

Pré-cadrage PGE 2025

Version de travail

CSA 28 juin 2024

Vers des PGEs moins contraints

Un historique de PGEs contraints (financement partiel du GVT à hauteur de 50%, mesures RH non compensées).

Volonté de préserver les emplois : cadrage PGE s'appuyant sur l'hypothèse d'une trajectoire budgétaire pluriannuelle 2024-2028 soutenable malgré une contrainte budgétaire inédite (équivalente à 3-4 GVT)

⇒ ***GVT totalement financé par l'établissement sur 2 PGEs successifs***

Opportunités d'équilibages :

- Bonne capacité de pilotage pluriannuel de l'établissement;
- Financements directs par les grands programmes (Idex, Dream) ou indirect (frais de gestion);
- Autres ressources propres

Vers des PGEs moins contraints

Hypothèses de cadrage (en intégrant des nouvelles mesures de valorisation de carrière telles que la prime équivalent C3 pour ESAS et CDI LRU E, EC et C) :

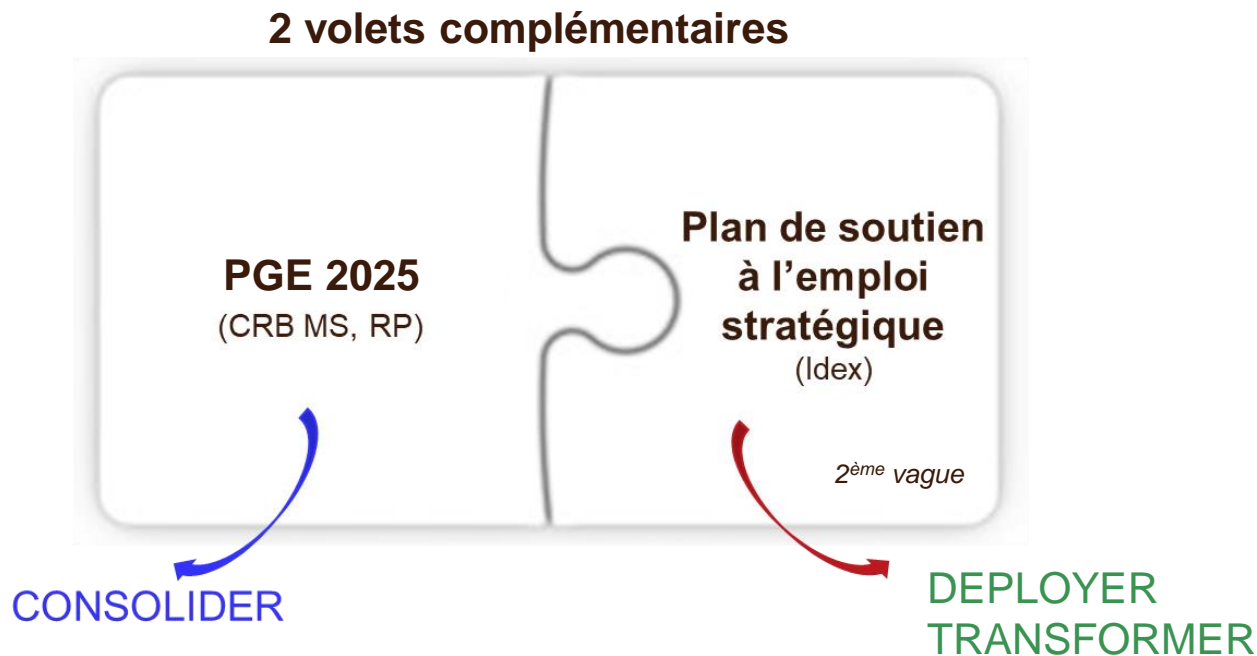
- **PGE 2025 et 2026 à 0% d'effort** sur **CRB MS** et **Enveloppe Ingénierie Idex**
- **PGEs 2027 et 2028 à 30% d'effort maximum***
*i.e. 30% maximum du GVT financés par les structures
(voire moins si compensation des mesures Guerin)*

