

Projet de campagne d'emploi BIATS

La présente note est organisée en 2 parties :

- **La première porte sur le projet initial soumis au CT du vendredi 8 décembre**
- **La seconde porte sur le résultat de cette première consultation**

1) Note initiale

Le projet présenté constitue l'aboutissement d'un travail d'identification des postes vacants et susceptibles de l'être, des obligations de l'établissement et d'un cycle de consultation des services qui s'est tenu jusqu'au vendredi 24 novembre 2017 sous la responsabilité de la VP déléguée aux ressources humaines et de la Directrice des Ressources Humaines. Ces échanges avaient pour ambition de faire un bilan des besoins en termes de priorité « campagne d'emploi 2018 » concernant la création, le redéploiement ou la requalification des postes, en complément des informations déjà recueillies lors du processus de cartographie des fonctions Biatss de l'établissement. Elles ont également été l'occasion de faire un point global sur la situation RH des personnels de la composante ou du service sur un horizon pluriannuel.

L'établissement dispose pour cette campagne d'emplois Biatss 2018 de 13 postes vacants.

Cet exercice s'envisage dans un contexte marqué par plusieurs contraintes :

- réserver 6% au moins d'emplois pour le recrutement de travailleurs handicapés –bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- réserver 20 % des recrutements externes dans les corps de catégorie C au titre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE) ;
- assurer le recrutement d'agents contractuels dans le cadre de la loi du 20 avril 2016 relative à la résorption de la précarité (poursuite du dispositif SAUVADET).

L'université met également en œuvre sa politique d'établissement en matière de ressources humaines, tout en assurant le respect des engagements pris antérieurement, et dans le souci de continuité des services et des missions.

La campagne d'emploi 2017 avait acté, compte tenu du taux d'occupation des emplois BIATS par des titulaires (97%) et donc la faiblesse du nombre de postes vacants, que nous n'avions pas les moyens d'assurer cette résorption en deux ans seulement. Pour cette campagne d'emploi 2018,

avec encore 13 collègues justifiant des conditions posées par la loi pour relever du dispositif SAUVADET, et afin de respecter au mieux cette obligation, l'établissement se fixe l'objectif de réserver 6 postes vacants. L'université confirme l'engagement politique de poursuivre cette démarche au-delà des deux années prévues par la loi du 20 avril 2016 afin de permettre l'ouverture d'un concours pour chaque agent concerné.

Le projet présenté par l'équipe de direction repose sur les éléments suivants :

- 1 recrutement BOE ;

- *Ne comptant qu'un nombre extrêmement limité de concours de catégorie C, l'établissement n'envisage pas de procéder à un recrutement dans le cadre du PACTE pour cette campagne 2018 ;*

- 6 recrutements Sauvadet que nous envisageons de colorer de la manière suivante :

1 poste de catégorie C à l'Agence comptable / 1 poste de catégorie C à la DAF / 1 poste de catégorie C à la Direction de la Recherche / 1 poste de catégorie C UFR - FTLV – DRI /

1 poste de catégorie B au Pôle Handicap / 1 poste de catégorie A à l'IUT ;

Pour rappel : Le Ministère prend en charge la compensation du surcoût induit par la titularisation (pour mémoire en 2017 : 15 096 € pour un agent de catégorie A, 11 057 € pour un agent de catégorie B, 10 123 € pour un agent de catégorie C).

- 1 recrutement niveau IGR sur les fonctions de directeur de la Recherche déjà acté par délibération du CA lors de la séance du 17 novembre.

Pour les 5 postes restants, l'équipe de direction distingue 2 ensembles de propositions :

- le premier ensemble concerne des postes qui nous apparaissent comme particulièrement indispensables à la continuité des missions de l'établissement et de ses services :

- Un poste d'IGE adjoint à l'agent comptable, responsable du secteur paie. La montée en puissance des enjeux liés à la complexité des opérations de contrôle et à la qualité comptable en matière de processus de paie nécessite de remplacer le poste vacant suite au départ en retraite d'une collègue de catégorie A qui assurait cette fonction.
- Un poste d'IGE responsable du pôle Gestion de l'eau pour le SIGDU. Ce service interuniversitaire, qui enregistre cette année le départ en retraite de 2 titulaires, assure notamment la responsabilité de l'extraction, l'exploitation et la distribution de l'eau pour l'ensemble du campus Pessac-Talence-Gradignan. L'importance des responsabilités liées à la qualité de l'eau distribuée, le renforcement de la vigilance des partenaires et des autorités de tutelle sur cette activité rend nécessaire le recrutement d'un personnel titulaire qualifié en hydrogéologie.
- Un poste d'ADTRF gestionnaire de Scolarité à l'IUT. Là encore, l'IUT enregistre cette année le départ en retraite de 2 titulaires. La nécessité de préserver l'équilibre entre titulaires et

non-titulaires au sein de l'IUT, et la complexité liée au fonctionnement de la scolarité de ses départements justifient le caractère prioritaire du recrutement d'un personnel titulaire

- Le second ensemble concerne des propositions que l'équipe de direction considère également comme nécessaires pour la réalisation des objectifs stratégiques de son projet d'établissement :

- 1 poste de catégorie B (Tech RF ou BIBAS) pour le SCD profil « ressources numériques ». Ce besoin se justifie particulièrement du fait de l'implication du SCD dans les maquettes de l'établissement à travers le volet « recherche documentaire » des compétences transversales.
- 1 poste d'ASI Responsable du Pôle Gestion de Parc de la DSI. Cette proposition s'inscrit dans le cadre de l'objectif que l'établissement s'est fixé depuis plusieurs années consistant à ne pas laisser s'installer des situations où des fonctions de responsable de pôles étaient assurées par des non-titulaires.

