

Note de cadrage – Campagne d’emplois 2022

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

1. Préambule

Le dialogue de gestion est fondé, depuis onze 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 ;
- rencontres 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 rencontres, 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, ont été maintenues en présentiel - en juin et juillet 2021 - 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 dialogue social, d’une part, et des directeurs d’unité de recherche avec le Vice-président Recherche, formation doctorale et science ouverte, d’autre part ;
- présentation à la Commission des emplois (26 novembre 2021) puis au Comité technique d’établissement (9 décembre 2021) 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 15 décembre 2021, des mesures proposées dans le cadre de la campagne d’emplois pour 2022 ;
- 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).

Les arbitrages font ainsi suite à 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.

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 :

1. le financement du glissement vieillesse technicité (GVT) n'est désormais plus assuré par le MESRI alors même que ce GVT continue d'exister chaque année en lien avec les campagnes emplois, la pérennisation d'actions mises en œuvre sur des fonds spécifiques ou encore la pyramide des âges des personnels de l'université ;
2. les mesures prises localement pour étendre à la population contractuelle des dispositifs réglementaires, notamment dans le cadre du Protocole PPCR, ne sont pas financées.

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 (refonte indemnitaire, revalorisation des contrats doctoraux, réforme des études de santé, etc.).

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). La première convention a été prolongée par avenants jusqu'au 31/12/2021. A l'issue de cette période, l'établissement projette de s'engager dans une nouvelle convention à compter du 1^{er} janvier 2022.

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 première période de convention avec le FIPHFP met en évidence que l'objectif initialement fixé, qui était de 23 recrutements, a été dépassé avec 48 recrutements au total, tous statuts confondus.

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 2021, un agent de catégorie C a été stabilisé via ce dispositif spécifique. Un autre agent de catégorie C est actuellement inscrit dans ce dispositif en vue d'une titularisation en 2022.

Enfin, il est à noter qu'une apprentie BOE de master 2 a été recrutée par contrat à durée déterminée (CDD) par le service l'ayant accueillie durant son apprentissage. Ce CDD a ensuite été renouvelé et est toujours en cours actuellement.

3. Campagne d'emplois 2022

Depuis plusieurs années, l'université constate une augmentation mécanique de sa masse salariale globale induite par le GVT : le montant est estimé à 2,5 millions d'euros pour 2022 en lien avec des mesures prises par l'établissement et pour la part la plus importante, relevant d'une évolution sur laquelle l'université n'a pas de prise.

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, unités de recherche, directions et services de l'université. La campagne annuelle d'emplois suite au DG 2022 met en œuvre les orientations politiques de l'université et s'adosse essentiellement à la Lettre d'orientation budgétaire (LOB). Comme mentionné dans la LOB 2022, adoptée par le Congrès de l'établissement le 22 juin 2021, l'université souhaite poursuivre ses efforts pour veiller à la maîtrise de la masse salariale afin d'éviter une dérive du GVT qui conduirait l'établissement à un déficit dans son budget initial. Dans cette perspective, le projet de budget N1-N2 2022, adopté le 28 septembre 2021 par le Conseil d'administration, a été calculé sur la base d'une campagne d'emplois modérée tout en veillant à maintenir le potentiel d'enseignement et de recherche et le potentiel d'appui administratif et technique.

Au-delà d'une volonté de maîtriser au mieux l'évolution de la masse salariale, les arbitrages de la campagne d'emplois 2022 s'inscrivent dans la politique RH conduite à l'université de veiller :

- à la progression de carrière des personnels de l'établissement ;
- à la valorisation des compétences professionnelles de chacun.e.

Une attention particulière est ainsi accordée cette année à la résorption des situations de carrière ainsi qu'à des rehaussements de supports. Par ailleurs, il a été souhaité de privilégier la campagne d'emplois à destination des collègues BIATSS en diversifiant les concours : concours internes et externes ; concours de la filière de l'AENES, concours de la filière des personnels de bibliothèque (*cf. infra* § 3.2.).

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 28 septembre 2021 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.