Des incertitudes liées à :

- Impact de la réforme des retraites sur GVT titulaire
- Evolution du GVT contractuel lié au SDEC
- Autres mesures à venir (+ ou -)

Des PGEs à travailler dans une stratégie pluriannuelle
Construire de façon à ne pas avoir à faire de retours en arrière sur les PGEs 2027 et 2028)

PGE 2025 : une volonté de CONSOLIDATION



PGE 2025

PGE 2025 : un PGE à 0% d'effort

Toute la masse salariale libérée sur CRB MS est réinjectée sous la forme d'emplois à l'échelle de l'établissement.

Stratégie 0% effort appliquée sur l'enveloppe ingénierie Idex

Une opportunité à saisir pour :

- anticiper la relève générationnelle (démarche GPEEC)
- anticiper des réorganisations, requalifications adaptées aux nouvelles missions
- anticiper la fin des grands programmes

**PGE à 0% d'effort ⇒ un PGE de stratégie RH
en soutien à la stratégie établissement**



Cadrage PGE

+

Méthodologie PGE

Points de vigilance

- maintien du potentiel EEC+chercheurs
- % Contractuels BIATSS/Total BIATSS (45%)
- % CDI/total BIATSS contractuels (26%)
- précarité et évolution de carrière des catégories C
- désengagement du CNRS sur gestionnaires de laboratoires
- des difficultés majeures rencontrées par les départements pour la construction de leur PGE car peu de MS libérée (MS EC sur SNIs formation)
 - ⇒ *Difficulté à s'inscrire dans une stratégie pluriannuelle*
- des communautés EC en forte tension (dérive des missions par rapport au cœur de métier)

PGE 2025 : les axes stratégiques

INCLUSION – FIDELISATION – ATTRACTIVITE

- **Maintenir la politique d'inclusivité** (*fléchage de postes BOE ; détachements ascensionnels*)
- **Préserver les emplois sur missions pérennes**
- **Infléchir la contractualisation** : ↗ supports contractuels, ↗ supports titulaires
- **Garantir les trajectoires professionnelles** :
 - * **Requalifier les emplois** (réhaussements contractuels et titulaires BIATSS et EC) :
 - ↗ **catégories C** (Titulaires et Contractuels)
 - **Promotions BIATSS** (ouvertures de concours et repyramidages LA/LPR, détachements ascensionnels) + **EC** (chapeaux et repyramidages LPR)
 - * **Poursuivre la politique de CDIisation**
- **Soutenir la politique d'apprentissage**

Introduire une perméabilité SNIs Formation/Recherche contrôlée au bénéfice des EC

Une mobilisation collective, des propositions collégiales

- **Maintien de la politique d'inclusivité** (fléchage de postes BOE, détachement ascensionnel)
- **Préserver les emplois sur missions pérennes**
ex : maintenir le potentiel enseignant-chercheur, ratio EC/Biatss a minima constant...
problématique des gestionnaires de laboratoire EPST non renouvelés
- **Infléchir la contractualisation** : ↗ supports contractuels, ↗ supports titulaires
- **Garantir les trajectoires professionnelles** :
 - * **Requalifier les emplois (contractuels et titulaires)** :
 - catégories C (Titulaires et Contractuels)
 - Promotions BIATSS (ouvertures de concours et repyramidages LPR, détachements ascensionnels) + EC (chapeaux et repyramidages)
 - * **Poursuivre la politique de CDisation** (à 4 ans ; en entrée sur métiers en tension, politique senior sur catégories C)
- Soutenir la politique d'apprentissage

3-5 CPJs

≈ n MCF → n PR

Repyramidages + chapeaux
(soit ≈350 k€ sur PGE 2025,
à consolider)



**Collèges et instituts
de formation**
(portent la MS EC)



Transformation n PR → n MCF*
⇒ **Libération de 35 k€ x n**
(≈ 350 k€ sur PGE 2025, donnée à consolider)

Nécessité de conserver la possibilité de
recruter des PR (attractivité talents
extérieurs, à travailler en articulation F/R)



