

Note de cadrage – Campagne d’emplois 2021

Cette note s’adresse à l’ensemble des membres du Conseil d’administration de l’établissement.

Préambule

Le dialogue de gestion est fondé, depuis dix ans, sur une relation privilégiée et concertée entre la direction de l’établissement, ses composantes de formation, ses unités de recherche, ses directions et ses services.

La campagne annuelle d’emplois s’inscrit dans ce cadre, selon un périmètre qui s’est élargi progressivement au fil des années (composantes de formation, unités de recherche, directions, services centraux et communs). Pour mémoire, le dialogue de gestion est séquencé de la manière suivante :

- transmission auprès du niveau central par les directeurs de structure du document stratégique, indiquant notamment leur expression de besoin en termes de moyens d’enseignants, d’enseignants-chercheurs et/ou de personnels BIATSS ;
- tenue des entretiens entre les mois de juin et septembre avec l’équipe de présidence et de direction de l’université, pour une présentation et une première analyse du document stratégique de leur structure ; ces entretiens consistant un temps fort de la vie institutionnelle et un moment d’échanges important aussi bien pour l’équipe de gouvernance que pour les composantes, ils ont été maintenus en présentiel - en juin 2020 - dans le strict respect de l’ensemble des consignes sanitaires ;
- à partir de septembre, entretiens complémentaires des directeurs de composante de formation avec la Vice-présidente Ressources humaines et politique sociale, d’une part, et des directeurs d’unité de recherche avec la Vice-présidente Recherche et formation doctorale, d’autre part ;
- présentation à la Commission des emplois (16 novembre 2020) puis au Comité technique d’établissement (3 décembre 2020) des arbitrages proposés suite à la concertation au sein de l’équipe de présidence et la Direction générale des services de l’université ;
- soumission à l’approbation du Conseil d’administration, le 16 décembre 2020, des mesures proposées dans le cadre de la campagne d’emplois pour 2021 ;
- à l’issue de chaque campagne d’emplois, présentation devant le Comité technique d’établissement, en n+1, d’un bilan des recrutements (enseignants, enseignants-chercheurs et personnel BIATSS recrutés).

Depuis son accession, le 1^{er} janvier 2009, aux responsabilités et compétences élargies introduites par la loi LRU du 10 août 2007, l’Université de Strasbourg exerce sa compétence de gestion en toute autonomie et en toute responsabilité dans le domaine de la masse salariale et des emplois budgétaires qui lui sont dévolus par l’Etat. En contrepartie de cette importante responsabilité tant en termes de possibilités offertes que de risques financiers induits - la masse salariale représentant près des trois quarts du budget de fonctionnement de l’établissement - l’université bénéficie, a priori, et sous réserve de la soutenabilité budgétaire, d’une plus grande liberté dans le domaine de la structuration de son stock d’emplois et des crédits afférents.

Au cours de ces dernières années, une attention toute particulière a été portée à la gestion de la masse salariale. La maîtrise de son évolution doit absolument être poursuivie : l’université doit ainsi impérativement continuer à veiller à l’adéquation de ses ressources financières, provenant essentiellement de l’Etat, à ses dépenses de masse salariale. En effet, le niveau de subventionnement de l’Etat ne couvre

pas l'intégralité des charges de masse salariale, le financement du glissement vieillesse technicité (GVT) n'est désormais plus assuré par le MESRI, et les mesures prises localement pour étendre à la population contractuelle des dispositifs réglementaires, notamment dans le cadre du Protocole PPCR (*cf. infra*), ne sont pas financées.

Dans ce contexte, la campagne annuelle d'emplois met en œuvre les orientations politiques de l'université et s'adosse essentiellement à la Lettre d'orientation budgétaire (LOB) ; la LOB 2021 a été adoptée par le Congrès de l'établissement le 23 juin 2020.