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

Dans le contexte budgétaire rappelé précédemment et à l'instar des années antérieures, seules les demandes de publication de postes sur supports définitivement vacants ont été considérées. Ainsi, la campagne d'emplois 2022 vise à pourvoir les vacances définitives de postes suite à des départs à la retraite ou à des promotions.

En lien avec la volonté politique d'offrir aux maîtres de conférences en poste à l'université une perspective d'évolution de carrière vers un poste de professeur des universités, un effort notable a été fait s'inscrivant en ce sens pleinement dans la démarche des repyramidages annoncés dans le cadre de la LPR. Cet effort sera poursuivi lors des prochaines campagnes.

Chaque année, l'attention des composantes est appelée sur la nécessité de coordonner leurs demandes de postes avec celles présentées par les unités de recherche via leur propre dialogue de gestion. Chaque demande est en effet 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 de recherche d'affectation.

Le dialogue de gestion pour 2022 s'agissant des emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs s'est traduit par **l'analyse de 177 demandes** pour l'ensemble des composantes de formation (facultés, UFR, instituts et écoles) de l'université, dont certaines demandes avec financement spécifiques (loi ORE) ou sur ressources propres. Si la majorité des demandes consistent en une demande de publication de supports vacants, certaines demandes formulées par les composantes supposent l'attribution d'un support par redéploiement interne à l'université.

Les propositions de publications pour l'année 2022 se répartissent de la manière suivante :

- **Publication de 36 emplois d'enseignants-chercheurs** dont 3 consistent, conformément à l'engagement pris depuis plusieurs années, en la republication des supports arbitrés en 2021 mais non pourvus suite à un concours infructueux (1 support MCF) ou dont la publication n'a pas été autorisée par le ministère (2 supports PR dans des sections contingentées, section 01 et section 06).

Les 36 emplois se répartissent ainsi :

- **11 emplois de professeurs des universités** dont 1 emploi ouvert au concours de l'agrégation, 7 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 dans la vie universitaire et leur contribution au rayonnement de l'université que ce soit au niveau local, national ou international.

- **25 emplois de maîtres de conférences** dont un est ouvert selon l'article 26.1.2 réservé aux enseignants du second degré titulaire d'un doctorat.
- **Publication de 12 emplois d'enseignants du second degré** ouverts dans différentes disciplines dont :
 - Un poste consiste en la republication d'un support publié en 2021 lors de la 2^e campagne (campagne de printemps) et pour lequel le lauréat retenu n'a pas été autorisé, par le rectorat dont il dépendait, à rejoindre l'Université de Strasbourg. Afin d'éviter cet écueil, il a semblé plus opportun de publier les postes dès la 1^{ère} campagne.
 - Un support affecté au Service des sports est publié en mobilisant, conformément à ce qui est précisé dans la circulaire du 21 mars 2019, la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC).
- **Publication 7 PAST** consistant soit à un nouveau recrutement ou au renouvellement d'enseignants-chercheurs associés à temps partiel.
- **Publication de 59 emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires** : ATER sur des supports vacants, enseignants et enseignants-chercheurs contractuels dont 7 sur fonds propres de la composante, 12 financés au titre de la mise en œuvre de la Loi ORE. Il peut être noté que certains recrutements de contractuels répondent aux demandes formulées par les structures dans le cadre de leur stratégie pluriannuelle et/ou en fonction du profil recherché (par exemple, vivier encore insuffisant pour envisager la publication du support). Il convient également de souligner que les financements ORE s'avèrent insuffisants et ne permettent pas la publication d'emplois de titulaires.

Au final, les arbitrages s'inscrivent dans le respect des orientations budgétaires validées par les instances de l'université (cf. § 1) et avec la volonté politique RH de privilégier cette année le recrutement de personnels BIATSS ainsi que la progression de carrière des maîtres de conférences de l'université.

