

Conseil des directeurs de composante

Stratégie RH pluriannuelle

*Impact sur le PGE 2027
(Grands principes)*

Stratégie RH pluriannuelle

Le contexte

Une situation budgétaire inédite

Nécessité d'infléchir significativement la trajectoire budgétaire dès 2027

→ Contenir la masse salariale
= compenser le GVT et les surcoûts de politique RH

Une situation RH particulièrement tendue

Départs en retraite massifs
des enseignants-chercheurs
(UB et national)

UB : 33% des EC d'ici 2035
140 EC d'ici 5 ans
400 EC d'ici 10 ans dont 57% PR

Une structure d'emploi
BIATSS déséquilibrée

Des effectifs étudiants
projetés en légère diminution
sur UB (-10%) à partir de 2031
Un établissement sous-encadré

Des enjeux de sécurisation,
simplification et rationalisation

Nos ambitions

Maintenir une politique RH qualitative

Affirmer notre rôle d'employeur responsable

Maintenir la qualité de nos formations
et de nos activités de recherche

Préserver les conditions de travail et d'étude pour tous

Valoriser et fidéliser nos talents

Des enjeux forts d'attractivité et d'engagement des personnels

Départs massifs des EC ⇒ Focus sur les EC



**Une stratégie
RH
pluriannuelle
déclinée en 3
volets**

*Des profils EC
adaptés aux
besoins de demain
(F ∞ R)*

GPEEC descriptive

Cartographie des compétences sortantes
(enseignants-chercheurs et enseignants)

Tensions disciplinaires



GPEEC stratégique

Quels besoins au regard des enjeux F et R?

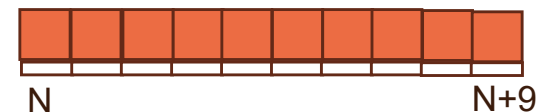
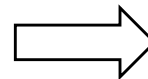
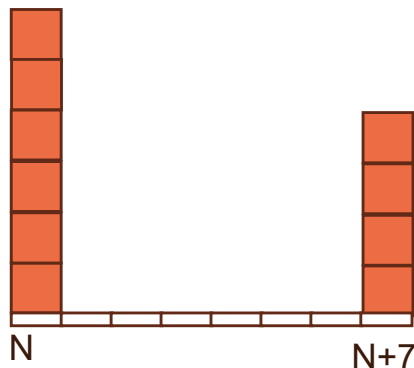
Renforcement de la signature UB (F/R)

À articuler sur le site (BINP, ONR...)

Rationalisation (Nos ambitions $\Rightarrow$ nos priorités, nos choix, nos pratiques)

Redéploiement

Lissage pluriannuel des recrutements





*Identifier
et accompagner
nos cadres académiques
de demain*

Renforcer le leadership recherche via le programme Talents (Chaires impulsion, visiting scholars, dispositif Europe, mobilité recherche), CRCT, mécanismes de modulation ...

Renforcer le leadership managérial des MCF
(dispositifs de formations sur mesure)

Structurer des parcours dédiés pour les cadres académiques

Construire un parcours d'accompagnement managérial :
soutenir le manager lors de sa prise de fonction, l'accompagner dans l'exercice de ses responsabilités, et anticiper sa sortie de fonction.

Accompagner les trajectoires de carrière

Politique volontariste MCF → PR (vivier, projet, priorités disciplinaires)



*Promouvoir
l'attractivité
du métier d'EC et
de l'université de
Bordeaux*

Contexte de forte concurrence

Plan attractivité : L → M → D → MCF

Communication sur le métier

Détection des talents (viviers qualitatifs)

Fidéliser nos talents

Trajectoires de carrière, visibilité des
dispositifs de reconnaissance de l'engagement
(enseignants et enseignants-chercheurs)

Plan d'accueil des étudiants, des doctorants, des ESAS * et des MCF de l'UB

Donner envie d'intégrer notre établissement

Confirmer l'impression d'être attendu

Conditions de travail (redonner du temps et du sens) +
équilibre vies personnelle/professionnelle (GenZ)

Politique action sociale

Stratégie RH pluriannuelle (2026-2035)



