

Président

Objet : Note de cadrage du plan de gestion des emplois 2025

Date : 19 juillet 2024

Destinataires :

Mesdames et Messieurs :

- les directeurs des collèges de formation
- la directrice de l'IUT, les directeurs de l'INSPE et de l'ISVV
- les directrices et directeurs des départements de recherche
- les directrices et directeurs de pôles et directions administratives

Copie à :

Mesdames et Messieurs les responsables administratifs et financiers des collèges de formation, de l'IUT, de l'INSPE, de l'ISVV et des départements

Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs des unités de formation et des unités de recherche

Mesdames et Messieurs les élu-e-s du Conseil d'Administration et du Comité Social d'Administration

Madame, Monsieur, Chère et Cher collègue,

Dans le cadre du plan de gestion des emplois (PGE) 2025 de l'université de Bordeaux, vous trouverez ci-après les orientations générales en matière de ressources humaines qui vous permettront d'élaborer le projet d'emploi de votre structure.

Le contexte global

A rebours des orientations budgétaires nationales qui, si on n'y prenait pas garde, se traduirait par une dégradation continue de la structure de l'emploi, le maintien des emplois et le renforcement de l'attractivité des carrières restent notre première priorité avec comme objectif de ne pas accentuer une situation de sous-encadrement inacceptable.

Pour cela, les capacités de pilotage pluriannuel de notre établissement, l'utilisation de toutes ses marges de manœuvre, le financement par grands programmes et ressources propres lui permettent de s'appuyer sur l'hypothèse d'une trajectoire budgétaire pluriannuelle 2024-2028 soutenable pour projeter une politique de ressources humaines pluriannuelle stable. Ainsi le déploiement des grands programmes et l'exploitation des marges financières qu'ils procurent à l'établissement doivent nous permettre de consolider notre structure d'emplois.

Aussi, bien que l'établissement se trouve confronté, à l'instar de l'ensemble des universités françaises, à une contrainte budgétaire inédite liée notamment à l'insuffisance de financement de la masse salariale de l'ESR, l'université de Bordeaux affirme non seulement sa volonté de préserver les emplois (maintien du potentiel sur missions pérennes) mais aussi celle de consolider sa structure d'emplois (nature des emplois).

Ainsi, l'établissement prévoit d'assumer, bien qu'il ne diminue pas, le financement total du glissement vieillesse technicité (GVT) sur les PGE 2025 et 2026 (les structures n'étant alors de fait pas sollicitées pour participer à l'effort) puis à hauteur de 70 % sur les PGE 2027 et 2028 soit 30 % d'effort porté par les composantes (période à laquelle les départs en retraite deviennent très nombreux et où le GVT sera plus réduit, ce qui limitera notablement son impact sur l'emploi). De fait, dans le cadre du PGE 2025, la masse salariale libérée financée sur dotation établissement sera intégralement réinjectée sous forme d'emplois à l'échelle de l'établissement.

Une politique RH en soutien aux personnels et à la stratégie de l'établissement

La politique RH a pour objectif de servir l'accomplissement optimal des missions d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation de l'université de Bordeaux, en cohérence avec ses priorités stratégiques que sont le bien-être à l'étude et au travail, ainsi que les transitions environnementales et sociétales.

Pour 2025, c'est une volonté de consolidation de la structure d'emplois qui est portée par l'établissement afin d'assurer le bon fonctionnement des services et structures et le déploiement de projets structurants dans des conditions d'exercice soutenables pour l'ensemble de nos agents. Ainsi, le PGE 2025 doit être appréhendé comme une opportunité à saisir pour anticiper (i) la relève générationnelle en cohérence avec la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ; (ii) les réorganisations de services et requalifications d'emplois au regard de l'évolution des missions ; et enfin (iii) la fin des grands programmes. De plus, cette consolidation doit être réfléchie au regard des enjeux nouveaux, souvent complexes, et surtout de la charge de travail très importante assumée par l'ensemble de nos personnels. A cet effet, le PGE doit être le cadre d'une réflexion visant à prioriser les emplois sur les missions pérennes en cohérence avec les orientations stratégiques de l'établissement et la priorisation des projets portés par les structures. Une vigilance sera notamment portée aux enseignants-chercheurs afin de leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier, aux services administratifs des unités de recherche dont la situation déjà critique sur certains périmètres, aggravée par le désengagement unilatéral du CNRS, exige un soutien et une réflexion globale sur les métiers de soutien à la recherche, aux personnels de catégorie C avec pour objectif majeur de proposer des évolutions de carrière au sein de l'université, ainsi qu'au taux de contractuels qui peut fragiliser certains services lorsque le nombre de contrats à courte durée est trop élevé.