L'effort pour cette année concerne la publication de postes de titulaires avec l'assurance apportée aux composantes qu'il sera veillé à garantir le potentiel d'enseignement. Il convient de rappeler que cette campagne d'emplois 2022 s'inscrit au moment de la prochaine campagne d'évaluation de l'HCERES avec, en 2022, la rédaction par les composantes de leurs prochaines offres de formation et la rédaction par les unités de recherche de leur projet scientifique (avec d'éventuelles restructurations tant au niveau de l'offre de formation que des unités de recherche). Dans ce contexte, il s'avère déterminant de s'assurer que les profils des postes d'enseignants-chercheurs publiés à partir de 2022 soient en adéquation avec les projets à venir (que ce soit les projets de formation ou les projets recherche).

Focus sur le déploiement de la réforme des études de santé à l'Université de Strasbourg

Le dispositif d'accès aux études de Santé à l'Unistra est original par rapport à celui des autres universités françaises. En effet, depuis la rentrée universitaire 2020, l'Université de Strasbourg se démarque des autres universités en proposant, non un PASS ou une LAS, mais une licence Sciences pour la santé (LSpS) comme unique voie d'accès aux études de médecine.

Les propositions de publications pour l'année 2022 se répartissent de la manière suivante :

- **8 emplois de maîtres de conférences** (dont une republication d'un poste non pourvu suite à un recrutement infructueux en 2021),
- **1 emploi d'enseignant du second degré.**

La mise en œuvre de ce modèle ambitieux d'une Licence Sciences pour la santé (avec l'ouverture de 11 parcours) a conduit l'université à négocier avec le ministère et à obtenir les moyens à la hauteur de la réforme proposée. Reconnaisant la qualité du modèle Licence SpS proposée à l'Université de Strasbourg, le ministère a alloué des moyens complémentaires. L'université est néanmoins encore en attente de la confirmation du « soclage » définitif d'une partie des moyens notifiés.

3.2. Le dialogue de gestion – emplois BIATSS

Le dialogue de gestion pour la rentrée 2022 s'appuie sur un dialogue et une analyse fine des besoins exprimés par l'ensemble des structures de l'université et sur une politique des emplois fondée sur 3 objectifs principaux : l'accompagnement des agents vers une stabilisation et/ou une progression de leur carrière (hausse des ouvertures aux concours, effort important sur les résorptions de situations de décalage grade/fonction) ; la poursuite du soutien et de la reconnaissance des métiers relevant du domaine de la scolarité ainsi que l'appui renforcé aux missions de recherche de l'établissement. Cette stratégie de gestion des ressources humaines permet d'adapter au mieux les ressources aux besoins concourant aux missions de l'université.

Ainsi, les arbitrages de cette campagne d'emplois affichent une hausse de 52 % du nombre de concours ouverts pour les personnels BIATSS comparativement au dialogue de gestion 2021.

Le dialogue de gestion conduit, en 2021 pour l'année 2022, a porté sur l'arbitrage de 318 demandes se répartissant ainsi :

- 136 demandes pour les composantes de formation (UFR, facultés, instituts et écoles),
- 110 demandes pour les directions et services,
- 72 demandes identifiées « recherche » pour les unités de recherche.

Les orientations stratégiques en matière de gestion des ressources humaines des personnels BIATSS pour l'année 2022 s'articulent autour des axes suivants.

- **L'ouverture de 47 emplois aux concours des filières ITRF, de l'AENES et de bibliothèque** en 2022, répartis ainsi :
 - **39 emplois de la filière ITRF** : 16 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 dont 1 recrutement de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
 - **5 emplois de la filière de l'AENES** (1 de catégorie A, 2 de catégorie B et 2 de 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, de la jeunesse et des sports, 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.

- **3 emplois de la filière des personnels de bibliothèque** (1 de catégorie A et 2 de catégorie C).

A noter que 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. Se pose la problématique de l'équilibre entre concours interne et externe au niveau national compte tenu de l'engorgement pour l'accès à certains corps (ASI notamment).

- Dans le cadre de la **résorption des situations avérées de décalages grade/fonction**, une campagne d'identification de ces situations avait été lancée en 2016. La concertation avec les représentants du personnel avait permis d'établir une liste de situations prioritaires à résorber (46) : 27 sur liste principale et 19 sur liste complémentaire. De 2017 à 2021, 28 situations ont ainsi pu être résolues (19 situations de la liste principale et 9 de la liste complémentaire).