Hypothèses actuelles (version haute)*

Préserver le potentiel Enseignants - Enseignants Chercheurs

Consolider la structure d'emplois BIATSS

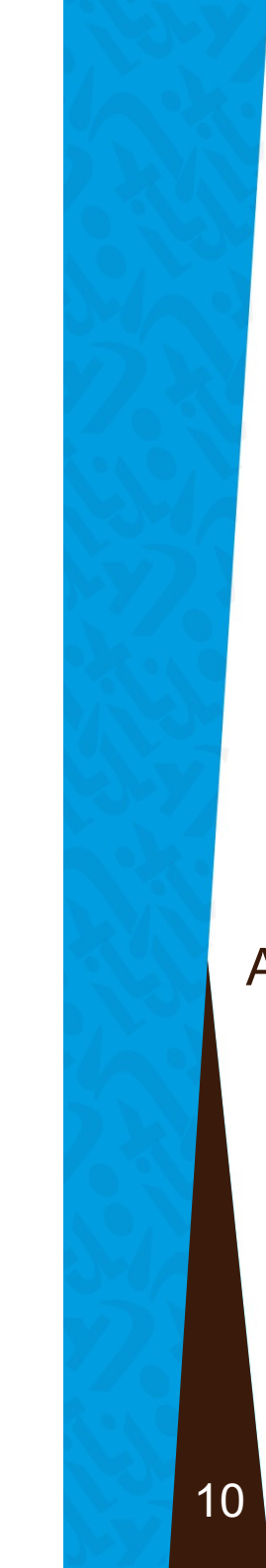
Maintenir une politique RH attractive (enjeux majeurs de recrutement)

Baisser le coût de la masse salariale (GVT inclus) – contribuer au réajustement de la trajectoire budgétaire de l'établissement

Des injonctions contradictoires?

**La version basse impliquerait des gels de postes, toutes catégories confondues*

Stratégie RH pluriannuelle



Dégager des marges de manœuvres en maîtrisant les impacts RH

Vers une allocation sélective, pilotée et stratégique des ressources afin de préserver le cœur de nos missions tout en préparant l'avenir.

Ajuster la temporalité des décisions RH à celle de l'évolution de la masse salariale

*Savoir temporiser
Mobiliser tous nos leviers*

Modélisations en cours (à consolider d'ici fin juin 2026)

Stratégie RH pluriannuelle (2026-2035)

hypothèses de travail (hypothèse haute)

Enseignants - chercheurs

- 1 Transformer d'ici 2035 une majorité* de **postes PR vacants en postes MCF**
(215 PR sortants, 162 MCF sortants)

*Estimation à date : $\approx 75\%$

Conserver des opportunités pour des recrutements PR extérieurs et prioritaires
Poursuivre la politique volontariste de chapeaux PR
Recruter des ESAS sur des disciplines spécifiques

⇒ Potentiel EEC et ratio PR/EC maintenus

- 2 **Pourvoir** une partie * des postes d'EC vacants par des **contractuels** pour une durée de 2 ans, **avant ouverture des concours**.

* Estimation à date : $\approx 20\text{-}30\%$ sur MCF; 100% sur PR
soit total $\approx 10\text{-}15/\text{an}$

⇒ Constitution de viviers, temporisation sur les profils à publier

Stratégie RH pluriannuelle (2026-2035)

hypothèses de travail (hypothèse haute)

Enseignants - chercheurs

3 Des exigences sur les profils

Méthodologie GPEEC : en cours d'appropriation par les communautés, cartographies des compétences sortantes à finaliser

Une **réflexion à mener sur nos choix à court/moyen/long termes**,
i.e. réflexion sur offre de formation, priorités stratégiques de recherche...

Nécessité d'avoir une vision complète et intégrée (ONR, établissements partenaires) à 10 ans

- **lissage et temporisation** des recrutements (contractuels, redéploiements de supports...)

