

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 12 décembre 2023

Délibération n°2023-30 portant approbation de la politique de l'emploi 2024

- Vu** les articles R. 719-51 et suivants du code de l'éducation ;
- Vu** le décret n°2013-1140 du 9 décembre 2013 modifié relatif à l'École normale supérieure ;
- Vu** le règlement intérieur de l'École normale supérieure ;
- Vu** l'avis rendu le 28 novembre 2023 par le comité social d'administration de l'ENS-PSL ;

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le nombre de postes ouverts au concours présenté au budget initial 2024 comprenant notamment :

- 2 postes de professeur des universités,
- 2 postes de maître de conférences,
- 15 postes de BIATSS.

Nombre de membres votants : 24

Pour : 15

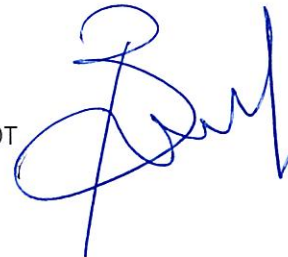
Contre : 7

Abstention : 2

Fait à Paris, le 12 décembre 2023

La Présidente du conseil d'administration

Anne BOUVEROT





Paris, le 20 novembre 2023

Politique de l'emploi 2024

Comité social d'administration du 28 novembre 2023

Pour 2024, l'École doit s'adapter aux contraintes budgétaires induites par l'inflation, une compensation partielle des augmentations successives du point d'indice et un marché de l'emploi qui reste en forte tension sur de nombreux métiers. Elle mobilise toutes les ressources propres disponibles pour répondre aux demandes de moyens RH qui progressent de plus de 15% par rapport à la campagne 2023, notamment en matière de fonctions support et soutien. L'effort consenti est important au regard des ressources disponibles pour maintenir le niveau d'emploi et poursuivre les investissements sur les grands projets stratégiques de l'établissement. Par ailleurs, face aux défis de la transition énergétique, il s'agit d'investir et d'innover en conjuguant préoccupations environnementales et sociales dans une recherche de bien-être au travail par le respect des conditions de travail ou encore l'égalité des chances.

La progression anticipée en 2024 de la subvention pour charges de service public (SCSP) tient compte de la compensation partielle, dans le cadre des budgets 2023 et 2024, des mesures annoncées en juin par le ministre de la transformation et de la fonction publiques (hausse du point d'indice, prime pouvoir d'achat, ajout de 5 points d'indice à tous les fonctionnaires au 1^{er} janvier 2024, relèvement du taux de prise en charge des abonnements aux transports collectifs, revalorisation du barème de monétisation des CET).

Pour la construction de son budget 2024, L'ENS-PSL doit donc s'adapter pour financer sur ses réserves non fléchées la part des engagements de l'État non tenus sur l'ensemble des mesures salariales prises au niveau national.

Pour l'École, l'enjeu est donc de garantir et sécuriser le financement de la masse salariale sur le long terme en contenant la progression des dépenses de personnels pour maintenir sa capacité d'investissement. Les ressources propres seront mobilisées pour financer une part importante de la campagne de moyens ainsi que les effets du glissement vieillesse technicité dû à la progression de carrière des personnels et un ralentissement des départs en lien avec la réforme des retraites (GVT en progression et estimé à 260 K€ pour 2024).

Le recrutement sur concours reste une priorité pour les postes d'enseignant et sur les fonctions support. Toutefois, le nombre de candidats aux concours continue de chuter comme pour l'ensemble de la fonction publique et l'École n'est pas épargnée par cette désaffectation des concours.

Les tensions sur le marché du travail s'étendent maintenant à de nombreux métiers en lien avec les fonctions support (informatique, finance, ressources humaines, patrimoine notamment). Malgré nos efforts pour faire face à la pénurie de candidats sur les emplois BIATSS (développement du sourcing, utilisation des réseaux sociaux, participation à des salons dédiés à l'emploi) et renforcer l'attractivité de l'École par une politique salariale et indemnitaire dynamique, les délais de recrutement s'allongent.

La mise en place d'une politique RH s'appuie sur plusieurs leviers. L'ENS-PSL met au centre de ses priorités le renforcement de l'égalité femmes hommes, le développement et l'accompagnement du recrutement des personnes en situation de handicap.