*1 support PR vacant

ou

**Transformé
en support MCF**
(= restitution 35 k€)

**Ouverture
concours PR
+ restitution 35 k€
par la SNI formation**

**MS
mutualisée**

**Création ex nihilo de
postes MCFs**



Départements

**Création ex nihilo de postes de
gestionnaires de laboratoires**
(Tech titulaires BAP J)



En lien avec la **stratégie UB**
(recherche) et dans le cadre
d'une **démarche GPEEC**
(prévisions du potentiel
enseignant, des évolutions
d'effectifs étudiants, des
viviers de candidats
potentiels, des métiers
d'avenir, des taux de
couverture, ...)

Priorisation selon
cartographie (effectifs de
l'unité, nombre de
gestionnaires, d'actes de
gestion, volume de
ressources propres...) dans
le cadre d'une **stratégie
pluriannuelle**

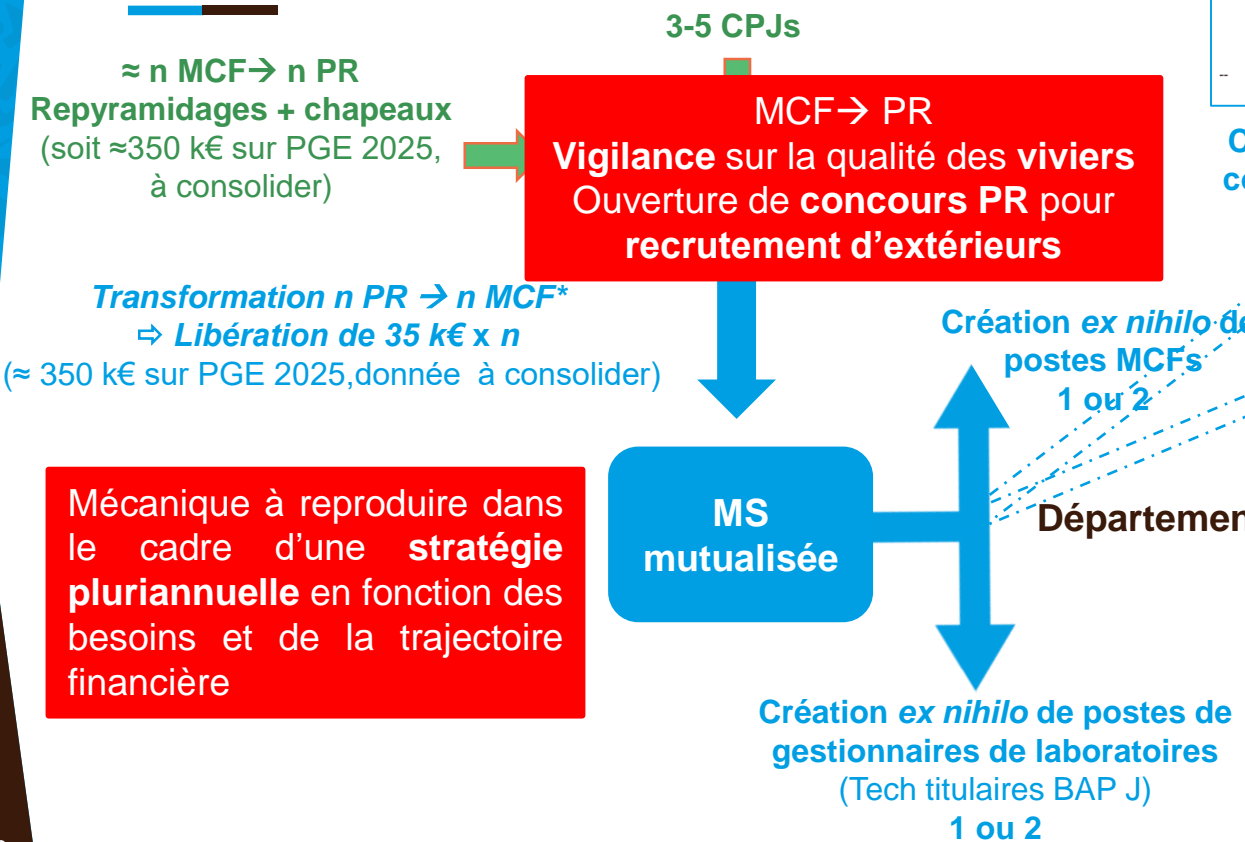
Introduire une **perméabilité SNIs Formation/Recherche**
contrôlée au bénéfice des EC
Une mobilisation collective, des propositions collégiales

