

DÉLIBÉRATION

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 22 décembre 2023

DÉLIBÉRATION – CA-2023-RH-124

RENDUE EXÉCUTOIRE LE :

123 JAN. 2024

Date de transmission :

123 JAN. 2024

Date de réception rectorat :

123 JAN. 2024

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 BIATSS 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 24 novembre 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 BIATSS 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 22 décembre 2023

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Simon GILBERT

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

**Nombre de membres participant à la
délibération : 29**

Pour : 22

Contre : 2

Abstention : 5

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.

Annexes à la délibération de la campagne d'emplois 2024

Ouverture Concours BIATSS

Il est proposé d'ouvrir 29 postes cette année au concours selon la répartition suivante, par niveau :

Niveau des concours proposés à l'ouverture	IGR	0	50%
	IGE	4	
	ASI	4	
	TCH	6	38%
	ATRF	2	13%
		16	

Concours Biatss - Propositions d'ouvertures pour la session 2023				
Nombre de postes	Filière / Type de recrutement	Niveau de concours	BAP / Emploi-type	Structures demandeuses *
2	Catégories C			
1	ITRF	ATRF concours externe	J	LLSH et IUT SF
1	ITRF	ATRF concours interne	J	
6	Catégories B			
3	ITRF	Technicien concours externe	J	DEVE / FST/ IUT CV IUT SF/ INSPE /DRH / SANTE
3	ITRF	Technicien concours interne	J	
4	ASI			
2	ITRF	Assistant ingénieur concours externe	J	FST /LLSH / IUT SF /INSPE /DRH /DSI
2	ITRF	Assistant ingénieur concours interne	J	
4	IGE			
2	ITRF	Ingénieur d'étude concours externe	B et J	IUT CV / IUT SF /INSPE
2	ITRF	Ingénieur d'étude concours interne	C et E	
16	CE 2024 - Nombre de postes ouverts au concours			

* Les structures demandeuses sont les structures ayant demandé l'ouverture des concours référencés sur chaque ligne. Pour autant, les postes ouverts au concours à l'Upec sont, pour la grande majorité, mutualisés et ouverts à tout agent désireux de candidater, qu'il soit affecté dans créations une structure demandeuse ou pas.

TRANSFORMATION BIATSS

Il est proposé 17 transformations dont 16 sont de modifications de corps.

Structure	Niveau de l'emploi		Fonctions concernées	
	de	vers	de	vers
C - SANTE	C	B	Adjointe responsable service intérieur	Adjointe responsable service intérieur
C - INSPE	B	A-ASI	Responsable administrative du SD94	Responsable administrative du SD94
C - LLSH	B	A-ASI	Responsable de scolarité adjoint	Responsable de scolarité adjoint
C - SESS-STAPS	A-ASI	A-IGE	Responsable de scolarité adjoint	Responsable de scolarité
C - SESS-STAPS	C	B	Gestionnaire de scolarité STAPS	Gestionnaire de scolarité STAPS
C - SESS-STAPS	C	B	Gestionnaire RH enseignants vacataires - OSE	Gestionnaire RH enseignants vacataires - OSE
C - SESS-STAPS	C	B	Référent informatique	Référent informatique et numérique - Webmaster
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	Adjointe au bureau de la dépense
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- DEVE	A-ASI	A-IGE	Chargé d'événementiel et d'audiovisuel	Responsable Pôle Événementiel
SC- DEVE	C	B	Gestionnaire vie associative	Gestionnaire "vie associative et appui aux initiatives étudiantes"
SC-Hyg. & sécur.	B	A-ASI	Animatrice en prévention des risques	Animateur-trice en prévention des risques
SC- DGSA-rh	A-ASI	A-ASI	Chargé de communication interne	Assistant RH -Emplois - Organisation
Total des transformations accordées			17	

Créations BIATSS sur ressources établissement

8 demandes arbitrées favorablement en raison d'une évolution de la structure, un besoin impérieux ou conditionnées par une mutualisation.

