

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration

Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr**Conseil d'administration - URN****15 mars 2024****Délibération n°CA-2023-39***À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 31 votants, dont 10 membres représentés***Cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2025**

- Vu l'Article L712-3 du Code de L'Éducation
- Vu la note annexe

Approbation du cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2025

Pour	28
Contre	2
Abstention	0
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve le cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2025

Fait à Rouen, le 15 mars 2024

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON

Présidence

Vice-Présidence CA

Franck LE DERF

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par :

Christelle GILLIERS

Jean-François SOHIER

Mont Saint-Aignan, le 10 mars 2024

Note d'information aux membres du conseil
d'administration

Séance du 15 mars 2024

Objet : Cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2025

1) Rappel du cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2024

Lors du conseil d'administration du 14/04/2023, il a été déterminé un cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2024 comme suit :

- Emplois non titulaires¹ : **5,9 M€**
- Emplois titulaires² : **6,3 M€**
- soit un total de : **12,2 M€**

Il est à noter que les « périodes budgétaires » de la campagne d'emplois 2024 se présentent comme suit :

- Le recrutement des personnels titulaires impactera 4 mois de l'année 2024 et 8 mois de 2025, le coût « annuel » sur 12 mois correspond donc à ces deux périodes.
- Le recrutement des personnels enseignants contractuels impactera 4 mois de l'année 2023 et 8 mois de 2024, le coût « annuel » sur 12 mois correspond donc à ces deux périodes.

2) Estimation du coût de la campagne d'emplois 2024 des titulaires et des personnels enseignants non titulaires

a) Les titulaires

La campagne d'emplois des titulaires 2024 comporte **123 postes**. La simulation du coût de cette dernière est évaluée à **6,4 M€** et s'appuie sur les coûts moyens 2023 et sur une prévision des entrées « réelles » de 101 postes sur les 123 postes (*tableau 1*).

¹ ATER, ATEN, PAU, Lecteurs, Doctorants

² PR, MCF, ESAS, et BIATSS cat. A, cat. B, cat. C

EVALUATION COÛT CAMPAGNE 2024 (hors PUPH et MCUPH)				
	hypothèses ouvertures postes 2023	Coût 2024	Coût 2025	Total sur un an
	123	1 816 556	4 577 956	6 394 512
	Catégorie type de recrutement	Nombre de postes	Nbre entrées "réelles"	coût moyen annuel
ENSEIGNANTS	A1 (PR)	14	7	89 905
	A2 (MCF/ESAS)	44	44	71 217
	SOUS TOTAL	58	51	
BIATSS	Recrutement avec coût moyen type A3 (IGR/CONS)	2	2	70 603
	Recrutement avec coût moyen type A4 (IGE/ASI/ADAE/INF/BIB)	26	19	58 873
	Recrutement avec coût moyen type Catégorie B (SAENES/TECH/BIBAS)	26	19	48 544
	Recrutement avec coût moyen type Catégorie C (ADJENES/ATRF/MAG)	11	10	44 950
	SOUS TOTAL	65	50	
	TOTAL	123	101	

Tableau 1

b) Les personnels enseignants contractuels

Suite aux recrutements des enseignants contractuels, il est proposé d'évaluer le coût de ceux-ci sur la base des effectifs constatés en paie de février 2024, à savoir **226 postes** (ATER, ATEN, PAU, Lecteurs, doctorants établissement). Par défaut, il a été considéré qu'ils étaient tous recrutés pour une période de 12 mois (bien que des contrats aient été conclus pour une durée inférieure à 1 an, le coût sera donc légèrement surestimé).

Les coûts moyens qui ont servi pour déterminer le cadrage budgétaire en 2023 sont présentés dans le tableau 2.

	Coût moyen annuel 2023 (€)
ATER temps plein	38 265
ATER temps plein (titulaires sur contrat)	55 368
ATER mi-temps	27 412
ATER mi-temps (titulaires sur contrat)	33 619
ATEN temps plein (docteur)	42 015
ATEN temps plein (non docteur)	35 938
ATEN mi-temps (docteur)	26 551
ATEN mi-temps (non docteur)	22 413
PAU 100% (96h)	11 600
PAU 50% (48h)	5 800
LECTEURS	29 220
Doctorants Établissement	34 280

Tableau 2

La simulation ci-dessous (tableau 3) correspond à la « réalité du recrutement en nombre d'agent » sur lequel on applique les coûts moyens précédents. Ainsi, le coût de la campagne d'emplois des enseignants contractuels est évalué à **6,1 M€**.

Nombre de recrutements (en personnes physiques)	Simulation Coût 2023	Simulation Coût 2024	Total sur 1 an dont les missions enseignement
226	1 954 856 €	4 183 952 €	6 138 808 €

Tableau 3

La répartition des **6,1 M€** est la suivante : **0,24 M€** pour les missions enseignements 2022/2023 (tableau 4).