Au-delà d'une volonté de maîtriser au mieux l'évolution de la masse salariale (*cf. infra*), les arbitrages définitifs s'appuient sur une analyse fine et concertée des besoins en termes de formation, de recherche et d'appui administratif et technique aux principales missions de l'université.

L'établissement doit, par ailleurs, tenir compte de l'impact, sur la masse salariale globale qu'il gère, des mesures réglementaires nouvelles qu'il est tenu de mettre en œuvre.

1. Mesure réglementaire s'imposant à l'établissement : volet rémunération du protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR)

La mise en œuvre du protocole visant à moderniser les Parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), a été initiée en 2016 et sera poursuivie de manière résiduelle pour certains corps jusqu'en 2021. A travers ce dispositif, l'Etat a affirmé son intention de moderniser la gestion RH tout en renforçant l'unité de la Fonction publique (FP) dans ses trois versants (FP Etat, FP Territoriale et FP Hospitalière). Sur le volet rémunération, le PPCR s'est traduit par une revalorisation progressive et séquencée des grilles indiciaires applicables aux différents corps de fonctionnaires, accompagnée, dans certains cas, d'une restructuration de ces grilles afin de favoriser l'effet du traitement sur celui des primes et indemnités par l'application d'un abattement indemnitaire (le « transfert primes / points »), avec en cible une augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires et un accroissement du volume de cotisations retraites des agents à leur bénéfice.

A noter qu'en vertu de son engagement historique en faveur des personnels contractuels et dans le respect de l'équité de traitement entre les agents quel que soit leur statut, l'université a choisi d'étendre les principes du PPCR aux personnels contractuels rémunérés par référence aux grilles indiciaires applicables aux fonctionnaires des corps correspondants, par l'application de la revalorisation indiciaire propre aux titulaires, et d'un abattement indiciaire pour un nombre de points similaires à celui représenté par l'abattement indemnitaire mis en œuvre pour les fonctionnaires.

2. Accompagnement des personnels en situation de handicap

Dans ce domaine, l'Unistra poursuit ses actions, notamment dans le cadre de sa convention avec le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour la période du 01/09/2017 au 31/08/2020. Au printemps 2020, un avenant a été mis en place pour prolonger la convention en cours d'une année, soit jusqu'au 31/08/2021.

Cette convention permet de définir des actions ciblées et diversifiées (accessibilité, maintien dans l'emploi, recrutement, communication, etc.), dans une logique de cofinancement Unistra - FIPHFP. Elle a pour objectif la mise en œuvre d'une politique du handicap globale en direction des personnels. L'un des axes de la convention vise en particulier à accroître les recrutements de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Le bilan de cette troisième année de convention avec le FIPHFP met en évidence que l'objectif initialement fixé a été dépassé (douze recrutements effectifs, tous statuts confondus, pour un objectif de dix pour l'année universitaire 2019/2020).

L'université confirme les actions engagées tant à travers les recrutements sur contrat classique, que du point de vue de la stabilisation des personnels dits BOE au travers du dispositif spécifique de recrutement par voie contractuelle. Ainsi en 2020, trois agents de catégorie C ont été stabilisés via ce dispositif spécifique.

Enfin, il est à noter qu'un contrat d'apprentissage BOE a été mis en place sur cette période et qu'un stagiaire BOE, étudiant en master 2, a été accueilli au sein de l'une des structures de l'établissement pour une durée de 4 mois.

3. Crise sanitaire : impact sur la recherche

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 prévoit, en son article 36, que les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche sont autorisés à prolonger des contrats notamment doctoraux et de post doctorat afin de poursuivre les activités et travaux de recherche en cours pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, y compris lorsque toute possibilité de prolongation en application des dispositions qui les régissent est épuisée.

