

DELIBERATION

du Conseil d'administration de l'Université du Mans

Séance du 6 juillet 2023

**II. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBATS D'ORIENTATION
GENERAL**

2.4 – Thématiques Transverses

2.4.2 Cadrage de la Campagne d'Emploi 2024

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

VU *le code de l'Éducation et notamment son Art. L.712-3 ;*
VU *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration réuni en séance le 12 octobre 2017.*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **Approuve avec 5 abstentions, 16 voix pour et 4 voix contre le cadrage de la Campagne d'Emploi 2024. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 10 juillet 2023

Le Président de l'Université du Mans

Pascal LEROUX

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 36

Campagne d'emploi 2024

Contexte

Ce cadrage a été présenté aux directions de composantes le 27 juin, en vue du CA du 6 juillet. Il tient compte des premiers échanges budgétaires avec le rectorat en vue de préparer le budget initial 2024, même si ces perspectives budgétaires doivent encore être affinées dans le cadre du dialogue budgétaire qui se tiendra à l'automne 2023.

Cette campagne d'emploi se tiendra dans un contexte budgétaire qui reste impacté par la forte hausse des coûts de fonctionnement (énergie, inflation, coût de la construction et des travaux, etc.) et de ressources humaines (compensation partielle de la hausse du point d'indice, de diverses mesures RH, etc.).

Cette campagne d'emploi s'inscrit également dans un cadre de transitions multiples, avec les premiers éléments d'un dialogue stratégique et de gestion, tant en interne qu'avec l'État, qui va être profondément renouvelé dans les prochaines années.

En interne, la mise en place progressive des Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) avec les composantes va permettre une allocation des moyens renouvelée, tenant compte des besoins objectivés et des projets, et de préserver l'équilibre de notre budget.

Avec l'État, la mise en place des Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) va amener l'établissement à se positionner sur la façon dont il mobilise ses ressources (SCSP, PIA et autres ressources propres, trésorerie mobilisable) pour réaliser les actions prioritaires sur lesquelles il attend une contribution financière complémentaire de l'État ou des collectivités territoriales. Pour chacune de ces actions, l'établissement devra s'engager sur les actions qu'il entend mener pour atteindre les objectifs et présenter un modèle économique pour les pérenniser (nouvelles ressources propres, redéploiements internes de moyens, etc.).

Au-delà de ces contractualisations internes et externes, la construction du budget 2024 s'inscrit également dans le contexte de la modernisation du régime budgétaire et financier des EPSCP qui va rendre le décret GBCP directement applicable en abrogeant de nombreux articles du code de l'éducation. En particulier, la règle actuelle de la double perte comptable pour conduire au Plan de Retour à l'Équilibre Financier (PREF) est abandonnée au profit d'une appréciation de la soutenabilité budgétaire reposant sur :

- une trésorerie > 30 jours ;
- un fonds de roulement > 15 jours ;
- des dépenses de personnel < 83% des recettes.

Au compte financier 2022, l'établissement respecte les deux premiers critères (trésorerie à 63 jours et fonds de roulement à 53 jours). Quant aux dépenses de personnel, nous étions à 83,8% des recettes, au-delà des critères de soutenabilité budgétaire (nous étions à 85% au compte financier 2020).

En accord avec le rectorat, il convient donc d'inscrire cette campagne d'emploi dans une perspective de maîtrise budgétaire, seule à même de préserver nos marges de manœuvre pour les années à venir.

Après deux campagnes d'emploi 2022 et 2023 destinées à accompagner les nouveaux projets, cette campagne 2024 marque une phase de consolidation, soucieuse d'une juste prise en compte de l'investissement de tous les personnels et de maîtriser le poids de la masse salariale dans notre budget.

Le maintien de l'équilibre financier impose donc des contraintes sur cette campagne d'emploi qui restera bâtie autour de 2 dispositifs destinés à la fois à donner des leviers de décision aux composantes et à poursuivre l'accompagnement à la mise en place de nouveaux projets.

