

# 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)

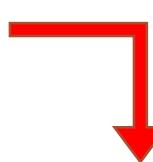
⇒ **GVT totalement financé par l'établissement sur 2 PGEs successifs**

## Opportunités d'équilibrages :

- 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 Guerini)*
- 
- 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

---

2 volets complémentaires



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

---

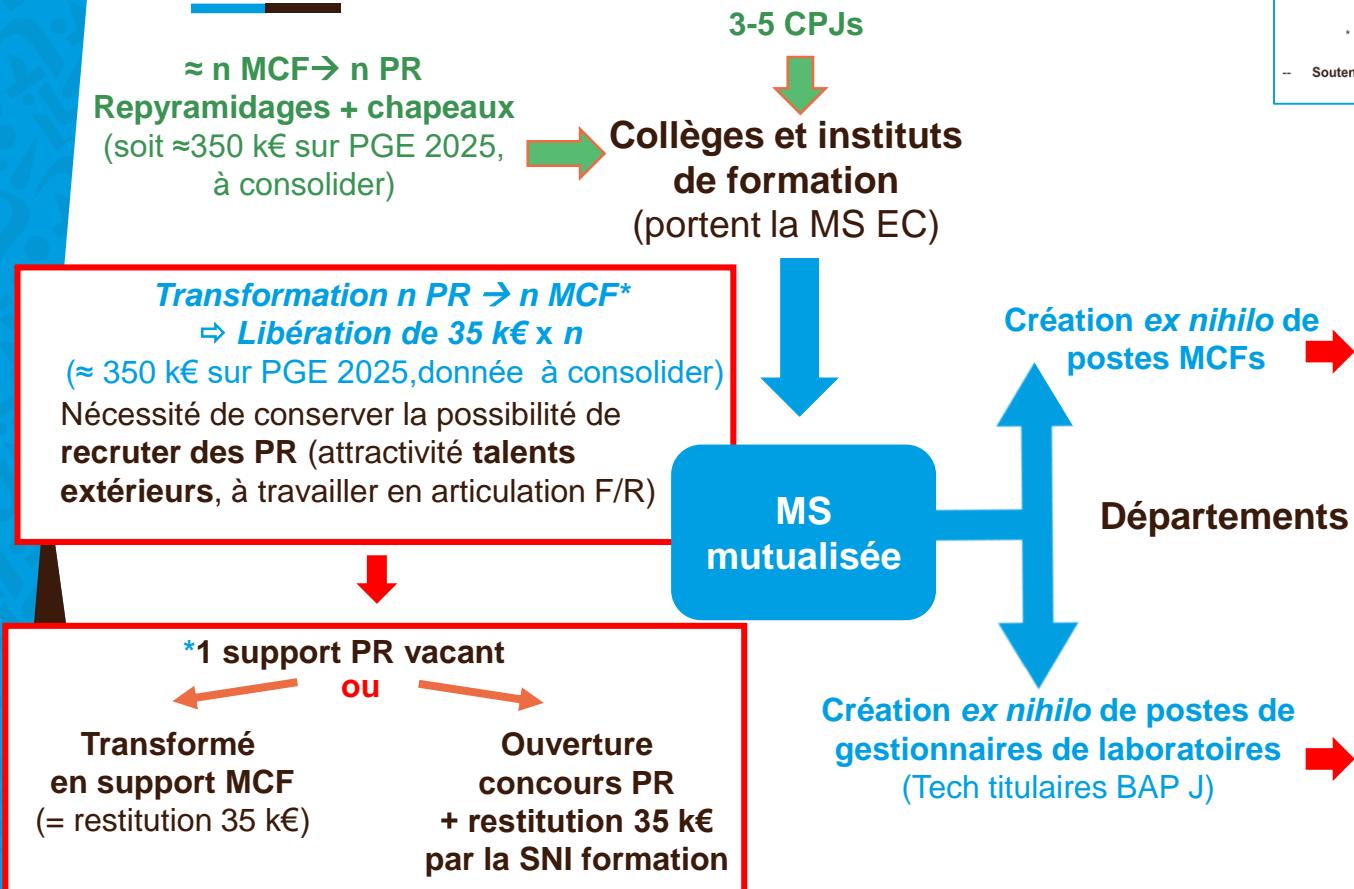
## INCLUSION – FIDELISATION – ATTRACTIVITE

- **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 repyramides LA/LPR, détachements ascensionnels) + **EC** (chapeaux et repyramides LPR)
  - \* **Poursuivre la politique de CDIsation**
- **Soutenir la politique d'apprentissage**