Les orientations stratégiques de l'ENS-PSL en matière de ressources humaines s'inscrivent donc dans la continuité des actions déjà engagées et tiennent compte du contexte économique et social ainsi que des nombreuses évolutions réglementaires au sein de la fonction publique.

La maîtrise de la masse salariale et la garantie de la soutenabilité budgétaire pluriannuelle des orientations de l'École en matière de politique d'emploi constituent, rappelons-le, un point d'extrême attention au regard des effets pluriannuels des arbitrages RH des campagnes de moyens.

1 LA CAMPAGNE DE MOYENS 2024

A/ La stratégie RH en matière d'emplois et de développement des carrières

La démarche déployée a pour but de faciliter l'adéquation des ressources et des compétences aux nouveaux besoins prioritaires en maîtrisant les équilibres budgétaires. Cette vision à long terme intègre la valorisation des compétences de chacun et l'accompagnement du développement des parcours professionnels.

Au regard des missions de l'École et de son engagement dans les objectifs poursuivis par PSL, l'École s'attache à développer, autant que possible, le potentiel d'enseignement et de fonctions soutien et support. Dans cette perspective, le nombre de recrutements a été déterminé en relation avec les départs à la retraite programmés, les mobilités sortantes, l'analyse des possibilités de mobilités internes, un renforcement de la mutualisation, les vacances définitives de postes et nos marges de manœuvre dans un contexte budgétaire contraint.

La prévision des départs en retraite de l'année 2024 est estimée à 16 (dont 3 enseignants). Ce chiffre est proche de celui de 2023 (15 dont 1 enseignant). Toutes les marges de manœuvre de masse salariale en lien avec des départs ont été utilisées dans une logique d'optimisation des ressources.

Au-delà de la compensation partielle des mesures en lien avec le pouvoir d'achat, les effets de la campagne exceptionnelle 2023 ont pesé sur notre capacité à dégager des marges de manœuvre pour 2024.

Prévision de départs en retraite l'année 2024			
	Départs certains	Départs possibles Droits ouverts en 2024	TOTAL
Enseignants chercheurs	2	1	3
BIATSS CAT A	1	1	2
BIATSS CAT B	3	0	3
BIATSS CAT C	3	5	8
TOTAL	9	7	16

B/ Les grandes tendances de la campagne de moyens 2024

Le dimensionnement de la campagne d'emplois 2024 prend en compte l'ensemble des demandes de toutes les entités soit 215 demandes (187 en 2023 et 183 en 2022) à l'issue des dialogues de gestion. 140 demandes ont été satisfaites, soit environ 65% de l'ensemble des besoins exprimés (73% en 2023 et environ 60% en 2022 et 2021). Il s'agit donc d'une mobilisation importante des moyens de l'École pour répondre aux besoins RH prioritaires.

Les demandes de postes BIATSS progressent à nouveau et représentent 78% de la totalité des demandes contre 73% pour la campagne 2023. Cette tendance s'observe depuis plusieurs années alors que les demandes de poste d'enseignants-chercheurs diminuent légèrement depuis deux ans.

Les besoins de compétences déclarés par l'ensemble des structures de l'École ont été analysés en prenant en considération la nécessaire dimension pluriannuelle de la politique de l'emploi. Dans un contexte budgétaire toujours tendu, cette démarche est essentielle pour garantir un équilibre budgétaire permettant à l'École d'assurer ses missions de recherche, d'enseignement, de pilotage ainsi que de vie de campus.

Une attention particulière a été portée en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel aussi bien dans le domaine académique que sur les fonctions support et soutien. Pour ce faire, 2 postes seront réservés pour des recrutements par la voie contractuelle en application de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique et de l'article 29 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

C/ Les choix opérés au titre de l'arbitrage des ressources pour l'année 2024

C .1. L'emploi académique

Les arbitrages ont permis de satisfaire 4 demandes de postes de titulaires (cf. Annexes - Tableau 1) sur les 9 postes de PU et MCF demandés par les départements. Malgré une faible marge de manœuvre due à la stabilité des effectifs de PU et de MCF entre 2022 et 2023, l'École affirme son engagement avec une politique de ressources humaines ambitieuse au service de l'enseignement et de la recherche. Le remplacement de 2 départs (réussite concours, mobilité) associé à un repyramidage et à la création d'un poste démontre la détermination de l'École à préserver et développer, autant que possible, l'emploi pérenne.

