

Conseil d'administration - URN**14 mars 2025****Délibération n°CA-2025-36****Présidence**

Vice-Présidente du conseil d'administration

Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des services

Sylvie MONSINJON

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 35 votants, dont 10 membres représentés

Cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2026

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation
- Vu la note annexe

Approbation du cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2026

Pour	25
Contre	0
Abstention	10
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve le cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2026.

Fait à Rouen, le 14 mars 2025

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Franck LE DERF

Présidence

Vice-Présidence CA

Béatrice PATTE ROULAND

Vice-Présidence Finances

Vincent RICHARD

Mont Saint-Aignan, le 7 mars 2025

Note d'information

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par :

Jessica DA SILVA

Jean-François SOHIER

Objet : Cadrage budgétaire de la Campagne d'Emplois 2026

1) Rappel du cadrage budgétaire de la Campagne d'Emplois 2025

Lors du conseil d'administration du 15 mars 2024, il a été déterminé un cadrage budgétaire de la Campagne d'Emplois 2025 comme suit :

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

Il est à noter que les « périodes budgétaires » de la Campagne d'Emplois 2025 se présentent comme suit :

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

2) Estimation du coût de la Campagne d'Emplois 2025 des titulaires et des personnels enseignants non titulaires

a) Les titulaires

La Campagne d'Emplois des titulaires 2025 comporte **124 postes**. La simulation du coût de cette dernière est évaluée à **6,9 M€** et s'appuie sur les coûts moyens utilisés pour le cadrage de la Campagne d'Emplois 2025 et sur une prévision des entrées « réelles »³ de 102 postes sur les 124 postes (*Tableau 1*).

¹ ATER, ATEN, PAU, Lecteurs, Doctorants établissement

² PR, MCF (hors HU), ESAS, et BIATSS cat. A, cat. B, cat. C

³ On entend par entrées « réelles », un fonctionnaire nouveau au sein de l'URN ainsi que les contractuels de l'URN lauréats concours

EVALUATION COÛT CAMPAGNE 2025 (hors PUPH et MCUPH)				
	Hypothèses ouvertures postes 2024	Coût 2025	Coût 2026	Total sur un an
	124	1 997 181	4 926 744	6 923 925
	Catégorie type de recrutement	Nombre de postes	Nbre entrées "réelles"	Coût moyen annuel
ENSEIGNANTS	A1 (PR)	17	9	92 993
	A2 (MCF/ESAS)	50	50	73 779
	SOUS TOTAL	67	59	
BIATSS	Recrutement avec coût moyen type A3 (IGR/CONS)	3	3	72 295
	Recrutement avec coût moyen type A4 (IGE/ASI/ADAE/INF/BIB)	24	17	60 370
	Recrutement avec coût moyen type Catégorie B (SAENES/TECH/BIBAS)	25	18	51 006
	Recrutement avec coût moyen type Catégorie C (ADJENES/ATRF/MAG)	5	5	47 351
	SOUS TOTAL	57	43	
	TOTAL	124	102	

Tableau 1

b) Les personnels enseignants et doctorants contractuels

Suite aux recrutements des enseignants et doctorants contractuels, il est proposé d'évaluer le coût de ceux-ci sur la base des effectifs, à savoir **219 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 2024 sont présentés dans le Tableau 2.

	Coût moyen annuel 2024 (€)
ATER temps plein	39 433
ATER temps plein (titulaires sur contrat)	55 471
ATER mi-temps	28 044
ATER mi-temps (titulaires sur contrat)	34 343
ATEN temps plein (docteur)	42 453
ATEN temps plein (non docteur)	36 361
ATEN mi-temps (docteur)	26 973
ATEN mi-temps (non docteur)	22 800
PAU 100% (96h)	11 600
PAU 50% (48h)	5 800
LECTEURS	30 544
Doctorants Établissement à compter du 1 ^{er} janvier 2025	36 926
Doctorants Établissement à compter du 1 ^{er} janvier 2026	38 605

Tableau 2

La simulation ci-dessous (Tableau 3) correspond au recrutement en nombre d'agents sur lequel on applique les coûts moyens ci-dessus. Ainsi, le coût de la Campagne d'Emplois des enseignants et doctorants contractuels est évalué à **6,3 M€**.

Nombre de recrutements (en personnes physiques)	Simulation Coût 2024	Simulation Coût 2025	Total sur 1 an dont les missions enseignement
219	2 000 275 €	4 322 806 €	6 323 081 €

Tableau 3

La répartition des **6,3 M€** est la suivante : **0,29 M€** pour les missions enseignements 2023/2024 (Tableau 4).