Ainsi, le plan de gestion 2025 doit permettre de se recentrer sur les missions essentielles et de proposer des trajectoires de carrière à nos personnels.

Un maintien des axes stratégiques : inclusivité, fidélisation et attractivité

La politique RH pluriannuelle conjuguant responsabilité sociétale, fidélisation des personnels et attractivité de l'établissement est maintenue.

- La politique d'**inclusivité** sera déployée par le biais du fléchage de recrutements de personnels BIATSS bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et de concours par voie de détachement ascensionnel, ce dernier dispositif étant expérimental jusqu'au 31 décembre 2026. Concernant les emplois d'enseignants-chercheurs, les composantes de recherche et de formation sont invitées à explorer les viviers de candidats potentiels au regard des contrats doctoraux fléchés BOE ces dernières années sur leurs périmètres afin d'envisager l'ouverture de concours de maîtres de conférences au titre de l'article 29.

Voir annexe 1, paragraphes 1 et 2.

- Une volonté de **fidélisation** de nos personnels qui se manifeste par une attention particulière portée aux trajectoires professionnelles des personnels de l'établissement.

○ Concernant les personnels BIATSS, les ouvertures de concours de catégories A et B sur support vacant seront un levier à activer afin de promouvoir les personnels et/ou permettre des opérations de titularisation (inflexion du ratio contractuel/titulaire). Cette requalification des emplois au regard des missions se fera avec une attention spécifique portée au rehaussement des emplois de catégorie C.

La politique de promotion par repyramide (LPR et liste d'aptitude, hors PGE) et détachements ascensionnels reste inchangée. Une vigilance toute particulière devra être portée aux trajectoires professionnelles des enseignantes-chercheuses afin d'assurer une meilleure égalité professionnelle.

De plus, la politique de CDIsation est maintenue en l'état (sur critères de pérennité des missions, des ressources, d'une ancienneté à date d'effet d'au moins 4 ans et de qualité du service rendu) ; le critère d'ancienneté pourra exceptionnellement être reconsidéré dans le cas des métiers en tension ou avec des expertises spécifiques. Cette politique de CDIsation ne s'applique pas aux agents de catégorie C pour lesquels le rehaussement des emplois est priorisé ; un caractère dérogatoire pourra être envisagé dans le cadre d'agents seniors ou dont le potentiel les rend éligibles à une requalification à court ou moyen terme.

Voir annexe 1, paragraphes 3 et 4.

○ Concernant les personnels enseignants-chercheurs, la politique volontariste de promotion des maîtres de conférence est maintenue indépendamment de la politique de transformation d'un poste de professeurs des universités en un poste de maîtres de conférences (cf. *infra*), cela bien que l'université de Bordeaux se situe au-delà de l'objectif de 40 % de professeurs affiché par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce qui résulte naturellement de la politique volontariste de l'université de Bordeaux depuis plusieurs années. Ainsi, les dispositifs de repyramide LPR et concours

sur postes occupés (politique interne de l'université de Bordeaux) seront proposés, offrant *a minima* une dizaine d'opportunités de promotion. Les viviers feront l'objet d'une analyse particulière.

Voir annexe 1, paragraphe 5.

- Enfin, la politique d'**attractivité** s'articule avec la politique de **fidélisation** de nos personnels. Le premier levier concerne la visibilité des trajectoires professionnelles des agents contractuels (SDEC), la reconnaissance de l'engagement professionnel au travers d'une politique indemnitaire volontariste à la fois sur les personnels BIATSS (RIFSEEP), enseignants-chercheurs (RIPEC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur et personnels enseignants/enseignants-chercheurs/chercheurs en contrats CDI LRU (travaux en cours sur une prime individuelle à l'engagement).

Le dispositif de chaire de professeur junior (CPJ) sera de nouveau mobilisé à hauteur de 3 à 5 CPJ sur la campagne 2025. Le cadrage est inchangé. Voir annexe 1, paragraphe 6.