Méthodologie

Cette campagne d'emploi reposera sur les outils introduits depuis 2 ans et destinés à redonner des marges de décision aux composantes pour développer leurs projets stratégiques en lien avec les COM. Elle s'inscrira naturellement dans le contexte de soutenabilité globale de notre budget exposé précédemment.

Elle sera donc bâtie sur 3 dispositifs concernant les emplois, complété d'un volet concernant les apprentis :

- un premier reposant sur le stock d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs vacants ou susceptibles de l'être d'une composante (incluant les laboratoires rattachés) et qui peuvent être transformés (ou reconduits à l'identique) à **coût constant** à l'échelle de la composante, sauf éventuelle mobilisation de ressources propres nouvelles pour venir abonder la masse salariale de la composante ;
- un second visant à identifier les éventuels nouveaux projets pour lesquels des ressources propres nouvelles peuvent être mobilisées. La soutenabilité de l'effort de financement sera un élément important d'appréciation pour ce dispositif ;
- un troisième visant à identifier les repyramidages potentiels de façon à bâtir une trajectoire pluriannuelle d'adaptation de nos emplois ;
- un volet complémentaire visant à recenser les projets d'accueil d'apprentis au sein des composantes, services ou laboratoire. Il s'agira de faire remonter le projet dans lequel s'inscrirait ce recrutement, le niveau souhaité et l'encadrement proposé au sein de la structure.

Concernant le **premier dispositif**, un fichier listant les postes vacants ou potentiellement vacants d'enseignants et d'enseignants-chercheurs de votre composante (y compris les laboratoires rattachés) vous sera transmis dans les prochaines semaines. Il pourra être enrichi par vos soins en fonction des situations portées à votre connaissance et encore inconnues de la DRH.

Il permettra de réaliser des simulations permettant la construction de vos projets de campagne d'emploi. Pour chaque emploi, vous pourrez indiquer l'occupation d'ores et déjà prévue du poste en 2023-24 et projeter l'occupation souhaitée pour 2024-25, dans le cadre de cette campagne d'emploi. Chaque modification de ligne ayant un coût (positif ou négatif), il est attendu une **stricte stabilité globale** au niveau de la composante, sauf éventuelle mobilisation de recettes propres **nouvelles** (dont la mobilisation ne pourra conduire à dégrader l'appréciation de notre soutenabilité budgétaire).

Concernant le **second dispositif**, les projets devront revêtir un caractère exceptionnel et feront l'objet d'un argumentaire détaillé en lien avec le dialogue instauré autour des COM. La

pérennité des ressources propres mobilisées dans le cadre des campagnes 2022 et 2023 fera l'objet d'un nouvel examen afin de s'assurer de la soutenabilité des éventuels nouveaux projets pour lesquels **seules des ressources nouvelles pourront être mobilisées** (en gardant comme contrainte impérative de faire baisser le poids des dépenses de personnel dans notre budget).

Concernant le **troisième dispositif**, il est notamment attendu l'actualisation du recensement 2022 des repyramidages potentiels.

Pour les personnels BIATSS, il s'agit d'identifier d'éventuels projets de publication pour proposer des titularisations ou des rehaussements de poste de titulaire. Ces postes ouverts au concours devront nécessairement correspondre à des attentes transversales (notamment en ce qui concerne les emplois relevant de la BAP J) et reposer sur un vivier suffisant afin de respecter l'esprit du concours. Les emplois plus spécifiques seront étudiés au cas par cas.

Par ailleurs, les emplois de technicien relevant des repyramidages prévus par la LPR (BAP A à F essentiellement, contribuant de près à l'assistance à la recherche ou à l'enseignement) seront également étudiés dans cette campagne d'emplois.

Pour les personnels enseignants-chercheurs, il s'agit de remonter des sections CNU pour lesquelles un vivier de candidats potentiels existe et est pertinent au regard de la politique scientifique globale de l'établissement (que ce soit dans l'optique d'un éventuel repyramidage LPR ou de la publication d'un support au concours).