Comme lors la campagne 2023, 34 postes de contractuels ont été arbitrés. Ils correspondent à des renouvellements de postes d'enseignants contractuels, AGPR, ATER, lecteurs de langue etc (cf. Annexes - Tableau 3).

Deux demandes de chaire de professeur junior en économie et en physique ont été arbitrées pour des recrutements opérés par PSL. Ils figurent dans la liste des contractuels au regard de leur modalité initiale de recrutement prévue par la LPR.

Par ailleurs, le recrutement d'un professeur junior en physique est arbitré dans le cadre du dispositif ENS adopté par le conseil d'administration de l'École le 3 octobre 2017. Cette procédure permet de recruter des enseignants-chercheurs très prometteurs dénommés « professeurs juniors de l'ENS » sur des postes de contrat à durée déterminée (CDD) de 5 ans et demi, avant possibilité de recrutement sur un poste de professeur de l'ENS de contrat à durée indéterminée (CDI).

C .2. L'emploi BIATSS

Les choix opérés en matière d'emplois BIATSS visent à renforcer l'ensemble des fonctions soutien et support relevant des périmètres de responsabilité de la Direction, des Départements scientifiques et de la Direction générale des services.

L'École maintient sa priorité sur l'emploi pour garantir la continuité pédagogique et assurer le fonctionnement de ses services et infrastructures.

L'analyse des besoins de compétences et des missions a été privilégiée pour déterminer les priorités en matière d'arbitrage des emplois pérennes et des besoins ponctuels. Pour faire face aux besoins croissants de compétences, 70 demandes de recrutement d'agents contractuels ont été acceptées auxquels s'ajoutent 8 recrutements de contractuels de moins de 12 mois pour répondre à des besoins saisonniers ou à un surcroît ponctuel d'activité (cf. Annexes - Tableau 4).

L'École porte une attention particulière aux perspectives de promotion des agents titulaires et de titularisation des agents contractuels occupant des postes pérennes. A ce titre, un volume important de concours sera ouvert en 2024.

En fonction du quota de postes par catégorie, 15 postes devraient être ouverts aux concours au titre de l'année 2024 sur les 41 demandes transmises par les structures contre 11 en 2023 (cf. Annexes - Tableau 2). Cet effort de l'établissement vise à stabiliser des agents contractuels et à offrir des perspectives d'évolution aux agents en poste sur des emplois pérennes.

De plus, l'École proposera 6 postes ouverts à la mobilité interne ou externe. Ces postes pourront notamment être occupés par des accueils en détachement (cf. Annexes - Tableau 5).

C .3. La synthèse des arbitrages

- Les concours et les postes ouverts à la mobilité

Concours EC	4
Concours BIATSS	15
Mobilités EC	0
Mobilité BIATSS	6
Total	25

- L'emploi enseignant chercheur (hors concours)

	Création (besoin pérenne)	Remplacement ou Prolongation	Besoin temporaire > à 12 mois	TOTAL
Agrégés préparateurs (AGPR)		7		7
ATER		13		13
CPJ (recrutements PSL)	2			2
Professeur junior ENS	1			1
Doctorant				0
Professeur associé (PAST)		1		1
Maitres de langue		1		1
Lecteur langue		7		7
Enseignant contractuel			2	2
TOTAL	3	29	2	34

- L'emploi BIATSS contractuel (hors concours, ouvertures à la mobilité et besoins saisonniers/surcroît d'activité)

	Création (besoin pérenne)	Remplacement ou Prolongation	Transformation	Besoin temporaire > à 12 mois	TOTAL
Adjoint technique		6		9	15
Assistant ingénieur		6	1	2	9
Ingénieur de recherche		1			1
Ingénieur d'études	1	8		4	13
Technicien	2	12		11	25
Apprenti				7	7
TOTAL	3	33	1	33	70

8 recrutements de contractuels d'une durée de moins de 12 mois, correspondant à 3,02 ETPT en 2024, s'ajoutent pour répondre à des besoins saisonniers ou à un surcroît ponctuel d'activité (3 TECH et 5 ATRF).