Enfin, l'apprentissage est un levier majeur à activer pour que l'université de Bordeaux soit reconnue non seulement comme établissement de formation mais aussi comme établissement employeur pour les jeunes générations. L'enjeu est donc d'attirer de jeunes talents avec la perspective de leur offrir des opportunités de stabilisation en fin de contrat. Voir annexe 1, paragraphes 1 et 7.

Une mobilisation collective pour des propositions collégiales dans le cadre d'une perméabilité contrôlée de masse salariale sur le périmètre formation-recherche

Les difficultés rencontrées par les départements de recherche pour déployer des stratégies RH au regard d'une part des masses salariales libérées trop faibles, et d'autre part du désengagement du CNRS sur le renouvellement des postes de gestionnaires conjuguées au mal-être des enseignants-chercheurs mobilisés sur des missions qui les éloignent de leur cœur de métier sont à l'origine d'une réflexion visant à utiliser les opportunités d'un PGE à 0 % d'effort pour les composantes.

Dans ce cadre, la transformation des postes de professeurs des universités vacants en postes de maîtres de conférences permettra de libérer une masse salariale immédiatement et réellement disponible qui sera désétiquetée et mobilisée à l'échelle de l'établissement sans affecter le potentiel d'enseignement et de recherche et sans impacter notre politique volontariste de promotion de maîtres de conférences-professeurs des universités. Cette masse salariale sera intégralement réinjectée sur le périmètre des départements de recherche et collèges et instituts de formation, pour :

- la création *ex nihilo* d'emplois de maîtres de conférences. Ces emplois s'inscriront dans la stratégie de recherche et de formation de l'établissement en cohérence avec la GPEEC (prévisions du potentiel enseignant, des évolutions d'effectifs étudiants, des viviers de candidats potentiels, des métiers d'avenir, des taux de couverture, ...). Un à deux postes pourront ainsi être financés sur le PGE 2025.
- la création *ex nihilo* de postes de gestionnaires titulaires de catégorie B Bap J positionnés dans les unités de recherche. Ces emplois seront priorisés au regard des effectifs de l'unité, du nombre de gestionnaires et d'actes de gestion, du volume de ressources propres, dans le cadre d'une stratégie pluriannuelle et d'une réflexion globale sur les métiers de soutien à la recherche. Ils offriront de surcroit à nos personnels de catégorie C des perspectives d'évolution de carrière. Un à deux postes pourront ainsi être financés sur le PGE 2025.
- le réhaussement d'emplois contractuels vacants au regard des missions (en supports contractuels ou pour des ouvertures de concours).
- la création de supports BIATSS co-portés équitablement entre une structure de formation et une plateforme de recherche. Un poste pourra être financé sur le PGE 2025.

Cette mécanique repose sur le principe d'une stratégie pluriannuelle, sur une vigilance concernant les équilibres *intra* et *inter* composantes, les flux entrants et sortants de professeurs et sur une transparence concernant l'utilisation de cette masse salariale mutualisée.

Le volume estimé est d'environ 350 k€ (10 postes PR vacants). Si le nombre de postes PR libérés s'avère :

- plus important, la cible sera plafonnée à 350 k€, les restitutions par SNI seront alors proratisées au regard du nombre de PR sortants ;
- plus faible, il ne sera pas demandé d'effort complémentaire.

De plus, les composantes de recherche et de formation auront la possibilité de s'entendre sur l'ouverture d'un concours PR pour un recrutement extérieur (les promotions des maîtres de conférences étant assurées par d'autres dispositifs) sous réserve que celle-ci soit argumentée et que la composante de formation restitue 35 k€

par le biais d'une autre opération que la transformation PR→MCF initialement attendue.

Un déploiement soutenu par le plan de soutien à l'emploi stratégique sur fonds Idex

Le plan de soutien à l'emploi stratégique mobilise une enveloppe d'au moins 2,5 M€ / an pour les PGE 2025 et 2026 (en sus des 4 M€ mobilisés en 2024). Il est opéré en parallèle du plan de gestion des emplois et a pour objectif d'aider à la transformation de l'établissement et d'être en appui de sa politique de formation et de recherche à travers les thématiques suivantes : soutien à la simplification du quotidien, inclusivité, transitions environnementales et sociétales, internationalisation, pratiques pédagogiques innovantes, personnalisation des parcours, diversification des ressources (plateformes, FTLV...), soutien à l'apprentissage.

