

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 27 octobre 2023

DÉLIBÉRATION – CA-2023-RH-110

RENDUE EXÉCUTOIRE LE : **21 NOV. 2023**

Date de transmission : **21 NOV. 2023**

Date de réception rectorat : **21 NOV. 2023**

UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE - UPEC
Direction des Affaires Juridiques et Générales
Conseil et Commissions
61, Avenue du Général de Gaulle
94010 CRÉTEIL Cedex
Tél. : 01.45.17.10.31

**APPROUVANT LA CAMPAGNE D'EMPLOIS ENSEIGNANTS POUR L'ANNÉE
2024**

- VU** le Code de l'éducation ;
- VU** les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 27 janvier 2023 ;
- VU** la délibération du Conseil d'administration en date du 07 septembre 2022 par laquelle Monsieur Jean-Luc Dubois Randé a été élu Président de l'université Paris-Est Créteil Val de Marne ;
- VU** l'annexe adossée à la présente délibération ;

Le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne, après en avoir délibéré,

ARTICLE 1 :

Approuve la campagne d'emplois enseignants pour l'année 2024 telle que définie dans les documents annexés à la présente délibération.

ARTICLE 2 :

La présente délibération sera transmise au Recteur Chancelier des Universités. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne.

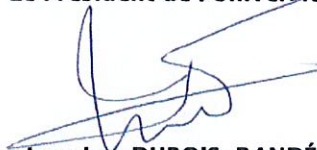
Fait à Créteil, le 27 octobre 2023

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Simon GILBERT

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS- RANDÉ

**Nombre de membres présents ou
représentés participant à la délibération :**

30

Pour : 24

Contre : 6

Abstention : 0

Modalités de recours : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au Recteur d'académie.

Campagne d'emplois 2024 - 1er degré et ESAS - emplois ouverts aux concours

Composante	Type demande (création, maintien ou transformation)	Emploi à publier				Date vacance
		N° CNU /Discipline	Corps	Discipline du poste ou Section CNU	Profil du poste (Joindre la fiche de poste)	
FSEG	Maintien	H1100	ESAS	Sciences économiques et sociales	Sciences économiques et sociales	01/09/2024
INSPE	Maintien	H1100	ESAS	SES	Enseignement des Sciences économiques et sociales en lycée	01/09/2024
	Maintien	H7100	ESAS	BIOTECHNOLOGIES	Enseignement des Biotechnologies au sein du parcours Biotechnologies et biologie en lycée technologique (CAPET BGB)	01/09/2024
	Maintien	H0100	ESAS	PHILOSOPHIE	Philosophie et technologie	01/09/2024
	Maintien	H1400	ESAS	TECHNOLOGIE ET NUMERIQUE	Sciences et Technologie et Numérique	01/09/2024
	PERENNISATION COLLEUE EN POSTE	H0000	PREC	PROFESSORAT DES ÉCOLES DOMINANTE ECOLE INCLUSIVE	Formation des enseignants pour l'École inclusive dans le cadre du parcours de master MEEF 4 « école inclusive » : M1 (formation CAPPEI) et M2	01/09/2024
	PERENNISATION COLLEUE EN POSTE	'H0000	PREC	LETTRES	Didactique des lettres dans le 1er degré	01/09/2024
	PERENNISATION COLLEUE EN POSTE	'H0000	PREC	PROFESSORAT DES ÉCOLES	Enseignement en Français et maîtrise de la langue dans le cadre de la polyvalence du métier de professeur des écoles	01/09/2024

IUT CV	Maintien	6	ESAS	ECONOMIE GESTION/COMMUNICATION	Marketing	01/09/2024
	Création	27	ESAS	MATHÉMATIQUES/INFO	Mathématiques et informatique appliquée	01/09/2024
LLSH	Maintien		ESAS	DELCIFE	Français langue étrangère	01/09/2024
SESS-STAPS - SUAPS	Maintien		ESAS	EPS	ESP - SUAPS	01/09/2024

PRESIDENCE
DIRECTION GENERALE DES SERVICES
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Note

Objet : Campagne d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs 2024

Destinataires : Membres du CT

Créteil, le 5 octobre 2023

Campagne d'emplois 2024 – Enseignants et Enseignants-chercheurs

CT du 20 octobre 2023

1 – Orientations stratégiques

Nous vous présentons dans ce document les éléments de la campagne d'emploi 2024 concernant les personnels enseignants 1^{er} et 2nd degré et les enseignants-chercheurs.