- Maintien de la politique d'inclusivité (fléchage de postes BOE, détachement ascensionnel)
- **Préserver les emplois sur missions pérennes**
ex : maintenir le potentiel enseignant-chercheur, ratio EC/Biatss a minima constant...
problématique des gestionnaires de laboratoire EPST non renouvelés
- **Infléchir la contractualisation** : ↘ supports contractuels, ↗ supports titulaires
- **Garantir les trajectoires professionnelles** :
 - * Requalifier les emplois (contractuels et titulaires):
 - ↘ catégories C (Titulaires et Contractuels)
 - Promotions BIATSS (ouvertures de concours et repyramidages LPR, détachements ascensionnels) + EC (chapeaux et repyramidages)
 - * Poursuivre la politique de CDisation (à 4 ans ; en entrée sur métiers en tension, politique senior sur catégories C)
- Soutenir la politique d'apprentissage

Création de supports BIATSS
coportés collège/département
0 ou 1

Soutien pour des
requalifications

Nécessité d'une vigilance
sur les **équilibres intra** et **inter** composantes, les flux entrants et sortants de PR et d'une **transparence** sur le devenir de la MS mutualisée sur le périmètre des SNIs Formation et Recherche



Infléchir la contractualisation

Garantir les trajectoires professionnelles

Levier :

- Ressources propres
- Réflexion sur missions pérennes

- **Maintien de la politique d'inclusivité** (fléchage de postes BOE, détachement ascensionnel)
- **Préserver les emplois sur missions pérennes**
ex : maintenir le potentiel enseignant-chercheur, ratio EC/Biatss a minima constant...
problématique des gestionnaires de laboratoire EPST non renouvelés
- **Infléchir la contractualisation** : ↘ supports contractuels, ↗ supports titulaires
- **Garantir les trajectoires professionnelles** :
 - * **Requalifier les emplois (contractuels et titulaires)** :
 - ↘ **catégories C** (Titulaires et Contractuels)
 - **Promotions BIATSS** (ouvertures de concours et repyramidages LPR, détachements ascensionnels) + **EC** (chapeaux et repyramidages)
 - * **Poursuivre la politique de CDisation** (à 4 ans ; en entrée sur métiers en tension, politique senior sur catégories C)
- **Soutenir la politique d'apprentissage**

Privilégier titularisation (pérennité des missions) et réhaussement (cohérence des missions) à création de supports BIATSS

Stratégie pluriannuelle

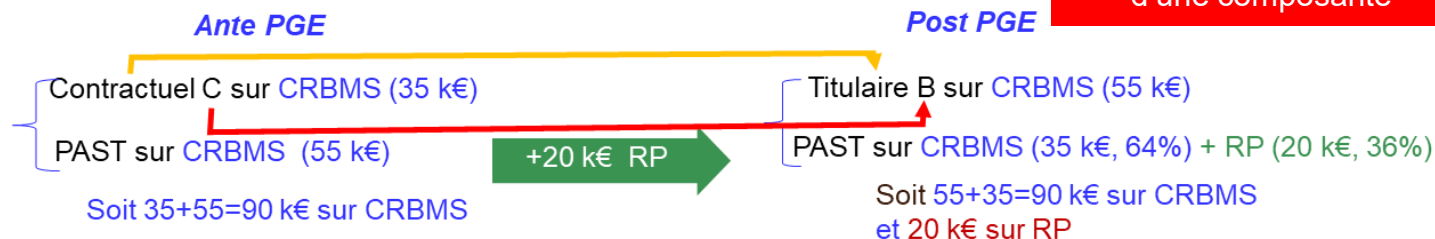
- **Conservation du potentiel sur missions pérennes**
- **Requalification des emplois**
- Ouverture de concours sur support vacant