2 LES DEPENSES DE PERSONNEL

A/ La masse salariale de l'établissement

La prévision de trajectoire budgétaire pour 2024 conduit à anticiper une enveloppe de masse salariale supérieure à celle de 2023 afin d'absorber le coût de la hausse des rémunérations dans un contexte de financement partiel par l'État de certaines mesures qu'il a décidé. Il s'agit de tenir compte de l'augmentation des dépenses due principalement :

- au relèvement de l'indice minimum de traitement des agents publics au niveau du SMIC, de l'augmentation de 3,5% du point d'indice le 1er juillet 2022 puis 1,5% le 1er juillet 2023, de l'attribution de 5 points d'indice à tous les fonctionnaires au 1er janvier 2024 et de certaines mesures spécifiques comme l'évolution du taux de prise en charge partielle du transport domicile travail ;
- à la rémunération forfaitaire mensuelle minimale des doctorants qui atteindra 2100 € brut au 1er janvier 2024 contre 2044,12 € actuellement.
- A l'évolution de la grille de rémunérations des contractuels continuera de suivre l'évolution du traitement des fonctionnaires en prenant en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice ainsi que la qualification détenue par l'agent et son expérience professionnelle.

La masse salariale inscrite au budget initial 2024 est calculée sur la base d'une reconduction de la dotation en masse salariale de la subvention pour charges de service public augmentée des mesures RH prévues dans la LPR (dont la revalorisation des contrats doctoraux compensée partiellement) et de 50% du coût des mesures salariales annoncées par le ministre de la transformation et de la fonction publiques le 12 juin 2023 (1,5% d'augmentation du point d'indice, ajout de 5 points d'indice à tous les fonctionnaires au 1er janvier 2024...). Pour 2024, le coût de ces mesures représentera environ 2,3 M€ pour l'établissement.

Il faut également souligner que les relèvements successifs de l'indice minimum de traitement des agents publics au niveau du SMIC continueront d'avoir un impact important sur le budget de l'École notamment par sa diffusion sur une large population comprenant les élèves normaliens et les agents de catégorie C.

La compensation partielle des mesures décidées par l'Etat en juin 2023, l'augmentation du SMIC et de la rémunération forfaitaire des contrats-doctoraux fragilisent la construction du budget 2024 et réduisent mécaniquement les marges de manœuvre nécessaires pour répondre aux besoins de compétences et aux repyramidages des emplois.

La masse salariale prévisionnelle 2024 s'établit à 96 570 659 € dont 13 846 812 € de dépenses de personnel fléchées, essentiellement des contrats de recherche (91 986 873 € au budget initial 2023, dont 13 173 955 € de crédits fléchés en personnel). Elle se partage selon deux ensembles, État et ressources propres et représente 65% des dépenses de l'École comme en 2023.

B/ Les dépenses de masse salariale issues des arbitrages 2023, hors contrats de recherche

Le budget 2024 tient compte des arbitrages positifs de la campagne de moyens RH représentant un coût total de 2 683 804 € contre 2 688 441 € en 2023. Le coût de la campagne de moyens RH est contenu pour assumer les dépenses incompressibles de masse salariale. Sur la même période, les effectifs en PPP¹ devraient se stabiliser au niveau de 2023 (hors contrats de recherche). Le nombre de postes pérennes n'augmente pas mais les repyramidages des emplois BIATSS se poursuivent dans le cadre d'une politique de développement et de montée en compétences dans tous les domaines.

Cette dynamique devrait perdurer pour tenir compte des évolutions des missions de service public et faire face aux difficultés de recrutement dans l'ESR et au manque d'attractivité actuelle de la fonction publique.

