Université BORDEAUX MONTAIGNE

Direction des Ressources Humaines

Campagne d'emplois 2019 de l'Université Bordeaux Montaigne

Au regard des années précédentes, les modalités de la campagne d'emplois 2019 diffèrent puisque, comme annoncé depuis les premières discussions relatives au débat d'orientation budgétaire, le principe d'une campagne d'emploi réduite a été adopté dès l'été 2018.

En matière de consultation d'instances, le calendrier a été défini de la manière suivante :

- 11 décembre au matin : consultation du comité technique, avec éventuellement une seconde réunion le 18 décembre ; deux réunions de travail préparatoires à cette consultation ont été tenues.
- 19 décembre : tenue du conseil académique ;
- 21 décembre : délibération du conseil d'administration.

Campagne d'emplois des personnels enseignants et enseignants chercheurs :

A la rentrée 2019, 27 postes d'enseignants et enseignants chercheurs actuellement identifiés comme vacants ou susceptibles de l'être.

Concernant la campagne d'emplois des personnels enseignants et enseignants chercheurs, outre les recrutements d'enseignants du second degré votés en conseil d'administration le 7 septembre 2018, la proposition est faite de recruter trois enseignants chercheurs :

Corps	UFR	Département	UMR/EA	Profil	Section CNU
PR	Humanités	Arts	CLARE	Arts plastiques	18
MCF	Langues et civilisations	Etudes japonaises	CLARE TELEM SPH	Langues et cultures japonaises	15
MCF	IUT Bordeaux Montaigne	Carrières sociales	PASSAGES	Aménagement durable, projet urbain et économie sociale et solidaire	24

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

Compte tenu du contexte, il n'a pas été demandé cette année aux UFR et aux départements d'exprimer de demandes dans le cadre de la campagne d'emplois.

La politique d'emplois menée en 2019 devrait permettre à l'établissement de desserrer les contraintes de recrutement des personnels ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche), avec l'objectif de recruter un ATER à temps plein pour deux postes vacants d'enseignants chercheurs.

En lien avec la politique de ressources humaines définie suite à la préparation, puis à la signature de la convention avec le FIPHFP (fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), la proposition est faite cette année pour la première fois de recruter un maître de conférences en Aménagement, via le recrutement BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi). L'appel à candidature sera effectué de façon large, et les candidat.e.s devront répondre aux conditions d'un recrutement « classique ». De la même façon, un comité de sélection aura en charge ce recrutement.

Campagne d'emploi des personnels Biatss :

La campagne d'emplois 2019 relative aux personnels BIATSS s'engage sous les mêmes auspices. Dans ce contexte très contraint, il a été demandé aux services et composantes de recenser leurs demandes dans une perspective pluriannuelle, et de n'indiquer pour l'année 2019 que les recrutements prioritaires indispensables à la poursuite de leurs activités.

L'établissement comptera 16 postes Biatss vacants ou susceptibles de l'être en 2019.

Durant la campagne d'emplois 2018, l'établissement avait acté qu'il n'était pas en capacité de proposer une opportunité de recrutement aux agents concernés par le protocole de résorption de l'emploi précaire (loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012) et avait pris l'engagement d'offrir en 2019 à ces collègues, soit par la voie réservée si une nouvelle prolongation du dispositif était mise en œuvre au niveau national, soit par la voie du concours interne ou du recrutement sans concours dans le cadre d'une politique locale, une dernière possibilité de se présenter.

La parution de la circulaire ministérielle du 3 décembre 2018 a confirmé à tous les établissement la fin du dispositif de titularisation des agents contractuels dans le cadre de la loi du 12 mars 2012. L'établissement maintient son engagement antérieur d'ouverture de six recrutements internes : deux en catégorie A, dans le corps des assistants ingénieurs (à la direction du système d'information et du numérique, aux presses universitaires de Bordeaux), deux en catégorie B au service commun de documentation, dans le corps des techniciens, et deux dans le corps des adjoints techniques (direction de la recherche et UFR Langues et civilisations).

Un dernier engagement, pris lors de la préparation de la campagne d'emplois 2018, n'avait pu être mis en œuvre, à savoir le recrutement d'un ingénieur d'études responsable du pôle de gestion de l'eau au service interuniversitaire de gestion du domaine universitaire (SIGDU), qui serait recruté par concours externe. Le pôle de gestion de l'eau du SIGDU 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.