Il concerne principalement des demandes d'emplois contractuels financés pour 3 ans maximum sur crédits Idex destinés (i) à être pérennisés soit *via* un support vacant sur les PGE à venir (au plus tard 2028) soit *via* la diversification des ressources attendue grâce à ce nouveau support ou (ii) à mener à bien une mission sur la durée du contrat. Une attention spécifique sera portée aux demandes de postes de gestionnaires contractuels dans les unités de recherche, en cohérence avec les orientations retenues ci-dessus.

Ce plan permet aussi d'ouvrir des postes de maîtres de conférences afin de favoriser un transfert de compétences avec un personnel dont le départ en retraite est attendu d'ici 2028 (le support libéré sera alors utilisé en relais). Une priorité sera donnée aux postes de maîtres de conférences ouverts au titre de l'article 29.

Chaque emploi doit faire l'objet d'un argumentaire propre et d'une fiche de poste.

Dialogue de gestion des emplois

La méthodologie proposée l'année passée est reconduite (cf. PJ 1) et vise à instaurer des dialogues de gestion Emplois, toutes catégories confondues, en deux séquences :

Séquence 1 :

- Rencontres organisées par champs disciplinaires (en regroupant composantes de formation et de recherche) afin de présenter la **stratégie RH de chaque structure**. Les emplois d'enseignants-rechercheurs seront présentés en binôme par les composantes de formation et de recherche, pour mettre en exergue l'articulation des profils formation/recherche au regard des enjeux stratégiques de l'établissement. Cette articulation doit être travaillée dans le cadre d'un dialogue préalable entre les composantes.
- Les pôles et directions présenteront leur stratégie RH lors d'une rencontre organisée sur ce périmètre.

Un **nouveau modèle de maquette** (cf. maquette de présentation PGE 2025 en pièce jointe) est proposé comme support de présentation comportant notamment un court argumentaire mettant en exergue la stratégie RH de la structure pour 2025 ainsi qu'une série de tableaux permettant de décrire la stratégie de la structure sur la base d'indicateurs communs.

Séquence 2 :

- Premières hypothèses d'arbitrage présentées sous format de bilatérales structure/gouvernance et pôles et directions/gouvernance.

Les annexes ci-après présentent la déclinaison opérationnelle de ce PGE (annexe 1) ainsi que les coûts moyens par catégorie d'emploi (inchangés par rapport au PGE 2024 sauf ajout de la nouvelle catégorie d'emploi apprenti, annexe 2). Le calendrier est présenté dans le guide méthodologique (PJ 1).

Je sais pouvoir compter sur votre haute implication pour inscrire ces enjeux en matière d'emplois au sein de vos structures, et vous remercie par avance de l'intérêt porté à cet exercice majeur dans la préservation de nos missions et de nos compétences.

Dean LEWIS,

Président



Documents annexés :

- Annexe 1 : déclinaison opérationnelle : points d'attention / situations spécifiques
- Annexe 2 : coûts moyens par catégorie d'emploi

Documents en pièces jointes :

- PJ 1 : guide méthodologique
- PJ 2 : support de présentation du cadrage PGE 2025 présenté au CSA
- PJ 3 : maquette de présentation des projets PGE 2025
- PJ 4 : modèle d'organigramme BIATSS
- PJ 5 : formulaire de demande de CDI
- PJ 6 : annexe à renseigner pour chaque emploi demandé dans le cadre du plan de soutien à l'emploi stratégique sur fonds Idex

Annexe 1 – Déclinaison opérationnelle : points d'attention / Situations spécifiques

Sommaire :

1. Politique volontariste d'inclusion de personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
2. Reclassements professionnels
3. Requalification d'emplois BIATSS
4. Politique de CDIsation
5. Promotion des enseignants-chercheurs
6. Dispositif d'attractivité : les chaires professeur junior
7. Politique de soutien à l'apprentissage
8. Emplois titulaires temporairement vacants
9. Ruptures conventionnelles de personnels titulaires
10. Demandes indemnitàires fonctionnels BIATSS

1. Politique volontariste d'inclusion de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Différents dispositifs peuvent être activés pour répondre à aux objectifs d'inclusion de l'établissement :

