant la comptabilité générale en droits et obligations constatés par une comptabilité budgétaire apportant une vision de l'ensemble des engagements pris par l'organisme et une visibilité accrue sur les encaissements de recettes et paiements de dépenses. Dans ce cadre, l'établissement propose les postes suivants :

Université Bordeaux Montaigne

Domaine universitaire F-33607 PESSAC Cedex

tél : +33 (0)5 57 12 44 44



- 2 postes de catégorie A responsable financier pour la Direction de la Recherche et de la Direction du Système d'Information. Ces 2 postes sont actuellement occupés par des collègues contractuels
- Poste de Technicien pour le Service Facturier afin de rétablir la cartographie-cible des emplois de ce service qui a vocation à compter un poste de catégorie A et un poste de catégorie B
- Dans le cadre des engagements inter-universitaires ou inter-établissements, l'université entend ouvrir un poste d'IGE de la BAP G qui correspondra aux fonctions de directeur du SIGDU. L'établissement, qui s'est engagé à sacrifier les ETP et la cartographie 2013 des emplois du SIGDU, recherchera dans les meilleurs délais à rétablir le poste d'ASI pour reconnaître l'existence d'une fonction de directeur-adjoint, responsable du fonctionnement et de la logistique du service.
- Conformément aux engagements pris dès le DOB 2015 (« renforcement des moyens humains pour la gestion des opérations de travaux et des marchés publics associés en anticipation de la mise en œuvre du Plan Campus »), l'établissement envisage de procéder aux recrutements suivants sur la Direction du Patrimoine Immobilier et Logistique:
 - Poste d'IGR BAP G Directeur de la DPIL
 - Poste d'IGE BAP G Pôle Travaux Maintenance (compte tenu des urgences dans les projets d'investissements de l'établissement, un recrutement par mutation est envisagé)
 - Conformément aux engagements pris, et sans préjuger des résultats des différents recrutements, l'établissement cherchera à renforcer d'1 ETP de catégorie A le pôle travaux de la DPIL.
 - Pour rappel : Rehaussement du poste de responsable du pôle Comptabilité et Gestion opéré à la rentrée 2014 suite au départ en mutation d'un SAENES
- Comme suite aux nombreuses recommandations/incitations du Ministère invitant les universités à développer leurs actions de formation continue, et comme suite à la publication des résultats nationaux positionnant notre université parmi les établissements ayant le plus faible chiffre d'affaires, l'université entend appuyer sa démarche de redynamisation par le recrutement d'un cadre de catégorie A. Cette démarche sera complétée par le recrutement d'un personnel de catégorie A dédié au développement des formations en alternance et notamment en apprentissage
- La campagne d'emploi proposée pour le SCD vise prioritairement à rétablir la cartographie cibles des emplois avec la réouverture d'un poste de Conservateur avec un profil de Directeur-Adjoint chargé du développement des services numériques et du soutien à la pédagogie, à la recherche et à la communication, ainsi qu'un poste de catégorie B pour le pôle documentaire Humanités.



- Dans cette même logique, le projet relatif aux UFR vise à remplacer les différents départs attendus à la rentrée 2015 :
 - o Ouverture d'un concours d'IGE Profil RA UFR
 - o Ouverture d'un concours de Technicien Profil responsable de bureau UFR
 - o Compte tenu de la situation d'une collègue RA UFR en congé formation, susceptible de ne pas reprendre son poste à la rentrée 2015, l'université envisage notamment sur ces recrutements, le cas échéant, de faire appel à la liste complémentaire de ces concours afin d'éviter de prolonger les situations induites observées en 2014/2015 de collègues affectés sur des postes relevant prioritairement de la catégorie supérieure.
- Pour la sphère GRH, la priorité est donnée dans cette campagne d'emploi au Pôle BIATS de la Direction des Ressources Humaines afin de le doter d'un poste de catégorie B, susceptible d'épauler sa responsable qui, en outre, est susceptible de partir en retraite d'ici 2 ans.
- Pour la DSI, outre le poste de catégorie A sur la responsabilité financière, le projet 2015 prévoit le redéploiement interne d'un poste de technicien du pôle audiovisuel vers le pôle exploitation de parc afin d'atténuer le déséquilibre titulaire/contractuel de ce pôle. L'établissement veillera à maintenir au sein du Pôle Audiovisuel la compétence « photographie » du poste redéployé.

Chacun comprendra que le maintien de l'équilibre budgétaire doit être une priorité mais il nous conduit cette année à proposer une campagne d'emplois marquée une nouvelle fois par des gels de postes et par une place insuffisante consacrée au développement des projets d'établissement qui à terme risquent de fragiliser notre capacité à répondre aux nombreux défis confiés à notre université, voire de porter atteinte à la qualité de notre service public.