**Quelques focus...**

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

## Une mobilisation collective, des propositions collégiales



- Maintien de la politique d'inclusivité (flétrage de postes BOE, détachement ascensionnel)
- Préserver les emplois sur missions pérennes
  - ex : maintenir le potentiel enseignant-chercheur, ratio EC/Batss a minima constant... problématique des gestionnaires de laboratoire EPST non renouvelés
- Inflechir 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

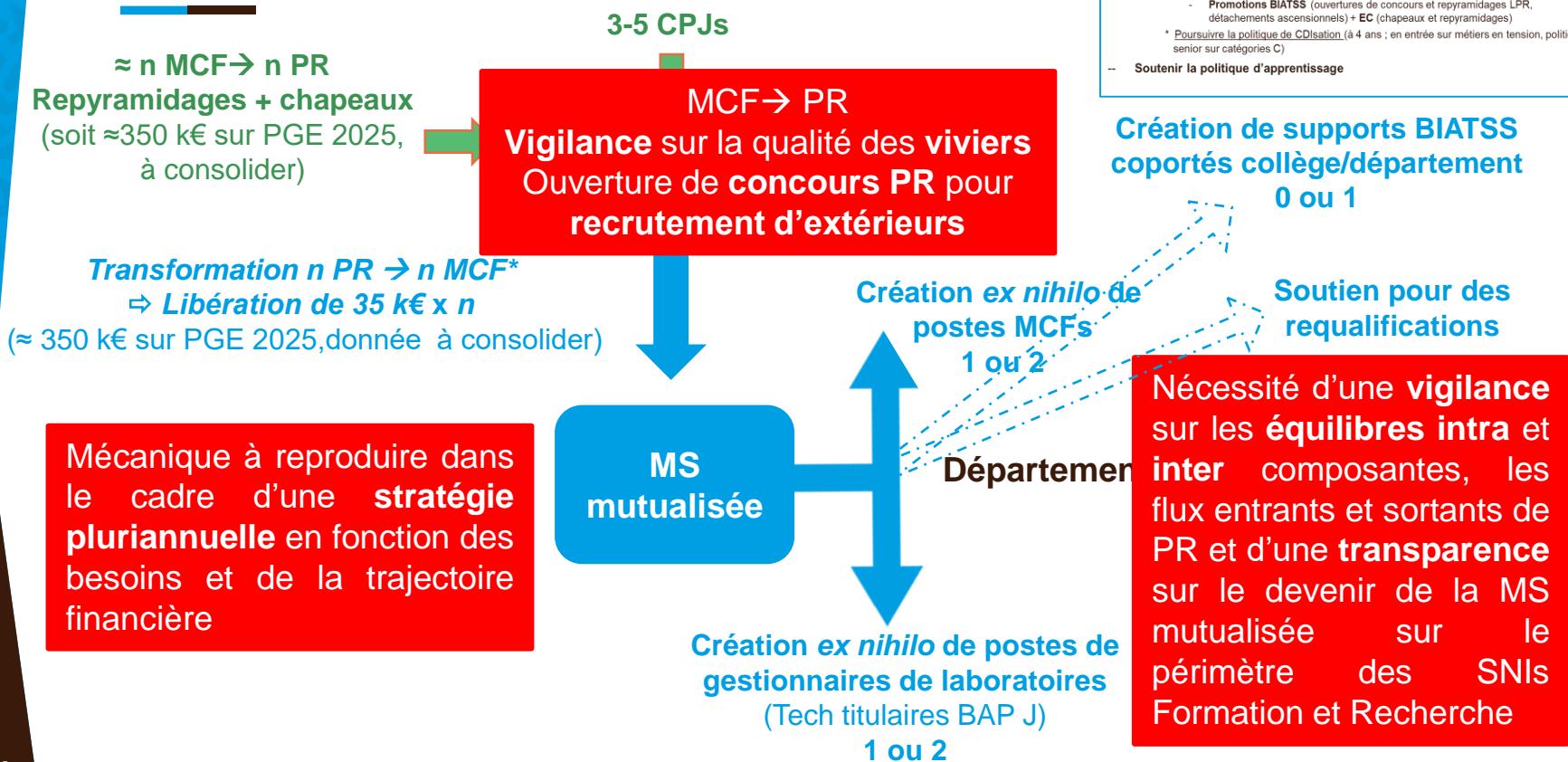
En lien avec la **stratégie UB** (recherche) et dans le cadre d'une **démarche GPEEC** (prévisions du potentiel enseignant, des évolutions d'effectifs étudiants, des viviers de candidats potentiels, des métiers d'avenir, des taux de couverture, ...)