¹ PPP : Personne Physique Présente au 31/12

Le coût des arbitrages issus de la campagne d'arbitrage 2024 se répartit comme suit :

	NB de demandes	Nb de demandes accordés	Moyen (MS 2024)	Moyen (MS 2025)
Sciences	61	39	709 714 €	1 289 618 €
Lettres	36	25	392 693 €	809 690 €
Direction	26	19	640 303 €	450 434 €
DGS	92	57	941 094 €	1 017 750 €
TOTAL	215	140	2 683 804 €	3 567 492 €

Afin de couvrir le coût des arbitrages, l'École doit mobiliser une enveloppe importante de crédits sur les ressources propres équivalente à la dépense prévisionnelle.

Un effort très conséquent est consenti par l'École pour maintenir le niveau d'emploi et garantir la soutenabilité budgétaire des arbitrages en faisant porter majoritairement les dépenses d'investissement sur le fonds de roulement au profit de la masse salariale et des crédits de fonctionnement.

C/ Les dépenses de masse salariale sur contrats de recherche

La masse salariale dédiée aux contrats de recherche représente un budget en ressources propres de 13 846 812 € (13 173 955 € au budget initial 2023 et 12 227 360 € exécutés en 2022).

Ces dépenses spécifiques correspondent à un plafond d'emploi de 308 ETPT, en augmentation de 5% par rapport à 2023 (293 ETPT).

3 LE PLAFOND D'EMPLOIS 2024

Pour mémoire, le plafond d'établissement est composé d'un plafond État, ainsi que d'un plafond ressources propres déterminé par l'établissement en fonction des effectifs financés par les ressources de l'École. En plus d'un volant « politique de l'École », constitué par des recrutements réalisés par l'ENS-PSL sur ses ressources propres, nous y trouvons les contrats de recherche, les contrats doctoraux de PSL, ainsi que les CDSN financés par les autres Ecoles normales et ceux de l'École Polytechnique.

Les plafonds État et établissement sont soumis au vote du conseil d'administration.

Le nombre total d'emplois s'établit à 1 841 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 1 824 ETPT au BI 2023 soit une variation de + 17 ETPT. Cette variation du plafond d'emplois s'explique principalement par la variation des prévisions de recrutement sur les contrats de recherche et une légère augmentation des doctorants pris en charge par l'ENS-PSL (cf. Annexes - Tableau 5).

Le plafond État reste stable entre 2023 et 2024.

ANNEXES

TABLEAU 1 : 4 postes d'enseignant chercheur ouverts au concours

Corps	Discipline / Département	Section CNU	Modalité
Professeurs des universités	Arts	22	Remplacement
	Physique	28, 29, 30, 34	Transformation
Maitres de conférences	Géosciences	35	Remplacement
	Informatique	26,27	Création

TABLEAU 2 : 15 postes de personnel BIATSS ouverts au concours

Corps	Famille professionnelle	Modalité	BAP	Affectation
Ingénieur de recherche	Gestion financière et comptable	Transformation	J	DGS - SFC
	Ressources humaines	Transformation	J	DGS - SRH
Ingénieur d'études	Administration et pilotage	Transformation	J	DGS - SCP
	Ressources humaines	Transformation	J	DGS - SRH
	Administration et pilotage	Création	J	Sciences - Physique
Technicien	Administration et pilotage	Remplacement	J	Direction - DEVEC
	Ressources humaines	Transformation	J	DGS - SRH
	Ressources humaines	Remplacement	J	DGS - SRH
	Ressources humaines	Remplacement	J	DGS - SRH
	Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	Transformation	G	DGS - SLT
	Administration et pilotage	Remplacement	J	DGS - SLT
	Administration et pilotage	Remplacement	J	Sciences - Etudes cognitives
	Administration et pilotage	Transformation	J	Sciences - Biologie
	Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	Remplacement	G	Sciences - Physique
	Gestion financière et comptable	Remplacement	J	Sciences - Physique