- vigilance sur le **ratio PR/EC** dans certaines sections :

1 chapeau = 1 vivier qualitatif
+ 1 projet pédagogique et/ou de recherche en lien avec stratégie composantes/établissement
+ 1 section en tension (prioritaire)

Stratégie RH pluriannuelle (2026-2035)

hypothèses de travail (hypothèse haute)



Personnels BIATSS

- 1 Nécessité de répondre aux enjeux de **simplification** et d'engager une réflexion **organisationnelle** et de **modernisation** de l'administration

Intégrer la complexification des tâches

⇒ *Ne pas bloquer la structure d'emploi*

- 2 **Consolidation de la structure d'emploi :**
Enveloppe soclée/pérenne centralisée pour opérations prioritaires de titularisations et repyramidages (au regard des indicateurs RH)

- 3 **Politique attractivité**
Enveloppe soclée centralisée pour atteindre 100% cibles d'IFSE de la LPR

Stratégie RH pluriannuelle (2026-2035)

— **Modélisations en cours** (à consolider d'ici fin juin 2026)

hypothèses de travail (hypothèse haute)

Transformation des postes PR



Économies
pérennes

- 1 **Economie de masse salariale soclée centralisée**
(non comptabilisée en effort PGE dans les SNIs formation)

Dépenses
pérennes

- 2 **Dépenses en soutien à la politique RH et au besoin structurel**

EC

chapeaux PR
taux PR $\geq 38\%$
jusqu'en 2035

BIATSS

Titularisations
Repyramidages
Indemnitaire

ESAS et
CDI EEC
indemnitaire

100% du GVT
(Titulaires et
Contractuels)

Économies
transitoires

- 3 **Economies transitoires** (recrutements temporaires contractuels)

- 4 **+ plan de soutien Idex** (attractivité et relai de financement)
NOUVEAU FORMAT en cours de définition

Stratégie RH pluriannuelle (2026-2035)



Modélisations en cours (à consolider d'ici fin juin 2026)

Les économies transitoires permettent de compenser temporairement le solde « dépenses pérennes – économies pérennes » si celui-ci est positif. Mais ce solde se cumule au fil des années.

Nécessité de réfléchir à des transformations profondes

Sur ≈ 3 PGEs à venir, **temporisation**

- Ne pas bloquer la structure d'emploi pour s'adapter aux transformations, aux choix
- Réfléchir aux besoins à long terme

PGE 2027 : grands principes

Un PGE de temporisation



Transformation de 75% (à consolider) des postes PR en postes MCF

⇒ La masse salariale est centralisée (opérations prioritaires et financement du GVT)

Le reste de la masse salariale libérée est laissé à disposition des composantes

Un PGE de temporisation

Hypothèses de travail

- Des **argumentaires GPEEC** consolidés pour tous les postes EC 2027 (nécessaires aux arbitrages) avec **trajectoire sur 10 ans dans la section A** compléter par la **cartographie des recrutements EC et C multi-tutelles et la stratégie de recrutement des ESAS**
- Maintien d'une politique volontariste de chapeaux PR (≈ 12)
- A l'échelle d'une SNI, des pôles et directions :
 - *A minima* une stabilisation du ratio Titulaire/Contractuels
 - Vigilance dans les structures à fort taux de contractuels
- Possibilité de formuler des demandes sur périmètres BIATSS (quelques opérations prioritaires seront financées / structure d'emploi) : titularisation d'un support vacant, repyramidage d'un support titulaire ou contractuel

Un PGE de temporisation

- Suppression des emplois contractuels non essentiels (y compris sur ressources propres), pas de reconduction systématique
- CDI à limiter, notamment sur ressources propres
- Pas de création (y compris sur ressources propres) : Equivalent Temps Plein Travaillé constant (hors emplois sur opérations)
- Occupation d'au moins 20% des postes MCFs vacants par des contractuels EC et 100% sur PR vacants non transformés (*cadrage à affiner*)
- Tous types d'économies transitoires : proposer des vacances de postes temporaires, des prises de fonctions décalées

Un pilotage maîtrisé et soutenable

- Intégration dans la trajectoire budgétaire pluriannuelle de l'université
 - Pas de gel d'emplois EC ni de contractualisation des supports
 - Temporisation de certains recrutements EC (<1% de l'ensemble des EC);
vigilance sur les disciplines en tension
 - Consolidation de la structure d'emploi BIATSS
 - Politique de valorisation des carrières maintenue
- + Un plan de soutien sur fonds Idex en cours de cadrage (nouveau format)