- Les recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) :
Des recrutements sans concours ITRF, de catégorie A, B ou C, peuvent être réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi remplissant les mêmes conditions de diplôme que celles requises pour les concours externes de même catégorie.
- Les concours MCF réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
L'article 29 du décret du 6 juin 1984 permet d'ouvrir des concours de MCF réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi titulaires d'un doctorat (ou équivalent) et inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de MCF.
- L'accès par la voie du détachement à un corps supérieur pour les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
Ce dispositif expérimental dit « de détachement ascensionnel », en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026, est conditionné à une autorisation d'emploi ministérielle. Il peut permettre au fonctionnaire bénéficiaire de l'obligation d'emploi et justifiant de l'ancienneté requise (ancienneté de services publics identique à celle demandée pour les concours internes) d'être détaché, après un processus de sélection, dans un corps de catégorie supérieure. À la fin d'une durée minimale de détachement, éventuellement renouvelable, il peut être intégré dans ce corps.
Le détachement et l'intégration sont prononcés après avis d'une commission sur son aptitude à exercer les missions du corps d'accueil.
- La titularisation dans un corps de la fonction publique des BOE à l'issue d'un contrat d'apprentissage :
Ce dispositif dérogatoire permet, pour une période limitée, de titulariser des apprentis BOE après leur contrat d'apprentissage et de favoriser ainsi leur insertion professionnelle. Cette modalité peut être envisagée de façon pluriannuelle et débuter par une demande de recrutement d'apprenti ciblée BOE.

2. Reclassements professionnels

Parmi les engagements pris par l'établissement dans le cadre de la convention conclue avec le FIPHFP figure également celui de mettre en œuvre des actions pour accompagner les changements d'affectation pour raisons médicales et les reclassements professionnels des personnels déclarés inaptes. Au-delà de cet engagement, il s'agit d'une responsabilité qui s'impose à l'université envers ses personnels. Afin de mener à bien ces reclassements professionnels, il est demandé aux structures de flécher des emplois à proposer en priorité pour des reclassements professionnels. Si un titulaire est reclassé sur un emploi contractuel dans une autre structure, alors la structure d'origine perd le support titulaire après échange avec le support contractuel de la structure d'accueil.

3. Requalification d'emplois

Les efforts demandés aux structures ces dernières années pour compenser l'impact du GVT ont eu pour conséquence une forte augmentation du nombre d'emplois contractuels. Les PGE 2025 et 2026 à coût nul doivent permettre d'infléchir la contractualisation et de garantir les trajectoires professionnelles en :

- transformant des emplois contractuels vacants en emplois titulaires de catégories A et B pour permettre des ouvertures à concours lorsque la situation s'y prête (notamment pérennité des missions, attractivité du métier à appréhender...),
- requalifiant les emplois contractuels et titulaires sur missions pérennes, en particulier C en B,
- maintenant impérativement le financement des emplois titulaires sur CRB MS,
- priorisant les requalifications d'emplois BIATSS par rapport aux créations ex nihilo.

La mobilisation de ressources propres est un levier majeur pour opérer ces transformations.

4. Politique de CDIsation

Les modalités de demandes de CDI sont reconduites pour le PGE 2025. L'appréciation des demandes de CDIsation se fera en particulier sur les critères suivants :

- Pérennité du besoin et des fonctions au sein de l'établissement sur des fonctions de catégorie A et B (besoin actuel et prospectif). L'objectif de l'établissement étant une requalification des emplois visant à assurer la pleine cohérence mission/catégorie d'emploi, les demandes de CDIs pour les personnels de catégorie C ne s'inscrivent pas dans cette stratégie, hors politique en faveur des CDD proches de la retraite (56 ans et plus), ou hors agents de catégorie C avec perspectives de requalification à court ou moyen terme.
- Pérennité de la source de financement (dynamique des ressources propres le cas échéant). Ces demandes ont vocation à être formulées en priorité sur les emplois supportés par la dotation Etat (CRB MS 102 MS). Une demande de CDIsation sur un autre type de ressources devra être exceptionnelle et s'accompagner d'une garantie de la pérennité du financement à apporter par la structure.
- Qualité du service rendu par l'agent, réussite de son intégration dans le collectif de travail et appréciation positive de son projet professionnel et de sa capacité à évoluer vers d'autres fonctions.
- Ancienneté d'au moins 4 ans (hors métiers avec difficultés d'attractivité fortes ou expertises spécifiques).

Il convient de rappeler que les CDIsations ne font pas l'objet d'une révision de la situation indiciaire.

Un formulaire de demande de CDI doit être produit et annexé par la structure à l'appui de chaque demande. Il vise à formaliser les éléments d'appréciation listés ci-dessus.