	Nombre d'heures	Taux chargé	Coût chargé
Missions enseignement	4 701,20	60,90 €	286 303 €

Tableau 4

Et **6,0 M€** pour les **219 postes** non titulaires 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%	52	39	1 537 887
ATER 100% (titulaires sur contrat)		13	721 123
ATER 50%	18	14	392 616
ATER 50% (titulaires sur contrat)		4	137 372
Total ATER :	70	70	2 788 998
ATEN 100% Doc	14	6	254 718
ATEN 100% Non Docteur		8	290 888
ATEN 50% Docteur	15	6	161 838
ATEN 50% Non Docteur		9	205 200
Total ATEN :	29	29	912 644
PAU 100% (96h)	62	62	719 200
PAU 50% (48h)	14	14	81 200
Total PAU :	76	76	800 400
Lecteurs	12	12	366 528
Doctorants établissement	32	32	1 168 208
Total	219	219	6 036 778

Tableau 5

3) Comparaison entre le cadrage budgétaire 2025 et l'évaluation du coût estimé en 2024

Le delta estimé entre le cadrage budgétaire voté au CA du 15 mars 2024 et l'estimation présentée précédemment sur la base des coûts moyens 2024 s'élève à **+0,3 M€** (Tableau 6). Cette différence se situe sur la partie des recrutements des titulaires et s'explique par l'ajout des infructueux de la Campagne d'Emplois précédente.

	Cadrage budgétaire du CA du 15/03/2024 (en M€)	Estimation sur la base des coûts moyens 2025 (en M€)	Delta (en M€)
Emplois non titulaires enseignants	6,3	6,3	0,0
Emplois titulaires	6,6	6,9	0,3
Total	12,9	13,2	0,3

Tableau 6

4) Mise à jour des coûts moyens utilisés pour les outils de simulation de la Campagne d'Emplois 2026

a) Mise à jour des coûts moyens

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 et doctorants contractuels. Seul celui des titulaires a fait l'objet d'une mise à jour au regard de l'évolution du Régime Indemnitaire des titulaires et de l'évolution du CAS Pensions. Concernant les enseignants et doctorants contractuels, seule la rémunération des doctorants contractuels évolue.

Vous trouverez ci-dessous le tableaux de comparaison entre les coûts moyens utilisés en 2024 et ceux mis à jour en 2025.

	Catégorie type de recrutement	Corps	Coût moyen annuel 2024	Coût moyen annuel 2025	Delta
ENSEIGNANTS	A1	PR	92 993 €	94 854 €	+1 861 €
	A2	MCF	73 779 €	75 290 €	+1 511 €
		PRAG			
		PRCE			
		PE			
BIATSS	A3	IGR	72 295 €	73 869 €	+1 574 €
		CONS			
	A4	IGE	60 370 €	61 772 €	+1 402 €
		ASI			
		ADAE			
		INF			
		BIB			
	B	SAENES	51 006 €	51 645 €	+639 €
		TECH			
		BIBAS			
	C	ADJENES	47 351 €	47 862 €	+511 €
		ATFR			
		MAG			

Tableau 7

b) 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 2025, détaillée précédemment, la Campagne d'Emplois 2025 s'élève à **13,5 M€** (*Tableau 8*), soit une augmentation de **0,3 M€** par rapport au coût prévu de la Campagne d'Emplois 2024 qui s'élevait à **13,2 M€**.

	Estimation sur la base des coûts moyens 2024 utilisés pour le cadrage budgétaire (en M€)	Estimation avec mise à jour des coûts moyens en 2025 (en M€)	Delta (en M€)
Emplois non titulaires enseignants	6,3	6,4	+0,1
Emplois titulaires	6,9	7,1	+0,2
Total	13,2	13,5	+0,3

Tableau 8

c) Autres facteurs pris en compte

Parallèlement aux recrutements de personnels titulaires et non titulaires dans le cadre d'une Campagne d'Emplois, 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 :
 - 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 :
 - 50 départs en retraite pour 2025,
 - 40 autres départs (mutations, détachements, disponibilités...) pour 2025.

b) Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)

Le GVT positif a été déterminé par la moyenne des années 2021-2022-2023 du GVT positif chargé, calculé par l'outil OREMS proposé par le MESRI.

Un GVT positif à hauteur de **2,58 M€** est utilisé pour la projection 2025.

d) Proposition de cadrage pour la Campagne d'Emplois 2026

Il est à noter, comme pour les précédentes Campagnes d'Emplois, que les « périodes budgétaires » de la Campagne d'Emplois 2026 se présentent comme suit :

- Le recrutement des personnels enseignants et doctorants contractuels impactera 4 mois de l'année 2025 et 8 mois de 2026, le coût « annuel » sur 12 mois correspond donc à ces deux périodes,
- Le recrutement des personnels titulaires impactera 4 mois de l'année 2026 et 8 mois de 2027, 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 2025 qui affiche un déficit prévisionnel de -13,5 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 2026, tel que présenté ci-après.

Afin de maintenir une volumétrie d'emplois similaire à la Campagne 2025 (124 personnels titulaires et 219 contractuels enseignants, soient 343 emplois), il est proposé une enveloppe globale de **13,5 M€**, ré-évaluée par rapport à celle de 2025.

Cette enveloppe est répartie comme suit :

- **7,5 M€** pour les emplois des titulaires,
- **6,0 M€** pour les emplois des enseignants et doctorants contractuels, dont **0,5 M€** sera prévue pour effectuer une seconde vague de recrutements d'ATEN-ATER en juin-juillet 2025.