Le champ d'application de la loi est délimité par le type de contrats concernés et vaut en particulier pour tous les contrats financés par le MESRI ou les autres ministères, l'ANR, l'INCA, le PIA ou toute autre source de financement. Il est également délimité par le type d'établissements employeurs concernés, par un critère matériel et temporel et par un critère factuel conduisant à rendre possible la prolongation des contrats dont l'exécution a été impactée par la période d'état d'urgence.

Les contrats entrant dans le champ d'application de la mesure peuvent être prolongés au plus tôt au 12 mars 2020, sous réserve que les personnes concernées en fassent la demande avant la fin de l'année civile 2020.

À ce stade, 68 contrats doctoraux ont été prolongés ainsi que 8 contrats d'ATER. Ce bilan n'est pas définitif puisque la prolongation des contrats des doctorants est susceptible de se produire sur 3 années (*ex : un doctorant en première année de contrat doctoral lors de la période d'état d'urgence pourrait demander une prolongation de son contrat, mais dont l'effet ne se produirait qu'à l'issue de la 3^{ème} et dernière année de contrat*).

Le MESRI a souhaité accompagner la mesure d'une compensation de la prise en charge financière de ces prolongations, à proportion des effets de la crise sanitaire et dans la limite d'une année. À ce jour, l'université est toujours en attente de la compensation financière qui lui sera accordée par le MESRI.

4. Campagne emplois 2021

Depuis plusieurs années, l'université constate une augmentation mécanique de sa masse salariale globale induite par le GVT (glissement vieillesse technicité), une part de ce GVT relevant de mesures prises par l'établissement, et une autre part, la plus importante, relevant d'une évolution sur laquelle l'université n'a pas de prise.

Par ailleurs, la situation atypique de l'université en matière de gestion de certains personnels contractuels BIATSS dont la mission a été reconnue permanente par les instances de l'établissement, en raison à la fois de leur nombre et de la gestion de la progression de leur carrière, ainsi que de leur éligibilité indemnitaire, nécessite une vigilance toute particulière, en raison de l'absence de financement spécifique à cette catégorie de population de notre ministère de tutelle. C'est pourquoi, afin de limiter les effets de cette situation atypique et de préserver l'emploi à l'université, les recrutements dont l'assise financière n'est pas garantie et soutenable en totalité, ne sont pas autorisés.

Comme c'est le cas depuis l'accession de l'université aux RCE en 2009, la plus grande attention est toujours de mise quant à la maîtrise des multiples facteurs d'évolution de la masse salariale, avec le souci permanent du bon fonctionnement des composantes de formation, directions, services et unités de recherche de l'université. Cette attention s'est traduite concrètement dans le projet de budget 2021 de « niveau 1 aux niveaux 2 », adopté le 29 septembre 2020 par le Conseil d'administration de l'université.

L'autonomie de décision, dont bénéficie l'Université de Strasbourg, suppose ainsi une revue de l'ensemble de ses emplois, une analyse au cas par cas des renouvellements de postes, ce dans une logique d'optimisation des moyens et de maîtrise des dépenses de masse salariale, dans un contexte général de contraintes budgétaires.

4.1. Le dialogue de gestion - emplois enseignants et enseignants-chercheurs

La campagne d'emplois 2021 vise essentiellement à pourvoir des postes libérés par des départs définitifs, notamment des départs à la retraite. Il est à noter que la réforme des retraites en cours de déploiement peut conduire, par l'ajustement d'année en année de l'âge limite de départ, les personnels à différer leur départ lorsqu'ils en tirent un bénéfice financier notamment. Par ailleurs, une attention particulière est accordée à la possibilité d'offrir aux maîtres de conférences déjà en poste à l'université une perspective d'évolution de carrière vers un emploi de professeur des universités.

A l'instar des années antérieures, seules les demandes de publication de postes sur support définitivement vacant ont été considérées.

Le dialogue de gestion pour 2021 s'agissant des emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs s'est traduit par l'examen de 201 demandes pour l'ensemble des composantes de formation (UFR, facultés, instituts et écoles) de l'université.