5. Promotion des enseignants-chercheurs

Grâce à sa politique volontariste de promotion (plus de 100 maîtres de conférences ont été promus professeur des universités ces 5 dernières années), l'université de Bordeaux se situe désormais au-delà de l'objectif de 40% de professeurs affiché par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Nous souhaitons toutefois prolonger cette politique pour éviter des effets en accordéon avec comme valeur cible celles des organismes de recherche (45%-55%). Pour cela deux dispositifs de promotion sur poste seront activés :

- La politique nationale de repyramide, assortie d'un financement additionnel proposé par le ministère : au titre de 2025, le contingent alloué à l'université de Bordeaux n'est pas encore connu. Ces possibilités seront réparties entre les sections ciblées par le ministère.
- La politique interne déployée depuis 2014 impliquant un effort de l'établissement sur l'écart de masse salariale MCF-PR. Les concours seront proposés sur des sections non ciblées par le ministère pour les repyramides.

Dans les deux cas, les viviers feront l'objet d'une vigilance accrue. En effet, ils devront répondre aux exigences de qualité (fiche synthétique sur les candidats potentiels à fournir en amont de l'arbitrage) et de quantité afin de garantir l'esprit d'un concours (des viviers d'au moins 3 seront privilégiés). Les concours multi sections devront être considérés notamment dans le cas des sections à trop faible vivier. Enfin, en cohérence avec le contexte de la loi de Programmation de la Recherche (LPR), la présence de femmes dans ces viviers est attendue (notamment sur les repyramides). *A minima*, une dizaine de promotions sont ainsi envisagées.

6. Dispositif d'attractivité : les chaires professeur junior

Les **chaires de professeur junior** (CPJ, dispositif LPR) constituent une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement permettant, au terme du contrat de pré-titularisation de 3 ans minimum à 6 ans maximum, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle du lauréat de la chaire par une commission, d'accéder directement et sans concours (sous réserve d'évaluation favorable) à un emploi titulaire dans le corps des professeurs des universités (Décret n°2021-1710 du 17 décembre 2021).

Ce dispositif sera de nouveau mobilisé lors du PGE 2025 (contingent de 3 CPJ assuré sur la campagne 2025, 4 ou 5 possibles) en respectant le cadre spécifique propre à l'université de Bordeaux qui prévoit de cibler des viviers de candidats ayant de préférence des profils de type « junior confirmé » et de privilégier les projets pleinement inscrits dans la stratégie de recherche de l'université.

Pour rappel, les critères prioritaires de projets CPJ pour l'université de Bordeaux sont les suivants : caractère ambitieux des projets de recherche ; cohérence vis-à-vis des priorités de l'établissement (adossement aux GPR etc.) ; articulation avec des projets d'enseignement transformants dont l'accompagnement au déploiement des projets lauréats à l'AMI CMA ; dynamique d'intégration des lauréats dans les laboratoires d'accueil et structures de formation ; garanties sur les viviers (parcours international des candidats) ; stratégie de co-financement.

Les projets soutenus par les binômes département/collège seront soumis à l'arbitrage dans le cadre du PGE 2025.

7. Politique de soutien à l'apprentissage

En cohérence avec les annonces récentes relatives à l'engagement du gouvernement auprès des structures qui recrutent des apprentis, l'université souhaite s'inscrire pleinement dans cette stratégie nationale et développer une politique d'apprentissage. L'objectif est de capter les talents qu'elle forme pour les mettre au service de ses missions. Il s'agit dès lors de mettre en exergue son double rôle, à savoir en qualité d'établissement de formation et d'établissement employeur, afin d'attirer les jeunes talents, leur faire découvrir l'université comme employeur, et développer de nouvelles compétences avec un objectif affiché de fidélisation de ces juniors.

- Création d'une nouvelle catégorie d'emploi « apprenti », associée à un coût de MS de 15 k€ (possibilité de transformer des supports en emploi apprenti ou de les occuper par un emploi apprenti sans transformation)
- Cibler exclusivement le recrutement d'apprentis en formation à l'UB
- Anticiper la fin du contrat d'apprentissage pour stabiliser une partie des apprentis *via* un emploi contractuel ou titulaire.