En préambule, il est important de rappeler les fortes contraintes financières auxquelles notre université est soumise. Chaque année nous rappelons le décalage entre le montant de la subvention pour charges de service public et l'évolution démographique de la population étudiante.

Cette année 2024, le budget rectificatif a été voté au Conseil d'administration du mois de septembre 2024 à - 9,8 millions d'euros. C'est la seconde année que le budget rectificatif est négatif.

Certaines dépenses, comme l'augmentation de la valeur du point d'indice et l'augmentation du coût de l'énergie, ne font pas l'objet de compensation entière par notre ministère de tutelle. Dans une situation fragile et avec une augmentation de la SCPSP non proportionnée à l'évolution de nos charges, les marges de manœuvres se réduisent drastiquement.

Dans ces conditions et, compte tenu des incertitudes budgétaires évoquées *supra*, la campagne d'emploi 2024 enseignants et enseignants-chercheurs est fortement limitée et nous conduit à recourir à un gel significatif.

Afin de répartir l'effort entre les composantes, il a été tenu compte du niveau de dotation des diverses composantes de l'établissement pour leur appliquer un taux de gel de postes. Les petites composantes et celles peu dotées au regard de leur taille ne subissent pas ou peu de gel de support. Celles qui sont peu dotées en postes d'enseignants ou d'enseignants-chercheurs en comparaison de leur taille contribuent à un taux de gel de aux alentours de 50% de leurs demandes et les composantes les plus dotées contribuent à un taux avoisinant les 67% de gel au regard de leur demande de postes. L'INSPE en dépit de sa dotation significative en poste a fait l'objet d'un gel moyen, compte-tenu, d'une part, du grand nombre de postes dans sa campagne et, d'autre part, de son statut académique singulier. Un échange avec le rectorat a eu lieu à propos de cette composante à part entière.

Nous vous proposons ainsi pour cette campagne d'emplois 2024 ESAS/EC de :

- Republier certains postes de titulaires devenus vacants et dont les besoins auxquels ils correspondent ont été dûment argumentés.
- Soutenir la création d'emplois de titulaires sur la dotation établissement dans le cadre des dispositifs financés par le MESR (postes pour le BUT de l'IUT Créteil-Vitry).

Des réponses adaptées aux types de situations

En conséquence, nous sommes conduits à formuler **plusieurs types de réponse** aux demandes de maintien ou de création de postes par les composantes et les services communs et centraux :

- **Favorable**
 - Au maintien et à la republication de postes dont les besoins ont été argumentés ;
- **Défavorable**
 - A la création de nouveaux postes de titulaires en l'absence de supports d'Etat disponibles à l'UPEC, hors dispositif spécifique de création de postes (type « plan BUT).

C'est une campagne d'emplois restreinte que nous vous proposons pour 2024, avec un taux de gel représentant **47 %** de la masse salariale des demandes.

2 – Modalités d'organisation de la CE 2024

Cette campagne d'emplois a donné lieu à de nombreux échanges entre les structures et la direction avec un calendrier adapté compte-tenu de la situation de l'UPEC. Dialogue en 3 étapes (recherche, RH et financier).

C'est le service de la transformation (ex. SAPAS) qui a coordonné les opérations de préparation des échanges et qui a formalisé les documents et indicateurs envoyés aux composantes et aux services centraux.

Ainsi les structures ont été destinataires de tableaux de bord comprenant les données RH et finances les concernant. Par ailleurs, à des fins d'harmonisation, elles ont été destinataires d'une maquette de note stratégique ayant vocation à faire apparaître les missions, le bilan de l'année écoulée et les enjeux à 3 ans en matière RH et budgétaire en lien avec les projets.