Supports titulaires exclusivement sur CRBMS

Points de vigilance :

- Pas plus de 2 lignes budgétaires par poste
- Ne pas disséminer les RP sur plusieurs postes à l'échelle d'une composante

Un exemple pour illustrer / SNI formation :



Soutenir la politique d'apprentissage

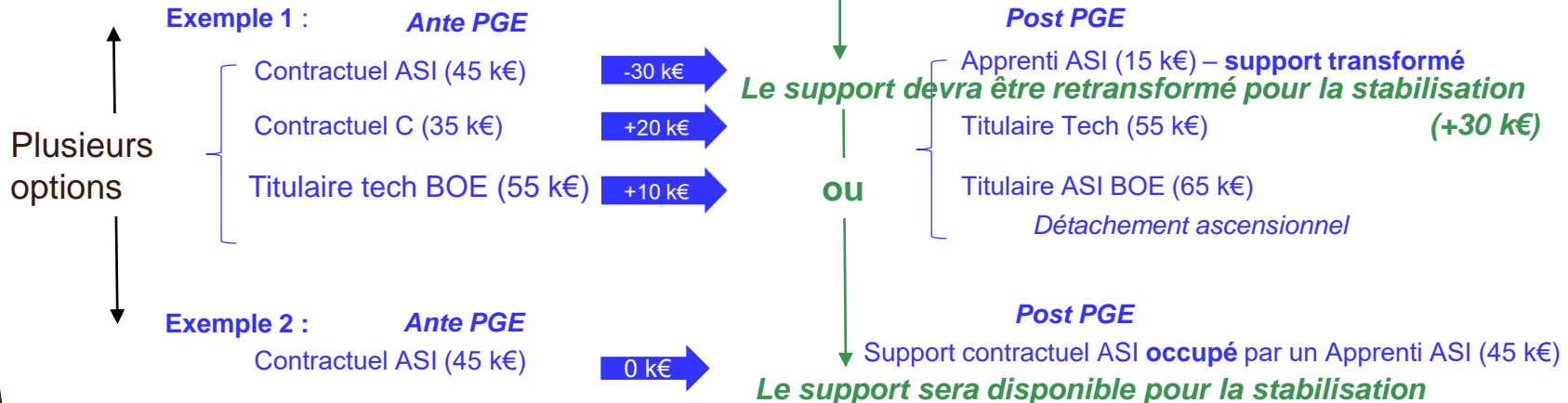
Offrir des **opportunités de contrats d'apprentissage**
(UB = Université employeur) pour nos étudiants
(UB = établissement de formation)

≈15 k€ par année de formation + coût de formation

- **Maintien de la politique d'inclusivité** (fléchage de postes BOE, détachement ascensionnel)
- **Préserver les emplois sur missions pérennes**
ex : maintenir le potentiel enseignant-chercheur, ratio EC/Biatss a minima constant...
problématique des gestionnaires de laboratoire EPST non renouvelés
- **Infléchir la contractualisation** : ↘ supports contractuels, ↗ supports titulaires
- **Garantir les trajectoires professionnelles** :
 - * **Requalifier les emplois (contractuels et titulaires)** :
 - ↘ **catégories C** (Titulaires et Contractuels)
 - **Promotions BIATSS** (ouvertures de concours et repyramidages LPR, détachements ascensionnels) + **EC** (chapeaux et repyramidages)
 - * **Poursuivre la politique de CDisation** (à 4 ans ; en entrée sur métiers en tension, politique senior sur catégories C)
- **Soutenir la politique d'apprentissage**

Attirer et fidéliser : anticiper une possible stabilisation en fin d'apprentissage

Comment le faire ?