8. Emplois titulaires temporairement vacants

Les emplois titulaires temporairement vacants suite à un détachement, une disponibilité, une mise à disposition ne pourront être occupés que par des personnels en CDD. De fait, ces supports ne pourront être transformés. Ce principe de gestion vise à maîtriser le risque de réintégration pesant sur la structure d'emploi de l'établissement. Ainsi, à titre d'information, environ 190 agents sont en situation de détachement sortants ou de disponibilité (situation juin 2024) et sont susceptibles de solliciter une réintégration au sein de l'établissement.

Il est à noter que cette règle de gestion ne s'applique pas aux emplois de la filière AENESR et aux emplois enseignants du second degré car les réintégrations dans ces deux filières se font sur le périmètre de l'académie (gestion par le rectorat) et non sur l'établissement.

9. Ruptures conventionnelles de personnels titulaires

Ces mesures n'étant pas financées par le ministère (coût de l'indemnité de départ + financement des aides au retour à l'emploi ARE des titulaires), seul un recrutement de contractuel sera autorisé sur une durée de 2 ans, le différentiel titulaire-contractuel permettant de dégager le financement adéquat. De fait, les supports d'emplois concernés ne pourront être transformés sur cette durée (hors transformation PR→MCF).

10. Demandes indemnитaires fonctionnelles BIATSS

A l'instar des années précédentes, le montant des revalorisations indemnité fonctionnelles BIATSS doit être pris en compte dans le projet de chaque structure.

Cependant, une campagne spécifique dédiée aux demandes de revalorisations indemnité fonctionnelles BIATSS sera organisée en amont du PGE 2025. Il s'agit de donner une meilleure visibilité aux structures sur les montants à provisionner, avant finalisation du PGE. Ces revalorisations indemnité fonctionnelles BIATSS auront une prise d'effet au 1^{er} septembre 2025, excepté pour les restructurations validées en dialogue social.

Annexe 2

Les coûts moyens appliqués au PGE 2025

Coûts moyens appliqués au PGE 2025 (inchangé par rapport à 2024, excepté création catégorie apprenti)

Catégorie Emploi	Coût titulaire	Coût contractuel
CONS - Conservateur	105 000 €	60 000 €
BIB - Bibliothécaire	75 000 €	50 000 €
BAS - Bibliothécaire Adjoint Spécialisé	55 000 €	40 000 €
MAGAS - Magasinier des bibliothèques	50 000 €	35 000 €

IGR - Ingénieur de Recherche	105 000 €	60 000 €
IGE - Ingénieur d'Etudes	80 000 €	50 000 €
ASI - Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	65 000 €	45 000 €
TCH - Technicien de recherche et de formation	55 000 €	40 000 €
ATRF - Adjoint Technique de Recherche et de Formation	50 000 €	35 000 €
APPR - Apprenti	Aucun	15 000 €

AAE - Attaché d'administration de l'Etat	80 000 €	50 000 €
SAENES - Secrétaire administratif ENES	55 000 €	40 000 €
ADJENES - Adjoint administratif ENES	50 000 €	35 000 €

INF A - Infirmier ENES catégorie A	75 000 €	50 000 €
Cons Tech Serv Soc	75 000 €	50 000 €
Conseiller Principal d'éducation	75 000 €	50 000 €
COP - Conseiller d'Orientation Psychologue	75 000 €	50 000 €

PR - Professeur des universités	135 000 €	65 000 €
MCF - Maître de conférences des universités	100 000 €	45 000 €
PUPH - Professeur université praticien hospitalier	125 000 €	40 000 €
MCPh - Maître de conférences praticien hospitalier médecine	80 000 €	Aucun
PUOD - Professeur université Odontologie	125 000 €	Aucun
PHU - Praticien hospitalo-universitaire	Aucun	40 000 €
Assistant Hopitaux	Aucun	25 000 €

PRAG - Professeur agrégé	100 000 €	40 000 €
PRCE - Professeur certifié	95 000 €	40 000 €
PEPS - Professeur EPS	95 000 €	40 000 €
PLP - Professeur lycée professionnel	95 000 €	40 000 €
PREC - Professeur des écoles	90 000 €	40 000 €

PAST - Personnel associé mi-temps	Aucun	55 000 €
CHERCH - Chercheur contractuel cat. A	Aucun	50 000 €
ML - Maître de langues étrangères	Aucun	35 000 €
LECT - Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur	Aucun	35 000 €
ATERM - ATER Ministériel	Aucun	40 000 €