	Nombre d'heures	Taux chargé	Coût chargé
Missions enseignement	3 992,50	60,00 €	239 566 €

Tableau 4

Et **5,9 M€** pour les **226 postes** (ATER, ATEN, PAU, ...) dont la répartition est détaillée dans le tableau 5. Il est à noter que ce calcul tient compte de l'ensemble des postes d'enseignants contractuels y compris les contractuels financés sur ressources FCA, mise à disposition,

	Nombre en personnes physiques	Nombre en personnes physiques	Coût sur 1 an (€)
ATER 100%	41	35	1 339 288
ATER 100% (titulaires sur contrat)		6	344 209
ATER 50%	26	24	657 888
ATER 50% (titulaires sur contrat)		2	67 239
Total ATER :	67	67	2 408 624
ATEN 100% Doc	14	9	378 133
ATEN 100% Non Docteur		5	179 688
ATEN 50% Docteur	31	13	345 163
ATEN 50% Non Docteur		18	403 434
Total ATEN :	45	45	1 306 418
PAU 100% (96h)	57	57	661 200
PAU 50% (48h)	13	13	75 400
Total PAU :	70	70	736 600
Lecteurs	12	12	350 640
Doctorants établissement	32	32	1 096 960
Total	226	226	5 899 242

Tableau 5

3) Comparaison entre le cadrage budgétaire 2024 et l'évaluation du coût estimé en 2023

Le delta estimé entre le cadrage budgétaire voté au CA du 14 avril 2023 et l'estimation présentée précédemment sur la base des coûts moyens 2023 s'élève à **+0,3 M€** (tableau 6). Il s'explique pour les titulaires par l'ajout d'un poste d'ESAS supplémentaire validé au CA du 20 octobre 2023 et par la prise en compte pour les contractuels enseignants de l'ensemble des enseignants recrutés en septembre 2023 y compris ceux financés sur les ressources FCA, mise à disposition,

	Cadrage budgétaire du CA du 14/04/2023 (en M€)	Estimation sur la base des coûts moyens 2023 (en M€)	Delta (en M€)
Emplois non titulaires enseignants	5,9	6,1	0,2
Emplois titulaires	6,3	6,4	0,1
Total	12,2	12,5	0,3

Tableau 6

4) Mise à jour des coûts moyens utilisés pour les outils de simulation de la campagne d'emplois 2025

Pour rappel, deux outils de simulation sont utilisés pour cadrer l'enveloppe de la campagne d'emplois. L'un pour les titulaires et l'autre pour les enseignants contractuels.

Vous trouverez ci-dessous des tableaux de comparaison entre les coûts moyens utilisés en 2023 et ceux mis à jour en 2024 afin de calibrer la campagne d'emplois en 2025.

a) Évolution des coûts moyens d'entrées pour les titulaires

Les coûts moyens présentés dans le tableau 7 ont été mis à jour en tenant compte de l'augmentation du point d'indice à compter du 01/07/2023, de l'ajout de 5 points d'indice à l'ensemble des agents à compter du 01/01/2024, de l'augmentation de l'Indice Majoré minimum pour la fonction publique qui est dorénavant fixé à l'IM 366, de la nouvelle « grille » Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertise (IFSE) 2024 pour les titulaires BIATSS, du Régime Indemnitaire pour les Enseignants Chercheurs (RIPEC) 2024, la Prime d'Enseignement Supérieur (PES) 2024 pour les ESAS (PRAG, PRCE, PE),

	Catégorie type de recrutement	Corps	Coût moyen annuel 2024	Coût moyen annuel 2023	Delta
ENSEIGNANTS	A1	PR	92 993 €	89 905 €	+3 088 €
	A2	MCF	73 779 €	71 217 €	+2 562 €
		PRAG			
		PRCE			
		PE			
BIATSS	A3	IGR	72 295 €	70 603 €	+1 692 €
		CONS			
	A4	IGE	60 370 €	58 873 €	+1 497 €
		ASI			
		ADAE			
		INF			
		BIB			
	B	SAENES	51 006 €	48 544 €	+2 462 €
		TECH			
		BIBAS			
	C	ADJENES	47 351 €	44 950 €	+2 401 €
		ATFR			
		MAG			

Tableau 7

b) Évolution des coûts moyens d'entrées pour les contractuels enseignants

Les coûts moyens ont été mis à jour (*tableau 8*) en tenant compte de l'augmentation du point d'indice à compter du 01/07/2023, de l'ajout de 5 points d'indice à l'ensemble des agents à compter du 01/01/2024, de l'augmentation de l'Indice majoré minimum pour la fonction publique qui est dorénavant fixé à l'IM 366...