Quelques règles nécessaires

- Pas de transformation de support vacant par détachement, mise en disponibilité... (pas d'exception)
Chantier à ouvrir sur ce sujet spécifique (cible PGE 2026)
- Une stratégie à définir pour favoriser les mobilités pour raison médicale (une urgence pour UB)
- Maintien du potentiel E/EEC/C
- Règle des 4 ans sur CDIs (hors métiers en tension ou expertises spécifiques)
Pas de CDI sur catégorie C hors politique senior ou agents C avec perspectives de requalification à moyen terme
Possibilité de déroger à la règle des 4 ans de façon exceptionnelle (à cadrer)

Echelle UB : $\text{Nbre de CDIs} / (\text{Biatss T} + \text{C}) = 12\%$
 $\text{Nbre de CDIs} / (\text{Biatss C}) = 26\%$
- Indemnitaire fonctionnel : campagne en amont puis régularisée dans le cadre du PGE avec prise d'effet au 1/9/25 hors restructuration validée en dialogue social (meilleure visibilité pour les structures)

Plan de soutien à l'emploi stratégique sur fonds Idex 2025

Plan de soutien à l'emploi stratégique sur fonds Idex



Cadrage 2024 reconduit :

Les postes doivent aider à la transformation de l'établissement et être en appui de sa politique

4 M€ sur PGE 2024 (32 emplois)

Au moins 2,5 M€ sur PGE 2025

Au moins 2,5 M€ sur PGE 2026

Focus 2025:

- *Postes MCF : priorisation des emplois fléchés BOE (art. 29)*
- *Ouverture de CDD LRU EC pour accompagner de nouvelles orientations de Recherche articulées avec la Formation*

Plan de soutien à l'emploi stratégique

4 M€ sur PGE 2024 (32 emplois)
Au moins 2,5 M€ sur PGE 2025
Au moins 2,5 M€ sur PGE 2026

Les postes doivent aider à la transformation de l'établissement et être en appui de sa politique

- Soutien à la simplification du quotidien*
- Transitions environnementales et sociétales
- Internationalisation
- Pratiques pédagogiques innovantes
- Personnalisation des parcours
- Diversification des ressources (plateformes, FTLV...)
- Soutien à l'apprentissage

Inciter aux recrutements BOE

Plan de soutien à l'emploi stratégique

Pistes de répartition (à titre indicatif) – environ 19 postes / 2,68 M€

3 MCFs anticipés du PGE 2028 soit 3 ans maximum (ou PGE antérieur): 900 000 euros

La priorité sera donnée aux **supports fléchés BOE** (article 29)

travailler avec le CED / continuité contrats doctoraux fléchés

3 CDD EC LRUs pour renforcer une articulation F/R sur 3 ans 405 000 euros

3 BIATSS Cont. sur plateforme (profil Tech, ASI ou IE) sur 2,5 ans (la dernière année doit être cofinancée pour amorcer le relai sur RP) 375 000 euros

2 gestionnaires Cont. de laboratoire (profil Tech, priorisation selon cartographie, à articuler avec PGE classique, en appui d'une réorganisation cible) sur 3 ans 240 000 euros

5 BIATSS Cont. stratégiques (profil ASI ou IE) sur 2,5 ans (la dernière année doit être cofinancée pour amorcer le relai sur RP) 625 000 euros

3 apprentis sur contrats de 3 ans 135 000 euros

En résumé

PGE 2025 à 0% =

~~Reconduction
poste à poste~~

Stratégie RH
pluriannuelle

S'inscrire dans la politique d'inclusivité

S'interroger sur les missions pérennes

Prioriser :

- les requalifications d'emplois
- la titularisation (ouverture de concours sur support vacant/missions pérennes)
- la CDIisation sur missions pérennes plutôt que les créations BIATSS

...pour consolider

Infléchir le ratio EEC/BIATSS

Contractuel ou titulaire ?

Tenir compte des spécificités

- des structures d'emplois des composantes ou pôles,
- des métiers en tensions,
- des marges de manœuvre...

Introduire une perméabilité

Inter SNIs

Intra DGS

Et pouvoir exprimer des besoins non financés