Comme prévu en application de la convention signée par l'établissement avec le FIPHFP (fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), est également proposé le recrutement d'un technicien de recherche et formation, sous contrat de bénéficiaire de l'obligation d'emplois, qui serait affecté au service commun de documentation à compter du 1er septembre 2019.

La circulaire ministérielle du 3 décembre rappelle les obligations réglementaires s'attachant aux campagnes de recrutement : l'établissement se doit de réserver :

- au moins 6% d'emplois pour le recrutement de travailleurs en situation de handicap – bénéficiaires de l'obligation d'emploi : par la signature de la convention avec le FIPHFP, l'Université a choisi de mettre en œuvre, de façon volontariste, deux recrutements à ce titre.
- au moins 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). Depuis l'an dernier, la limite d'âge des publics concernés a été repoussée de 25 à 28 ans révolus, et une nouvelle catégorie de bénéficiaire a été créée ; ce mode très particulier de recrutement s'adresse aux jeunes sans qualification, mais aussi dorénavant aux personnes en situation de chômage de longue durée âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires de certains minimas sociaux. L'établissement choisit, cette année encore, de ne pas recruter au titre du PACTE, sachant que la proportion de personnels de catégorie C recrutés par cette voie doit s'apprécier sur la totalité des recrutements sans concours et PACTE, et que le ministère apprécie la situation de façon pluriannuelle sur les trois derniers exercices.

Enfin, concernant les recrutements par la voie du concours, l'établissement se doit d'assurer un équilibre entre concours internes et concours externes, qui s'apprécie pour chaque corps-grade de recrutement, avec une particularité pour le corps des assistants ingénieurs, pour lequel la part maximale du concours interne a été relevée provisoirement à 70% jusqu'en 2020.

Les propositions qui suivent correspondent à des recrutements auxquels l'établissement se doit de procéder afin de continuer à assurer son fonctionnement, et dans le souci de continuité des services et des missions.

- Un poste de chef de bureau de la cellule comptable à l'agence comptable. La montée en puissance des enjeux liés à la complexité des opérations de contrôle et à la qualité comptable nécessite de remplacer le poste vacant suite au départ en retraite d'une collègue de catégorie B qui assurait cette fonction. Ce poste vient de faire l'objet d'un appel à mouvement interne, puis si ce dernier s'avère infructueux, sera ouvert au concours externe.
- Un poste de responsable du pôle achat : 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 agents contractuels. Il est donc proposé le recrutement d'un ingénieur d'études au concours interne.
- Un poste de responsable du pôle applications informatiques à la direction du système d'information et du numérique : suite à un appel à candidature infructueux en interne, et afin de s'assurer du recrutement d'un agent titulaire en responsabilité sur le pôle, un poste d'ingénieur d'études sera proposé à la mutation externe, puis éventuellement ouvert au concours externe en janvier si aucune candidature n'était retenue au mouvement.
- Un poste de responsable du bureau des masters à la direction de la scolarité : ces fonctions ont déjà fait l'objet d'un appel à candidature en interne, mais le recrutement n'a pu aboutir. Le recrutement d'un titulaire sera proposé à la mutation externe, puis au concours externe en janvier si aucune candidature valable n'avait pu être enregistrée.
- Un poste de responsable de la cellule de pilotage serait réservé dans cette campagne d'emplois 2019, avec publication à la mutation externe si nécessaire. En effet, devant l'incertitude de la date de la vacance des fonctions du directeur général des services, et les éventuelles réorganisations qui pourraient s'ensuivre, il convient de prévoir un mode de recrutement auquel il sera possible de faire appel en tant que de besoin, et en fonction de la situation.

Synthèse de la campagne d'emplois Biatss 2019 :

- 3 mutations externes
- 1 recrutement BOE
- 2 recrutements sans concours d'adjoints techniques
- 3 recrutements de techniciens (2 concours internes, un concours externe)
- 2 recrutements d'assistants ingénieurs (concours interne)
- 2 recrutements d'ingénieurs d'études (1 concours interne ; 1 concours externe)