	Coût moyen annuel 2024 (€)	Coût moyen annuel 2023 (€)	Delta (€)
ATER 100%	39 433	38 265	+1 168
ATER 100% (titulaire sur contrat)	55 471	55 368	+ 103
ATER 50%	28 044	27 412	+632
ATER 50% (titulaire sur contrat)	34 343	33 619	+724
ATER (Global)	38 139	37 954	+185
ATEN 100% Doc	42 453	42 015	+438
ATEN 100% Non Doc	36 361	35 938	+423
ATEN 50% Doc	26 973	26 551	+422
ATEN 50% Non Doc	22 800	22 413	+387
ATEN (Global)	28 207	27 327	+880
PAU 100% (96h)	11 600	11 600	0
PAU 50% (48h)	5 800	5 800	0
Lecteurs	30 544	29 220	+1 324
Doctorants à compter du 01/2024	35 248	35 217	+31
Doctorants à compter du 01/2025	36 926	36 894	+32
Doctorants à compter du 01/2026	38 605	38 571	+34

Tableau 8

c) Estimation de la campagne d'emplois 2025 avec la mise à jour des coûts moyens

En tenant compte de la mise à jour des coûts moyens en 2024, détaillée précédemment, la campagne d'emplois 2025 s'élève à **12,9 M€** (*tableau 9*), soit une augmentation de **0,4 M€** de plus par rapport au coût prévu de la campagne d'emplois 2024 de **12,5 M€**.

	Estimation sur la base des coûts moyens 2023 utilisés pour le cadrage budgétaire (en M€)	Estimation avec mise à jour des coûts moyens en 2024 (en M€)	Delta (en M€)
Emplois non titulaires enseignants	6,1	6,3	+0,2
Emplois titulaires	6,4	6,6	+0,2
Total	12,5	12,9	+0,4

Tableau 9

5) Autres facteurs pris en compte

Parallèlement aux recrutements de personnels titulaires et non titulaires dans le cadre de la campagne d'emplois 2025, d'autres éléments impactent la masse salariale globale de l'établissement.

a) Les flux entrées/sorties de titulaires

- Des entrées prévisionnelles par voie autre que celles des concours (identiques en nombre pour 2024, 2025 et 2026) :
 - 2 retours de détachement ou disponibilité pour les EC,
 - 13 mutations ou retour de détachement/disponibilité pour les BIATSS.
- Des sorties prévisionnelles définies comme suit :
 - 45 départs en retraite pour 2024,
 - 40 autres départs (mutations, détachements, disponibilités...) pour 2024.

b) Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)

Le GVT positif a été déterminé par la moyenne des années 2020-2021-2022 du GVT positif chargé, calculé par l'outil OREMS proposé par le MESRI.

Soit un GVT positif à hauteur de **2,5 M€** utilisé pour la projection 2024.

6) Proposition de cadrage pour la campagne d'emplois 2025

Il est à noter, comme pour les précédentes campagnes d'emplois, que les « périodes budgétaires » de la campagne d'emplois 2025 se présentent comme suit :

- Le recrutement des personnels enseignants contractuels impactera 4 mois de l'année 2024 et 8 mois de 2025, le coût « annuel » sur 12 mois correspond donc à ces deux périodes.
- Le recrutement des personnels titulaires impactera 4 mois de l'année 2025 et 8 mois de 2026, le coût « annuel » sur 12 mois correspond donc à ces deux périodes.

Les axes stratégiques inscrits dans le contrat 2022-2027 visent à accroître l'attractivité et le rayonnement de l'URN en s'appuyant sur une offre de formation et de recherche d'excellence intégrant les transitions socio-écologiques, et à poursuivre la modernisation du pilotage de l'université dans une démarche de qualité généralisée afin de répondre à ces enjeux. La campagne d'emplois pluriannuelle 2025-2026 s'inscrit dans ce contexte, résolument axé sur notre politique de développement durable et de responsabilité sociétale et doit donc s'envisager comme un des moyens d'atteinte des objectifs du contrat 2022-2027 en veillant au respect des orientations prioritaires retenues par l'établissement.

Cette campagne d'emplois s'inscrit dans un contexte budgétaire structurel et conjoncturel qui demeure difficile comme en témoigne le budget initial 2024 qui affiche un déficit prévisionnel de -4.9 M€. Si la situation budgétaire de l'université est saine, elle ne peut cependant répondre à tous les besoins exprimés et nécessitera des efforts de chacun et des arbitrages afin de ne pas contraindre le fonctionnement de l'établissement et la mise en œuvre de nos orientations politiques et stratégiques.

Toutefois, l'équipe de direction tient ses engagements et propose donc aux membres du conseil d'administration de voter en faveur du cadrage budgétaire pour la campagne d'emplois 2025, tel que présenté ci-après.

Afin de maintenir une volumétrie d'emplois similaire à la campagne 2024 (123 personnels titulaires et 226 contractuels enseignants, soient 349 emplois), il est proposé une enveloppe globale de **12,9 M€**, ré-évaluée par rapport à celle de 2024 (cf. Tableau 9). Cette enveloppe est répartie comme suit :

- **6,6 M€** pour les emplois des titulaires
- **6,3 M€** pour les emplois des enseignants contractuels, dont **0,5 M€** sera prévue pour effectuer une seconde vague de recrutements d'ATEN en juin-juillet 2024.