TABLEAU 3 : Liste des 34 emplois académiques contractuels

Direction	Corps	Discipline/Département	Modalité
LETTRES	Agrégé préparateur (AGPR)	Philosophie	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Agrégé préparateur (AGPR)	Sciences sociales	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Chimie	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Chimie	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Physique	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Mathématiques	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Mathématiques	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Arts	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Géographie	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Histoire	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Littératures et langage	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Littératures et langage	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Sciences sociales	Remplacement/Prolongation
LETTRES	ATER	Sciences sociales	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	ATER	Biologie	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	ATER	Biologie	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	ATER	Biologie	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	ATER	Géosciences	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	ATER	Informatique	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	ATER	Sciences / CERES	Remplacement/Prolongation
SCIENCES	Chaire de professeur junior (CPJ)	Economie	Création
SCIENCES	Chaire de professeur junior (CPJ)	Physique	Création
SCIENCES	Professeur junior ENS	Physique	Création
LETTRES	Enseignant contractuel	Arts	Besoin temporaire > 12 mois
LETTRES	Enseignant contractuel	Economie	Besoin temporaire > 12 mois
LETTRES	Lecteur langue allemand	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Lecteur langue allemand	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Lecteur langue arabe	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Lecteur langue espagnol	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Lecteur langue chinois	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Lecteur langue russe	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Lecteur langue anglais	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Maitre de langue anglais	Espace des cultures et langues d'ailleurs	Remplacement/Prolongation
LETTRES	Professeur associé (PAST)	Economie	Remplacement/Prolongation

TABLEAU 4 : Liste des 70 emplois soutien et support contractuels

Corps	Cat.	BAP	Structure - Service	Nature	Modalité
Adjoint technique	C	G	DGS - Restaurant	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - Restaurant	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - STL	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - STL	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - STL	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - STL	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - STL	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - STL	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - STL	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	F	Direction - Bibliothèque	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Adjoint technique	C	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement/Prolongation	CDD
Adjoint technique	C	F	Direction - Bibliothèque	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	A	J	DGS	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	A	J	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	B	J	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	C	J	DGS - Restaurant	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	C	J	DGS - Restaurant	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	C	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Apprenti	C	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Assistant ingénieur	A	G	DGS - SLT	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Assistant ingénieur	A	J	DGS - SPR	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Assistant ingénieur	A	J	DGS - SPS	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	DGS - SRH	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Communication	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Communication	Transformation	CDI
Assistant ingénieur	A	J	Chimie	Remplacement/Prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	B	Chimie	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur de recherche	A	F	Direction - Communication	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Remplacement/Prolongation	CDI
Ingénieur d'études	A	G	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	G	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	J	DGS - SPR	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	J	DGS - SRH	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	J	Direction	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	J	Direction	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Ingénieur d'études	A	F	Direction - Bibliothèque	Création	CDD
Ingénieur d'études	A	F	Direction - Communication	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	F	Direction - Communication	Remplacement/Prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	J	Chimie	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	DGS - COST	Création	CDD

Technicien	B	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	DGS - SLT	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	DGS - SRH	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Direction - DEVEC	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Direction - DRI	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Direction - DRI	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Direction - PRL	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Géographie	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	G	Biologie	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	F	BSE	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	F	BSE	Création	CDD
Technicien	B	J	CERES	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	CERES	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Chimie	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Géosciences	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Géosciences	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Informatique	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Mathématiques	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	J	Mathématiques	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	G	Physique	Remplacement/Prolongation	CDD
Technicien	B	G	Physique	Besoin temporaire > 12 mois	CDD
Technicien	B	J	Physique	Remplacement/Prolongation	CDD

TABLEAU 5 : Liste des 6 emplois soutien et support contractuels ouverts à la mobilité

Corps	Cat.	BAP	Structure - Service	Nature	Modalité
Assistant ingénieur	A	J	DGS - COST	Transformation	Mobilité
Assistant ingénieur	A	E	DGS - SRH	Remplacement	Mobilité
Bibliothécaire assistant	B	F	Mathématiques - Bibliothèque	Remplacement/Prolongation	Mobilité
Conservateur	A	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement	Mobilité
Technicien	B	J	Direction - Editions ULM	Remplacement	Mobilité
Technicien	B	J	Philosophie	Remplacement	Mobilité

* Par principe, la demande de moyen en ressources humaines correspond à des besoins en personnels permanents à pourvoir par le recrutement de titulaires ou des besoins en personnels non permanents à pourvoir par le recrutement de contractuels.