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**



# 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 repyramidalages LPR, détachements ascensionnels) + EC (chapeaux et repyramidalages)
  - \* Poursuivre la politique de CDisation (à 4 ans ; en entrée sur métiers en tension, politique senior sur catégories C)
  - Soutenir la politique d'apprentissage

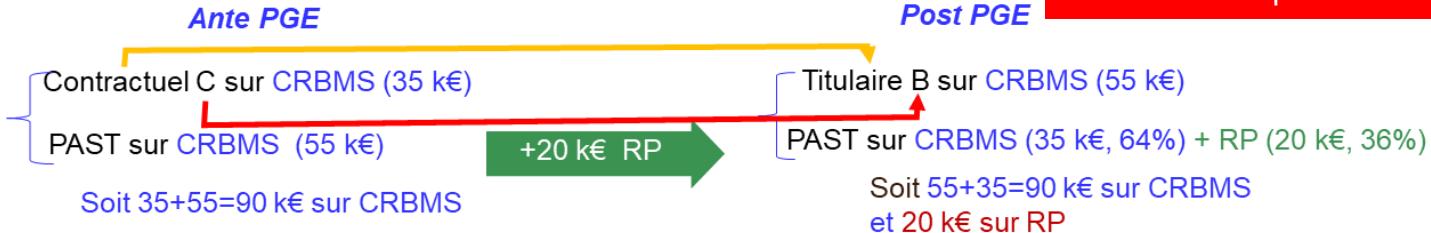
## Privilégier titularisation (pérennité des missions) et réhaussement (cohérence des missions) à création de supports BIATSS

### 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

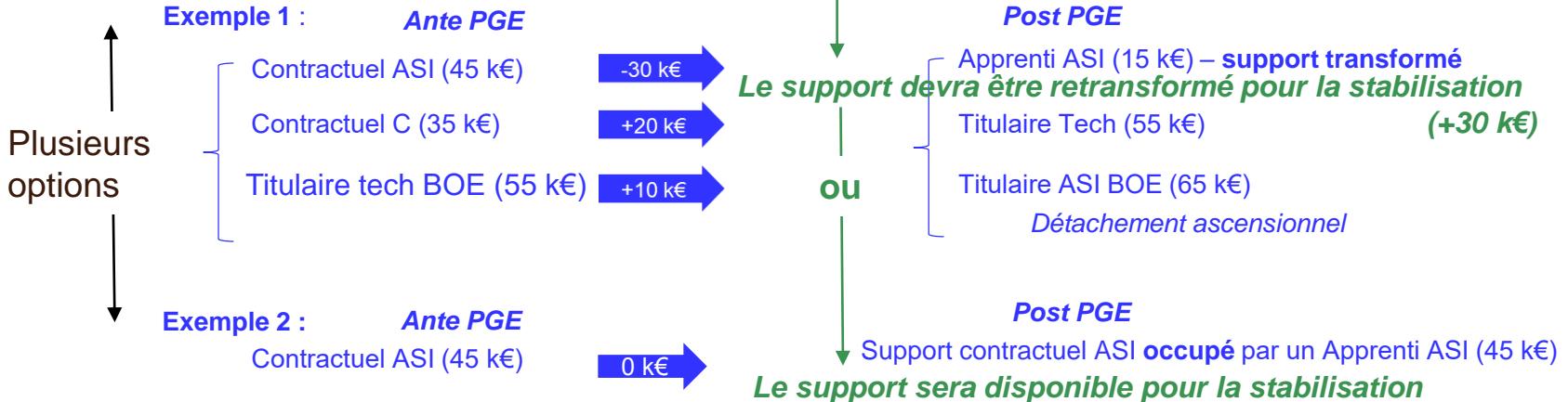
Offrir des opportunités de contrats d'apprentissage  
(UB =Université employeur) pour nos étudiants  
(UB = établissement de formation)

≈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/Biatts a minima constant... problématique des gestionnaires de laboratoire EPST non renouvelés
- Inflechir la contractualisation : ↗ supports contractuels, ↙ supports titulaires
- Garantir les trajectoires professionnelles :
  - \* Requalifier les emplois (contractuels et titulaires):
    - ↗ catégories C (Titulaires et Contractuels)
    - Promotions BIASS (ouvertures de concours et repyramides LPR, détachements ascensionnels) + EC (chapeaux et repyramides)
  - \* Poursuivre la politique de CDlsation (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 : Nbre de CDIs / (Biatss T + C) = 12%  
Nbre de CDIs / (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 soit 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 CDIsation 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