

**Délibération du Conseil d'Administration
Du 28 mars 2023**

Objet : Lettre de cadrage de la campagne d'emplois 2024

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université d'Evry ;
Vu la loi 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Note de contexte :

La présente délibération a pour objet le cadrage général de la campagne d'emplois 2024.

Le Conseil d'Administration décide,

Article unique :

Le Conseil d'Administration approuve la lettre de cadrage définissant les orientations de la campagne d'emplois 2024.

La lettre de cadrage est annexée à la présente délibération.

Fait à Evry, le 28 mars 2023

Vincent BOUHIER
Président de l'Université d'Evry



Le Président de l'université

Campagne d'emploi 2024

Contexte

La campagne d'emploi 2024 intervient dans un contexte où la trajectoire de l'université d'Evry est mieux identifiée sur les années à venir, campagne qui s'avère toutefois contrainte par différents facteurs.

Le positionnement de l'université d'Evry est à appréhender au regard de notre intégration pleine et entière dans l'université Paris-Saclay, en tant qu'université intégrée. Cette ambition implique que nous soyons dans une trajectoire de spécialisation intelligente, reposant largement sur notre contrat quinquennal qui doit se traduire dans nos choix d'emploi au niveau de chacune des composantes, de l'IUT et des services.

Cette campagne d'emploi nécessite de s'articuler, d'une part, avec la réalisation progressive de la LPR et, d'autre part, avec les différentes décisions de l'État pour soutenir les revalorisations des traitements des agents, deux éléments qui ne sont pas entièrement compensés. Ils influencent nécessairement la campagne d'emploi et notre capacité à créer des emplois, sachant que nous sommes à la limite du plafond d'emploi. Pour mémoire, lors de la validation du budget initial 2023, le Conseil d'administration a voté un plafond d'emploi global de 959 ETPT (887 financés par les ressources de l'État et 72 financés par les ressources propres de l'établissement) d'ores et déjà atteint en janvier 2023. La tendance envisagée lors de la construction du budget initial se confirmant, l'établissement atteindra le plafond d'emploi en fin d'année avec 886,80 ETPT sous plafond État et 71,65 ETPT sur ressources propres soit un total de 958,45 ETPT.

De manière plus prospective, nos choix ont à s'appuyer sur l'évolution démographique à venir de l'Île de France, et plus spécifiquement en Essonne, ainsi que sur les capacités de mobilité sur ce même territoire entre les différents sites de l'enseignement supérieur. Ces paramètres sont à mettre en lien avec notre structure de formation à venir et l'offre que nous proposerons au HCERES.

Cette campagne d'emploi est aussi celle de plusieurs exigences. Aujourd'hui, l'université fait face à des difficultés de recrutement et souhaite, pour faire face à cette situation, favoriser les évolutions de carrière au sein de l'établissement pour les BIATSS, notamment et développer l'accueil des apprentis afin de faire bénéficier l'établissement de forces nouvelles formées aux contraintes et aux spécificités qui lui sont propres. Après les travaux du RIFSEEP 2, de la charte permettant aux agents contractuels de construire une carrière, ces orientations visent à renforcer notre attractivité et à améliorer la qualité de vie au travail.

Objectifs

Le premier objectif de la campagne d'emploi 2024 est de renforcer notre capacité de recherche, y compris dans une dimension internationale, afin de répondre à l'intégration pleine et entière dans l'Université Paris-Saclay et de renforcer le lien entre la recherche et les formations de licence, de BUT et de master, prenant en compte le travail de caractérisation de la recherche des *Graduate School*. Dans cette perspective, il est souhaité que la définition des emplois retenus par les composantes et l'IUT intègre une projection des attentes et des objectifs pour les laboratoires concernés à trois et cinq ans. Les thématiques de recherche identifiées et novatrices doivent être en priorité renforcées.

- *La CE 2024 devra s'attacher à proposer une projection pluriannuelle en conformité avec les priorités de l'établissement et en lien avec la recherche, en s'appuyant sur les échanges entre les directeurs d'unité de recherche, les UFR et l'IUT. Cet objectif concerne l'ensemble des enseignants-chercheurs et la CPJ attribuée par le ministère (une en 2024). Ces deux supports doivent être articulés si une demande de CPJ est déposée.*

Le deuxième objectif concerne la réduction de la consommation des heures complémentaires et du volume des vacations. Cette trajectoire contribue à la qualité des enseignements et permet de libérer le temps en faveur de la recherche. Dans ce cadre, la possibilité de la mutualisation de cours et l'ajustement du nombre de TD et TP en lien avec les cohortes d'étudiants seront à prendre en considération dans la définition du volet formation.