L'établissement a examiné avec une attention particulière, sans pour autant les retenir pour cette année compte tenu du faible nombre de postes vacants, les situations ci-dessous dont l'ordre de présentation ne reflète pas un ordre hiérarchisé de priorité :

- 1 poste d'IGE DOSIP. Ce service, qui compte un nombre important de non-titulaires, a perdu un poste de titulaire à la faveur d'un mouvement interne. L'importance actuelle des missions assurées par cette direction, amenée à être largement impliquée dans tous les dispositifs d'accompagnement en amont et en aval des étudiants, doit aboutir à court terme à la récupération de ce poste de titulaire.
- 1 poste d'IGE à la DAF chargé du budget recherche. Le précédent titulaire de cette fonction qui a quitté l'établissement en mai 2017 était un IGE. La complexité et la lourdeur des missions associées à cette fonction se trouvent encore renforcées par le dynamisme de la recherche au sein de notre établissement (ERC, ANR, IDEX-LABEX, ...)
- 1 poste d'IGE à la CAP. Cette cellule, systématiquement impliquée dans tous les projets stratégiques de l'établissement, a perdu un poste de titulaire IGE en 2015. L'importance des sollicitations sur les nouveaux projets (EUR, Nouveaux Coursus, AMI) justifie la récupération à court terme de cet emploi de titulaire.
- 1 poste d'IGE pour la DRI. A l'image de ce qui a été dit précédemment pour le poste de la DSIN, la situation actuelle de cette direction dont les 2 pôles sont confiés à des agents non-titulaires devra rapidement être traitée dans le cadre de la campagne d'emploi.
- 1 poste de titulaire pour les bureaux logistiques des UFR Langues et Humanités qui comptent un nombre important de personnels contractuels.

Enfin, l'équipe de direction souhaite attirer l'attention sur 4 situations qui devront elles aussi faire l'objet d'une attention particulière :

- Besoin de recruter un contractuel de catégorie A pour la Cellule Juridique. Cette cellule, composée d'un seul ETP, qui assure notamment l'ensemble des tâches liées à la sécurité et à la qualité juridique des décisions et conventions passées par l'université ainsi que la gestion de l'ensemble des opérations électorales, a vu son activité contentieuse augmenter sensiblement avec les nouvelles procédures d'admissions en master. Au moment où la réforme de l'entrée en premier cycle se profile, le renforcement de cette cellule apparaît comme un enjeu prioritaire
- Besoin de recruter un gestionnaire de l'énergie. Cette nouvelle fonction, qui pourrait être mutualisée avec d'autres établissements du site, va être amené à monter en puissance avec le contexte de forte hausse annoncée du coût de l'énergie (inflation du prix du gaz naturel compris entre 7 et 10% annuels suivant les évolutions du prix de marché du gaz naturel) du fait notamment de la mise en place de la taxe carbone. Ce recrutement s'inscrira dans le cadre des engagements du Grenelle de l'environnement pour les établissements publics : réduction de 40% des consommations énergétiques et de 50% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020.
- Besoin identifié également pour le pôle handicap justifié à la fois, par la prévision de hausse des effectifs qui affectera probablement le pôle handicap, et par la démarche de conventionnement avec le FIPHFP pour structurer la mise en œuvre de notre projet de gestion des ressources humaines en matière de handicap.
- Besoin de création d'un poste de catégorie B (besoin d'un mi-temps) pour permettre la mise en œuvre du projet de création d'un Pôle d'Action Sociale au sein de la DRH.

2) Propositions suite à la consultation du Comité Technique du 8 décembre 2018

- a) L'attention du CT a été attirée sur les dernières informations relatives à cette campagne d'emploi BIATS :
 - a. Un 14^{ème} poste vacant a été identifié suite à l'annonce du départ à la retraite d'une collègue actuellement en congé longue durée
 - b. Une situation de demande de réintégration d'un conservateur général qui s'inscrit dans le cadre des nouvelles dispositions fixées par la circulaire de gestion (*« Les agents en situation de fin de séjour sont réintégrés ... dans leur dernier établissement (pour les ITRF et pour les personnels des bibliothèques.) »*)
- b) Au terme des échanges avec les organisations syndicales, l'équipe de direction a mis au vote une première liste de 12 propositions sur les 14 postes vacants, proposition qui a été acceptée à l'unanimité
 - a. 1 recrutement BOE ;
 - b. 6 recrutements Sauvadet : 1 poste de catégorie C à l'Agence comptable / 1 poste de catégorie C à la DAF / 1 poste de catégorie C à la Direction de la Recherche / 1

poste de catégorie C UFR - FTLV – DRI / 1 poste de catégorie B au Pôle Handicap /
1 poste de catégorie A à l'IUT ;

- c. 1 recrutement niveau IGR sur les fonctions de directeur de la Recherche
 - d. 1 IGE Adjoint à l'Agent Comptable, responsable du secteur paie
 - e. 1 ADTRF gestionnaire de Scolarité à l'IUT
 - f. 1 Tech RF ou BIBAS pour le SCD profil « ressources numériques »
 - g. 1 IGE DOSIP
- c) Les 2 postes non attribués feront l'objet d'un échange et d'une proposition lors du CT du mardi 12 décembre.