Les modalités permettant de préciser le contexte de l'arbitrage sont classées suivant la typologie suivante :

- **Création (besoin pérenne)**
Il s'agit des demandes de création d'emploi pérenne (fonctionnaire) correspondant à un besoin nouveau et durable (exemples : concours ou mobilité entrante).
- **Remplacement/Prolongation (besoin pérenne)**
Le remplacement fait nécessairement référence à un poste de fonctionnaire vacant (retraite, mutation, détachement sortant, disponibilité, départ suite à la réussite d'un concours, ...).
Trois cas de figure sont possibles :
 - Recrutement d'un fonctionnaire par voie de mutation, détachement ou concours
 - Recrutement d'un contractuel dans l'attente du retour du titulaire ou de son départ définitif
 - Prolongation d'un contractuel recruté initialement sur ce motif
 Une demande de remplacement peut faire l'objet d'un redéploiement dans un corps ou un métier différent au regard des besoins de la structure. Par exemple, le départ d'un PU pourrait donner lieu à une demande de remplacement en MCF.

- **Transformation (besoin pérenne)**
Il s'agit de la modification, par voie de concours, du corps d'un fonctionnaire (repyramidage) ou d'un contractuel occupant un emploi pérenne (repyramidage, titularisation, CDI).
- **Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation (besoin non pérenne)**
Il s'agit soit :
 - De demandes de moyens non pérenne pour une durée déterminée (contractuel) correspondant à un besoin spécifique (exemples : CDD Chercheur, CDD sur projet).
 - Du remplacement ou du renouvellement d'un agent contractuel (EC ou BIATSS) dans la limite réglementaire.
- **Besoin ponctuel ≤12mois (besoin non pérenne)**
Il s'agit de CDD de courte durée non renouvelable permettant de répondre à un surcroît d'activité ou à une activité saisonnière.

PROJET

TABLEAU 6 : plafond d'emplois 2024

Plafond	Corps	Plafond BI 2023	Variation	Plafond BI 2024
État	Total ETPT Élèves	776,0	0,0	776,00
	Directeur	1,0		1,0
	Sous-directeur laboratoire	1,0		1,0
	Professeurs d'université	58,0		58,0
	Maîtres de conférences	79,0		79,0
	Professeurs agrégés + AGPR	35,0		35,0
	Professeurs certifiés	1,0		1,0
	Sous-total titulaires EC	175,0	0,0	175,0
	Professeurs associés	2,5		2,5
	ATER non titulaires	8,5		8,5
	CDD chercheurs/enseignants-chercheurs	9,0		9,0
	Contrats Doctoraux	72,0		72,0
	Lecteurs, maîtres de langue	7,0		7,0
	Sous-total contractuels	99,0	0,0	99,00
	Total ETPT Enseignants chercheurs	274,0	0,0	274,0
	DGS	1,0		1,00
	Agent comptable	1,0		1,00
	Administrateurs	2,0		2,00
	Attachés d'administration	3,0		3,00
	Secrétaires AENES	3,0		3,00
	Adjoints AENES	2,0		2,00
	Sous-total AENES	12,0	0,0	12,0
	Ingénieurs de recherche	14,0		14,0
	Ingénieurs d'études	55,0		55,0
	Assistants ingénieurs	45,0		45,0
	Techniciens	87,0		87,0
	Adjoints techniques	104,0		104,0
	Sous-total ITRF	305,0	0,0	305,0
	Conservateur général	1,0		1,0
	Conservateurs	4,0		4,0
	Bibliothécaires	1,0		1,0
	Bibliothécaires assistants spécialisés	6,0		6,0
	Magasiniers	8,0		8,0
Sous-total BIB	20,0	0,0	20,0	
Sous-total Titulaires BIATSS	337,0	0,0	337,0	
CDI Médecin	1,0		1,0	
Total ETPT BIATSS	338,0	0,0	338,0	
Total État	1388,0	0,0	1388,0	
Ressources propres établissement	Contractuels fonctions soutien/support	39,0	0,0	39,00
	Politique de l'école	39,0	0,0	39,00
	Contractuels BIATSS	59,0	3,0	62,0
	Contractuels chercheurs	146,0	8,0	154,0
	Contractuels doctorants	192,0	6,0	198,0
Total conventions et support	397,0	17,0	414,0	
Total Ressources propres établissement	436	17	453	
Total Plafond d'autorisation des emplois	1824	17	1841	

PROJET