Structures	Fonctions	Niveau de l'emploi				Total	Motif de validation
		A-IGR	A-ASI	B	C		
C -FST	Technicien-ne en expérimentation animale			1		1	Si Mutualisation
C -IUT SF	Agent technique				1	1	Si Mutualisation avec IEP
C -OSU-EFLUVE	Assistant en ingénierie logicielle		1			1	Evolution de structure
C -SANTE	Gestionnaire RH			1		1	Evolution de structure
SC-DEVE	Gestionnaire SIOE inscription/Organisation des Etudes				1	1	Evolution de structure
SC-DGS	RSSI	1				1	Besoin impérieux
SC-SCD	BIBAS			2		2	Evolution de structure
Total général		1	1	4	2	8	

Créations BIATSS avec financements adossés

9 créations avec des financements adossés sont proposées, sous réserve de vérifications des fonds au moment de la mise en œuvre du recrutement

Structures	Origines des financements	Fonction	Niveau de l'emploi				Total
			Catégorie A-IGE	Catégorie A-ASI	Catégorie B	Catégorie C	
C -SANTE	Région-budget IUK + FC Kiné	Formateur	1				1
	Relaix	LAB Manager		1			1
C -IUT SF	Convention CAMVS Melun	Opérateur de maintenance				1	1
SC-DIFPRO	Financement CFA	Gestionnaire Apprentissage			1		1
	Financement CFA	Gestionnaire Apprentissage			1		1
	Financement CFA	Gestionnaire Formation Professionnelle			1		1
	Financement CFA	Gestionnaire Administratif			1		1
SC-DEVE	CVEC	Chargé de projet Développement de la vie étudiante (H/F)	1				1
	ORE	Gestionnaire d'appui aux unités d'enseignement d'ouverture				1	1
Total			2	1	4	2	9

PRESIDENCE
DIRECTION GENERALE DES SERVICES
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Note

Objet : Campagne d'emplois BIATSS
2024

Destinataires : Membres du CSA

Créteil, le 23 novembre 2023

Campagne d'emplois 2024

Comité Social d'administration du 1^{er} décembre 2023

1 - Orientations stratégiques

Nous vous présentons dans ce document les éléments du 3^{ème} volet de la campagne d'emploi 2024 : après le volet consacré aux emplois d'enseignants des 1^{er} et 2nd degré puis celui consacré aux emplois d'enseignants chercheurs, il s'agit des emplois relevant de la filière BIATSS.

En préambule, rappelons que cette campagne d'emplois s'inscrit dans un contexte de très fortes contraintes budgétaires, entrant dans le périmètre d'un Plan de Retour à l'Equilibre Financier de l'Etablissement en cours d'élaboration.

Rappelons également que la masse salariale 2024 portera les différentes mesures de revalorisation salariale de 2023 en extension année pleine, non compensées intégralement par la Subvention pour Charges de Service Public.

Rappelons enfin que si la SCSP attribuée à l'UPEC au titre de sa masse salariale est en constante augmentation, celle-ci reste inférieure aux charges induites par l'évolution démographique de la population étudiante et à l'évolution des charges associées.

Dans ces conditions la campagne d'emploi 2024, au regard de la situation budgétaire de l'UPEC, est volontairement limitée tant sur les emplois que sur l'ouverture de concours. Pour autant, elle ne doit pas avoir pour conséquence de mettre les directions, services et composantes en difficulté dans l'exercice de leur mission.

L'engagement de l'UPEC sur de nombreux projets permettent de développer notre université aujourd'hui et dans les années à venir : les projets d'investissements d'avenir (PIA), Erasme, CMQ, projets de recherche, partenariats, formation continue et apprentissage...

Parallèlement, l'université est contrainte par le plafond d'emplois Etat qui est arrêté par ce dernier et dont nous avons atteints les limites.

C'est pourquoi une attention toute particulière a été portée aux 238 demandes formulées cette année par les différentes entités et structures. En effet, il y a lieu de maintenir une qualité de services maximale tout en restant dans une enveloppe des plus ajustée, n'alourdissant pas le budget 2024.

Aussi, il est proposé pour cette campagne d'emplois 2024 de :

- **Republier les postes** de titulaires ou de contractuels devenus vacants au cours de l'année 2023 et dont les besoins auxquels ils correspondent ont été dûment argumentés.
- Soutenir la **création d'emplois financés sur des ressources externes à l'UPEC et à ses composantes ou directions**, lorsque celles-ci sont suffisamment robustes pour s'engager dans la durée, et ceci de manière cadrée.
- Limiter la **création d'emplois de titulaires sur la dotation établissement** dans le cadre des dispositifs financés par le MESR.

Des réponses adaptées aux grands 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**
 - o Au maintien et à la republication de postes dont les besoins ont été argumentés ;
 - o A la création d'emplois si un financement externe ou du MESR est acté.
- **Défavorable**
 - o A la création de nouveaux postes de titulaires en l'absence de supports d'Etat disponibles à l'UPEC,

C'est une campagne d'emplois contrainte par les emplois et la capacité financière de l'établissement que nous vous proposons pour 2024, avec des créations d'emplois contractuels de manière cadrée en fonction des choix des composantes et services et des financements disponibles, ainsi que des ouvertures de concours ayant l'ambition de satisfaire des évolutions de postes ou de réduire la précarité en accédant à un emploi de titulaire.