Les derniers arbitrages ont eu lieu le 3 octobre 2023.

3 – Rappel des règles et du lexique

La complexité des opérations de campagne d'emplois rend nécessaire de rappeler certaines contraintes et certains principes de gestion des emplois.

Rappels génériques :

- Les opérations de transformation portent sur les emplois. Elles modifient la structure des emplois de l'établissement. L'emploi recouvre à la fois une notion d'activité et une notion budgétaire. La transformation n'est possible que sur des emplois vacants. *Par conséquent, il est impossible de transformer des postes occupés par un titulaire, a fortiori pour la publication au concours, et le repyramidage d'agent n'existe pas.*
- Un poste inoccupé pendant au moins une année n'a pas consommé de masse salariale pendant un an. Par conséquent, il n'est pas inscrit au budget de l'année suivante. Pour recruter sur un tel poste, il convient de considérer que :
 - Une demande de maintien de ce poste est en fait une réactivation
 - Une réactivation correspond de fait à une création au sens budgétaire du terme.

- Disposer d'un poste signifie :
 - Avoir un support vacant :
 - Du corps administratif de l'agent à positionner (ou exceptionnellement d'un niveau supérieur) ;
 - Correspondant au statut de l'agent à positionner :
 - « Etat délégué » : pour les titulaires ;
 - « Etat délégué » ou « dotation établissement » : pour les contractuels ;
 - Disposer de la masse salariale.

L'évaluation du taux de risque par la DRH tient compte de ces éléments.

Typologie des transformations :

La transformation touche à la structure des emplois de l'établissement. Elle modifie la nature des supports vacants disponibles, préalablement identifiés, de façon à pouvoir recruter dans un corps d'emploi différent du statut d'origine. Elle vise à mettre en adéquation la nature de l'emploi et les fonctions exercées. La modification de la structure d'emplois de l'établissement fait l'objet d'un vote en CA :

- Elle relève de la transformation purement technique lorsqu'elle est réalisée à moyens budgétaires équivalents
- Bien souvent, ces transformations ne se réalisent pas à budget constant, du fait d'un écart financier entre l'emploi d'origine et l'emploi visé. Soit l'opération dégage des marges de manœuvre pour l'établissement (« dépyramidage »), soit elle demande un apport financier complémentaire (« repyramidage »).

4 - Typologie des supports identifiés et des besoins - E et EC - remontées des composantes - CE 2024

Demandes remontées par les composantes (après 1^{er} échange) : Maintiens, transformations et créations finançables (uniquement) : 71 postes (dont 3 demandes de créations BUT/IUT CV)

Composantes	Type de demandes CE 2024 (Besoins remontées par les composantes E et EC) hors créations	nombre de demandes
AEI-IS	-	0
Total AEI-IS		
DROIT	1 ESAS	2
	1 PR	
Total DROIT		
EPISEN	1 MCF	1
Total EPISEN		
EUP	1 PR	1
Total EUP		
FSEG	1 ESAS	4
	3 PR	
Total FSEG		
FST	1 ESAS	7
	4 PR	
	2 MCF	
Total FST		
IAE	NEANT	0
Total IAE		
IEP	1 PR	1
Total IEP		
IUT CV	2 ESAS	4

	2 MCF	
	3 créations BUT financés (2 MCF et 1 ESAS)	3
Total IUT CV		
IUT SF	5 ESAS	10
	5 MCF	
Total IUT SF		
INSPE	5 PREC dont 3 en pérennisation	17
	6 ESAS	
	2 MCF (initialement 3 mais 1 départ non effectué)	
	1 transfo MCF	
	2 PR	
Total INSPE		
LLSH	3 ESAS	14
	7 MCF	
	4PR	
Total LLSH		
SANTE	NEANT	0
Total SANTE		
SESS-STAPS (modifications type de demandes pour participer à contribution)	2 ens. Contractuels type 2 nd degré.	6
	2 MCF	
	2 ATER	
Total SESS-STAPS		
SUAPS	1 ESAS	1
Total SUAPS		
TOTAL toutes composantes	5 PREC (dont 3 en pérennisation) ; 21 ens. 2nd degré (dont 1 créations BUT) ; 25 MCF (dont 2 créations BUT et 1 transfo en MCF) ; 16 PR + 2 contractuels ens. + 2 ATER soit 71 postes	71