Afin de poursuivre cette politique de reconnaissance des personnels exerçant des missions ou des responsabilités en décalage avec leur grade ou leur corps, une nouvelle campagne d'identification des situations de décalages grade/fonction a été lancée au cours de l'année 2021. Plus de deux cent situations ont été déclarées 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 deuxième trimestre de l'année 2021. Puis, en septembre et octobre 2021, un travail d'analyse des situations déclarées, en lien avec les représentants des personnels, a permis de dresser une liste de 54 situations à résorber prioritairement (27 sur liste principale et 27 sur liste complémentaire).

En 2022, les arbitrages du dialogue de gestion devraient permettre de résorber **14 situations dont 12 classées sur la liste principale et 2 classées sur la liste complémentaire**. Parmi ces arbitrages, 6 concernent des personnels exerçant un métier relevant du domaine de la scolarité (1 IGE ; 1 ASI et 4 TECH).

Par ailleurs, **2 concours** ont été arbitrés **suite à des évolutions de mission** et concernent également des personnels évoluant dans le domaine de la scolarité (1 IGE et 1 ASI).

- Depuis 2018, près de quarante concours ont été ouverts sur des missions affiliées au domaine de la scolarité. En 2022, la **reconnaissance des métiers de la scolarité** se poursuit, avec l'**ouverture au concours de 13 postes**, dont 6 rehaussements et 2 évolutions de missions (5 de catégorie A, 5 de catégorie B et 3 de catégorie C). Un effort particulier est proposé pour valoriser l'encadrement et l'accroissement de responsabilités et de technicité dans le domaine de la scolarité.
- **6 ouvertures** concours prévues pour la rentrée 2022 **soutiennent également des domaines d'activité en tension ou en développement**, notamment suite aux récentes évolutions des modalités d'exercice des activités professionnelles avec l'essor du télétravail et l'accentuation de l'enseignement à distance. En effet 3 concours relevant « du domaine ingénierie des systèmes

d'information » de la BAP E seront ouverts (1 IGR ; 1 IGE et 1 TECH), ainsi que 3 concours BAP F orientés « Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web » (1 IGE ; 1 ASI et 1 TECH).

- Enfin, la politique d'emplois déployée pour cette campagne, est également axée sur un **soutien à la recherche**, mission d'excellence de l'Université de Strasbourg.
Au total, **6 concours relevant de la catégorie A** seront ouverts **dans le domaine de la recherche** pour la rentrée 2022 (3 IGR ; 2 IGE et 1 ASI). Ces concours ouverts dans des BAP scientifiques (3 BAP A « sciences du vivant, de la terre et de l'environnement » ; 2 BAP B « sciences chimiques et sciences des matériaux » et 1 BAP E « informatique, statistiques et calcul scientifique ») ont pour vocation de soutenir et de favoriser le développement des activités de recherche.
- Dans le cadre de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels, l'établissement a mis en œuvre depuis 2015 une **campagne annuelle d'avancement de grade et de corps des personnels contractuels sur mission à caractère permanent**. En 2021, cette campagne a été **étendue aux personnels en CDI avec un rattachement à une grille de la fonction publique** (rémunération indiciaire). Celle-ci sera reconduite en 2022, avec maintien du nombre de possibilités d'avancement et de promotions pour mieux correspondre au taux d'avancement des personnels titulaires (**2 promotions de corps et 10 promotions de grade** seront ainsi prévues).
- 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 2022 à **environ 100 000 €**, estimation faite sur la base d'un contingent de promotions sensiblement identique à celui de 2021.
- 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 2022, avec un **volume en crédits de suppléance** correspondant à **30 équivalents temps plein de catégorie C**.
- 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 2022, le **recrutement de 6 apprentis** est d'ores et déjà prévu, des recrutements complémentaires pouvant éventuellement s'opérer au fil de l'eau.

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