Chaque demande a été analysée au regard :

1. des besoins en termes d'enseignement en lien avec l'offre de formation de chaque composante,
2. des besoins liés à la recherche exprimés par les unités d'affectation.

Les orientations proposées en matière de gestion des ressources humaines des personnels enseignants et enseignants-chercheurs pour l'année 2021 s'articulent autour des axes suivants :

- la publication aux concours 2021 de **57 emplois** dont 2 consistent, conformément à l'engagement pris depuis plusieurs années, en la republication des supports non pourvus suite à un concours infructueux en 2020 (1 emploi MC et 1 emploi PR).

Les 57 emplois se répartissent ainsi :

- **18 emplois de professeurs des universités** dont 2 emplois ouverts à la mutation uniquement, 1 emploi ouvert au recrutement de candidats enseignants associés à temps plein en fonction au 1er janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, à cette même date. (art. 46-4b), 5 emplois ouverts au recrutement de candidats titulaires de l'Habilitation à diriger des recherches (HDR) ou du Doctorat d'Etat et ayant accompli 10 années de service dont 5 années en qualité de maître de conférences (MCF) (art. 46-3). Cette démarche s'inscrit dans une politique de progression des carrières, conduite depuis plusieurs années au sein de l'Université de Strasbourg. Elle témoigne de la volonté de l'université d'accompagner et promouvoir les maîtres de conférences, en poste à l'Unistra, dans leur progression de carrière et de reconnaître ainsi leur implication et leur contribution à la vie universitaire et à la stratégie de l'établissement.
 - **33 emplois de maîtres de conférences** dont 7 sur financement spécifique : 1 financé au titre de la mise en œuvre de la loi ORE, 3 financés dans le cadre de la 1^{ère} année de la nouvelle Licence Sciences pour la santé [L1SpS] et 3 financés dans le cadre de l'universitarisation des formations en santé.
 - **6 emplois d'enseignants du second degré** ouverts dans différentes disciplines.
- **13 postes d'enseignants du second degré destinés à l'accueil d'enseignants en service partagé** (renouvellement pour une durée de trois ans).
 - **59 emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires sur des supports vacants** : ATER, PAST (enseignant-chercheur associé à temps partiel), enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (dont 10 sur fonds propres de la composante, 2 financés au titre de la mise en œuvre de la Loi ORE et 2 financés dans le cadre de la L1SpS). Il est à noter que plusieurs de ces recrutements répondent aux demandes formulées par les composantes de formation dans le cadre de leur stratégie pluriannuelle et/ou en fonction du profil recherché.

4.2. Le dialogue de gestion – emplois BIATSS

Le dialogue de gestion conduit, en 2020 pour l'année 2021, a porté sur l'arbitrage de 309 se répartissant ainsi :

- 155 demandes pour les composantes de formation (UFR, facultés, instituts et écoles),
- 103 demandes pour les directions et services,
- 51 demandes identifiées « recherche » pour les unités de recherche.

Les orientations stratégiques en matière de gestion des ressources humaines des personnels BIATSS pour l'année 2021 s'articulent autour des axes suivants.

- Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat en région, l'université participe à la promotion de la culture de l'alternance. Pour l'année 2021, 7 apprentis sont d'ores et déjà recrutés, des recrutements complémentaires s'opérant naturellement au fil de l'eau.
- L'avancement des personnels contractuels sur mission à caractère permanent : depuis 2015, l'établissement a mis en œuvre une campagne d'avancement de grade et de promotion interne des personnels contractuels ; celle-ci sera reconduite en 2021, avec maintien du nombre de possibilités d'avancement et de promotions pour mieux correspondre au taux d'avancement des filières ITRF titulaires (2 promotions de corps et 8 promotions de grade seront ainsi prévues).
- Dans le cadre de la résorption des situations avérées de décalages grade/fonction, une campagne d'identification de ces situations a été lancée au cours de l'année 2016. Plus d'une centaine de situations a été déclarée à cette occasion.
 Une première phase de consolidation et de vérification des éléments transmis par les supérieurs hiérarchiques concernant les personnels en situation de décalage grade/fonction a eu lieu au cours du premier trimestre de l'année 2017. Puis, fin juin et début juillet 2017, un travail commun d'analyse des situations déclarées, en lien avec les représentants des personnels, a permis de dresser une liste des situations à résorber prioritairement.
 En 2020, 6 situations ont ainsi pu être résorbées par concours ou liste d'aptitude.
 Pour 2021, les arbitrages du dialogue de gestion devraient permettre de résorber 2 situations classées sur la liste complémentaire (1 concours et 1 rehaussement de mission contractuelle) et de répondre à des évolutions de mission par le rehaussement de 3 ATRF en TECH (dont une mission contractuelle) et de 2 TECH en catégorie A (ASI et IGE).
 Par ailleurs, une nouvelle campagne d'identification des situations de décalage grade/fonction est envisagée au cours du 1^{er} trimestre de l'année 2021 afin de recenser les nouvelles situations.
- Le financement par l'université des promotions au choix (listes d'aptitude et tableaux d'avancement) des personnels des filières BIATSS est estimé pour l'année 2021 à environ 100 000 €, estimation faite sur la base d'un contingent de promotions sensiblement identique à celui de 2020.
- Le soutien aux structures devant faire face à des situations impactant le bon fonctionnement et la continuité de service public (ex : agents en congé de longue maladie, en congé de maternité, etc.) est reconduit, pour l'année 2020-2021, avec un volume en crédits de suppléance correspondant à 30 équivalents temps plein de catégorie C.
- L'ouverture de 31 emplois aux concours des filières ITRF, AENES et de bibliothèque en 2021, répartis ainsi :
 - 28 emplois de la filière ITRF : 5 sont proposés dans le cadre de la résorption des situations identifiées de décalage grade/fonction ou d'évolution de missions, 23 en réponse à des

situations de vacances d'emplois de personnel titulaire, dans une perspective de promotions internes ou de stabilisation d'agents contractuels dont 2 recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le renforcement du recrutement de personnels sur des fonctions en appui à la recherche se traduit à travers la publication aux concours de 2 postes (1 de catégorie A et 1 de catégorie C) sur les 28 emplois ITRF ouverts au total à l'université.

- 1 emploi de la filière AENES (catégorie C). À noter que les concours de la filière de l'AENES ne sont pas organisés par l'université mais par le ministère de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, pour les postes de catégorie A et par les rectorats pour les postes de catégories B et C.
- 2 emplois de la filière des personnels de bibliothèque (1 de catégorie A et 1 de catégorie C).

Les structures ne sollicitent pas systématiquement la publication d'un poste de titulaire vacant mais attendent que les agents contractuels occupant le support remplissent les conditions pour se présenter au concours interne.

En 2021, la reconnaissance des métiers de la scolarité se poursuit, avec l'ouverture au concours de 7 postes, dont 2 rehaussements (1 de catégorie A, 2 de catégorie B et 4 de catégorie C), ainsi que le rehaussement d'une mission contractuelle de catégorie C en B.

Depuis 2015, les personnels en CDI sur mission à caractère temporaire font l'objet d'une attention particulière et la grande majorité des agents bénéficie d'une évolution de carrière, a minima tous les 3 ans. À ce jour, sur les 82 contractuels actuellement en CDI sur mission à caractère temporaire la plupart a bénéficié sur ces 3 dernières années d'une évolution de carrière (revalorisation salariale, octroi du régime indemnitaire IFSE, changement d'échelon), seule une dizaine d'agents n'a pas encore bénéficié d'une évolution.

Note élaborée par Elisabeth DEMONT, Vice-présidente Ressources humaines et politique sociale, et Valérie GIBERT, Directrice générale des services.