- *La CE 2024 devra s'attacher à prendre en considération les possibilités de mutualisation pour définir les services d'enseignements dans chaque filière. De plus la CE 2024 s'appuiera, sur le travail effectué par la CFVU, pour définir la taille d'un groupe de TD et de TP, dans le respect des conditions de sécurité au niveau de l'établissement.*

Le troisième objectif concerne les recrutements fondés sur d'autres supports réglementaires pour lesquels une approche pluriannuelle est souhaitée afin que les enseignants-chercheurs (MCF HDR) puissent saisir les opportunités d'une évolution de carrière. Ce recrutement doit s'appuyer sur la consolidation de la stratégie recherche et la formation, et peut prendre en considération l'investissement dans les tâches d'intérêt général.

- *La CE 2024 devra s'attacher à identifier et argumenter les évolutions souhaitées en lien avec les conditions de l'article 46°3 du décret du 6 juin 1984 en les classant de manière*

séparée sur les trois campagnes d'emploi à venir, tout en cherchant à répondre aux attentes des structures de l'établissement.

Le quatrième objectif est celui de la qualité des formations et de la réussite étudiante pour lequel l'établissement entend poursuivre sa politique d'amélioration de la qualité d'accueil, des conditions d'études et de travail, d'orientation et de réorientation par différents aménagements et réallocations de ressources au plus près des besoins. L'objectif s'étend à la professionnalisation des formations, qui parfois implique de recruter des PAST à 50%. Il est rappelé que la mission d'un PAST n'est pas uniquement de dispenser des cours, puisqu'il doit également porter la professionnalisation du diplôme en créant des relations formelles (conventions) avec les entreprises, notamment du bassin sud-francilien. Cette dimension doit être pleinement intégrée dans le choix de ce support.

- *La CE 2024 devra s'attacher à interroger les ressources humaines mobilisées pour améliorer l'accompagnement des étudiants et le développement des compétences professionnelles en vue d'une insertion professionnelle réussie, tout en identifiant précisément les besoins.*

Le cinquième objectif est d'accueillir davantage d'apprentis dans les services afin d'avoir l'opportunité d'attirer et de former des étudiants sur les métiers, souvent méconnus, de l'université et de favoriser la transmission de compétences au regard de l'expérience des agents de l'université

- *La CE 2024 devra identifier les services dans lesquels des apprentis pourront être accueillis et les services dans lesquels un apprenti diplômé pourrait être recruté.*

Le dernier objectif est transversal et vise à garantir la qualité de l'action administrative et la simplification des processus issus du projet des services qui continuera d'évoluer et de se déployer à travers l'articulation entre les services et les composantes au plus proche des usagers et des besoins.

- *La CE 2024 devra interroger les ressources humaines impliquées dans l'articulation entre les services centraux et ceux déconcentrés pour se doter de « relais » ou de « correspondants » en phase avec les missions confiées aux pôles de la direction générale des services. La CE entend favoriser les mobilités internes des personnels BIATSS pour concrétiser ses ambitions en la matière.*

Campagne d'emploi

Il est proposé d'avancer le calendrier de la campagne d'emploi pour permettre de l'engager, dès le début du printemps. Les éléments seront à formuler lors de réunions de travail spécifiques à chaque structure au cours desquelles les moyens humains seront passés en revue et les possibilités d'évolutions discutées avec la direction des ressources humaines.

L'ensemble des structures devra transmettre ses besoins classés par ordre de priorité et accompagné de l'ensemble des éléments utiles permettant de les justifier (*relevés de décision des conseils de composantes, de laboratoires et de l'IUT, fiches de postes et argumentaire*) au regard des objectifs fixés par la gouvernance avant **le 24 mai 2023**.

Il s'agira de s'interroger sur la pérennité des besoins et des projets, l'évolution en termes de compétences, de formation et de recherche et sur le nombre d'emplois nécessaire pour mener à bien les missions confiées à l'université.

La présentation de l'ensemble des demandes de postes d'enseignants ou d'enseignants-chercheurs sera présentée et discutée lors du bureau du mois de Mai 2023 et l'expression des besoins relatifs aux personnels BIATSS sera soumise à l'arbitrage de la direction générale des services. La campagne sera ensuite soumise aux instances compétentes pour validation avant la fermeture estivale de l'été.

Annexe : calendrier prévisionnel

Calendrier	Acteurs	Actions à mener
Mars	- DRH-Gouvernance	- Présentation de la lettre de cadrage pour la campagne d'emplois
15 mars au 30 avril	- DRH	- Construction de la campagne d'emploi avec les responsables des structures lors de réunions préparatoires
24 mai 2023	- Composantes en lien avec les laboratoires	- Remontée des besoins avec les fiches argumentaires et les fiches de poste
Début juin	- Gouvernance / Bureau	- Arbitrages
Juin / Juillet	- Instances plénières	- CSA, Cac et CA
Août	-	
Octobre	- DRH	- Ministère : transformation, remontée articles particuliers, ...
Novembre	- Composantes	- Confirmation des fiches de poste et remontée des propositions de COS avec CV et lettres d'engagement
Décembre		- Construction du budget de fonctionnement