Les demandes de créations non adossées à un financement n'ont pas fait l'objet de discussion ou arbitrage compte-tenu de la situation financière de l'UPEC. Aussi les demandes ne sont pas présentées dans cette note.

Seules les demandes de créations financées dans le cadre du BUT et pour lesquelles l'UPEC a reçu des financements (IUT CV) ont fait l'objet d'arbitrage.

4-1 – Les maintiens – Pourvoi des postes vacants

Les tableaux des demandes de maintien sur postes vacants ou susceptibles d'être vacants font apparaître **68** demandes de maintien de postes E et EC cette année, en raison de départs en retraite et de mobilités externes.

Il ne s'agit que d'une indication des postes vacants car les composantes pourvoient certains postes vacants par des contractuels (ATER, associés ou contractuels 2nd degré).

Les postes vacants, arbitrés favorablement après dialogue avec les composantes, seront pourvus : **Par l'ouverture de concours.**

Les demandes de maintien sont au nombre de 68 dont 5 retraites non déposées (postes SV).

Demandes de maintiens remontées par les composantes (remontées initiales de juillet – Dialogue de gestion) :

Composantes	PREC	Demandes des composantes – CE 2024 – initiale – Demandes de maintiens				
		ESAS	MCF	PR	ATER	Contractuels
AEI-IS						
DROIT		1		1		
EPISEN			1			
EUP				1		
FSEG		1		3		
FST		1	2	4		
IAE						
IEP				1		
IUT CV		2	2			
IUT SF		5	5			
INSPE	5 dont 3 en pérennisation	6	3 + 1 transfo	2		
LLSH		3	7	4		
SANTE						
SESS-STAPS (<i>demande initiale avant modification</i>)		3	2	2		
Demande SUAPS		1				
TOTAL	5	23	22 +1 transfo	18		

4-2 - Les transformations

Le tableau des demandes de transformations fait état d'une demande de transformation :

⇒ 1 demande à l'INSPE : de PRCE vers MCF

Structure	TRANSFORMATIONS (Demandes et arbitrages)		
	Emploi actuel (corps)	Emploi à publier (corps)	Observations
INSPE	PRCE	MCF	

4-3 – Les créations

Seules les demandes de créations financées par un dispositif ont été examinées à cette campagne compte-tenu de la situation financière de l'établissement

Ci-dessous le détail des demandes de création par dispositif :

Au total 3 demandes de créations EC :

- [Créations plan BUT informatique : 3 demandes](#)
→ IUT CV : 3 demandes : 2 MCF et 1 ESAS

5 – Les propositions d'arbitrages

Compte-tenu de notre situation déficitaire pour la 2^e année consécutive, la direction politique propose aux administrateurs de geler une partie de la campagne emplois.

La méthode retenue a été la suivante :

- 1/calcul du coût chargé des demandes versus coût chargé des sortants (coût N-1) et du coût induit d'HC en cas de gel partiel
- 1/détermination d'un taux de gel par composante en fonction de différents critères (dotation en postes, taille des effectifs...)
- 3/ détermination d'une enveloppe de masse salariale permettant la publication de postes en fonction de la nature et du coût moyen chargé calculé par rapport au taux de gel retenu pour chaque composante et appliqué au coût des demandes de chaque composante

Les arbitrages proposés en MS permettent d'accorder pour chaque composante :

Composante	Demandes/ Besoins	Taux de gel de poste arbitré	Nombre de postes proposé en arbitrage	Arbitrage en MS possibilité en coût poste	Arbitrage Postes – échanges avec composantes	Décision finale ou Choix des composantes	Taux de gel de postes réel/masse salariale	Taux de gel avec utilisation du reliquat MS accordée pour des vacations
AEI-IS	0	0%	1	1 ATER prêt	1 ATER prêt	1 ATER prêt	0%	0%
DROIT	2	50%	1	1 PR	1 PR	1 PR	41%	50%
EPISEN	1	0%	1	1 MCF	1 MCF	1 MCF	0%	0%
EUP	1	0%	1	1 ATER	1 ATER	1 ATER	66%	66%
FSEG	4	50%	2	2 PR	Choix laissé à la comp. sur utilisation	1 ESAS et 1 PR	54%	50%
FST	7	66,7%	2	2 PR	Choix laissée à la comp. sur utilisation	2 PR	67%	66,7%
IAE	0	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
IEP	1	0%	1	1	1	1 PR	0%	0%
IUT CV (avec créations BUT)	7	66,7%	3,5	3 ESAS/MCF et ½ ATER	Choix laissé à la comp. sur utilisation	2 ESAS 1MCF et ½ ATER	52%	52%
IUT SF	10	66,7%	6	4 ESAS/MCF	Choix laissé à la comp. sur utilisation	4 cont. Ens. + 2 ATER **	63%	63%
INSPE	17	66,7%	11	1 PR + 3 ESAS/MCF + 3 PREC pérennisation + 4 coût contractuels	Choix laissé à la comp. sur utilisation	1 PR 3 MCF (dont 1 transfo) + 4 ESAS + 3 PREC en pérennisation***	49%	49%
LLSH	14	66,7%	4	2 PR et 2 ESAS/MCF	Choix laissé à la comp. sur utilisation	1 PR + 3 MCF et 1 ESAS	66%	66%
SANTE	0	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
SESS-STAPS	6	0%	6	4 ESAS/MCF	2 cont. Ens + 2 MCF + 2 ATER	2 cont. Ens. + 2 MCF + 2 ATER	0%	0%
SUAPS	1	0%	1	1 ESAS	1 ESAS	1 ESAS	0%	0%
Total	71	57,9%	40,5			41,5	45%	45%

**Si mise en œuvre des dispositions de la délibération du CA de 2021 pour l'un des 2 poste MCF*

*** + proposition financement de 2 contractuels RP*

**** + 2 services partagés rendus pour ouvrir au printemps 2 postes ESAS*

Récapitulatif des choix de publication ou utilisation de postes composantes :

Composantes	Choix d'utilisation ou publication des postes suite aux arbitrages et au gel partiel de poste :					
	PREC	ESAS	MCF	PR	ATER	Contractuels
AEI-IS					1 Ater prêt	
DROIT				1		
EPISEN			1			
EUP					1	
FSEG		1		1		
FST				2		
IAE - NC	NC					
IEP				1		
IUT CV		2*	1		½ ATER	
IUT SF**					2	4
INSPE***	3	4	3 (dont 1 transfo)	1		
LLSH		1	3	1		
SANTE (gel des demandes de création - pour contribution)	NC					
SESS-STAPS			2*		2	2
SUAPS		1				
TOTAL	3	9	10	7	6,5	6
Total général	41,5 postes					

**dont 2 créations BUT*

**Si mise en œuvre des dispositions de la délibération du CA de 2021 pour l'un des 2 poste MCF*

*** + proposition financement de 2 contractuels RP*

**** + 2 services partagés rendus pour ouvrir au printemps 2 postes ESAS*

Chaire de professeur junior : CPJ

4 appels à projet CPJ remontés pour 2024 dans les disciplines suivantes :

- CPJ SMART - section Biologie et Santé - bio informatique- INSERM/CNRS - Santé
- CPJ GLOTO - section Biologie et Santé – IMRB – Santé
- CPJ Impact de l'environnement sur la réponse vaccinale (parcours One Health) – section Biologie cellulaire – IMRB – Santé
- CPJ MITOMOOD – section biologie et santé – IMRB - Santé