2 – Modalités d'organisation de la CE 2024

Cette campagne d'emplois a donné lieu à des échanges entre les structures et la direction politique de l'UPEC dans le cadre d'un dialogue de gestion.

La Direction de la transformation a coordonné les opérations de préparation des échanges et a formalisé les documents et indicateurs adressés aux composantes et aux services centraux.

Ainsi les structures ont été destinataires de tableaux de bord réalisés comprenant les données RH les concernant.

Les dialogues de gestion se sont tenus avant l'été pour les composantes et à la rentrée universitaire pour les services centraux.

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.*
- Le changement de corps d'un agent (promotion) ne peut intervenir que par
 - La voie du Concours ;
 - La voie Promotionnelle (exemple liste d'aptitude pour un personnel BIATSS)
- Un poste inoccupé pendant au moins une année n'a pas consommé de masse salariale. 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 :
 - L'existence d'un support vacant :
 - Du corps administratif de l'agent à positionner (ou d'un niveau supérieur) exceptionnellement ;
 - 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.

Règles d'ouverture des concours pour les personnels BIATSS :

- Les structures peuvent demander l'ouverture de concours uniquement si elles disposent de supports :
 - « Etat délégué » vacants ;
 - Et du niveau du concours.
 - *De ce fait, il n'est pas possible d'ouvrir de concours pour des emplois relevant de la « dotation établissement »*
- Sauf concours sur des fonctions déterminées à l'avance (fonction unique, métier spécifique ou rare dans l'établissement), un lauréat de concours se voit affecter sur un support d'emploi et des fonctions correspondant à son nouveau statut. Il a donc vocation à occuper de nouvelles fonctions et un nouveau poste.
Le maintien sur un ancien poste peut être exceptionnellement envisagé selon la disponibilité des emplois, les nécessités de service et à la condition que le niveau de responsabilité et les activités relèvent bien du nouveau statut acquis.

- Les postes ouverts au concours sont mutualisés sauf « emploi type très spécifique » relatif à une expertise unique dans l'établissement. Dans ce dernier cas, deux situations se présentent alors :
 - Le lauréat est l'agent contractuel occupant le poste, il a donc vocation à être titularisé ;
 - Le lauréat est un extérieur, *le contrat de l'agent occupant le poste prend fin.*

L'ouverture d'un concours doit donc être suffisamment anticipée pour que le contractuel soit informé de la mise au concours du poste sur lequel il est positionné. Il revient à la structure qui a sollicité l'ouverture du concours de l'informer. Par ailleurs une fiche d'engagement de la structure et de l'agent sera transmise en décembre afin de confirmer cet engagement

- Les postes ouverts au concours le sont donc uniquement sur des fonctions vacantes ou provisoirement occupées par des contractuels. À la nomination du lauréat, le contrat prend fin.
- Les agents pour lesquels des concours sont demandés doivent justifier de :
 - leur engagement à préparer les concours
 - Leur volonté de rester à l'UPEC (passage des concours sur l'académie de Créteil notamment).

Une fiche d'engagement de la structure et de l'agent sera transmise en décembre afin de confirmer cet engagement.

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

- Les différents métiers de la cartographie des emplois UPEC doivent bénéficier d'ouvertures concours au fil des années (filières / BAP (familles professionnelles) / niveaux / emplois type). Les natures doivent également varier mais le choix des natures fait l'objet de validation de la part du Rectorat et du Ministère (en vertu de quotas).
- La **répartition entre concours internes et externes** est également à prendre en compte de même que l'obligation de réserver 6% des concours aux candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).
- L'appel exceptionnel à la liste complémentaire donne lieu à rectification de la campagne d'emplois initiale ou par anticipation de la campagne d'emplois suivante. Il fait donc l'objet par l'établissement d'un examen de la soutenabilité de la mesure et des moyens disponibles en masse salariale et en emplois. Ce recours est ensuite laissé à l'appréciation des services académiques et du ministère pour régulation nationale et vérification des possibilités de recrutement de fonctionnaires de l'Etat.

Focus sur le risque de transformation ou de création indirecte d'emploi :

La publication de profils « génériques » permet d'élargir le périmètre des agents intéressés à concourir au-delà de la liste initialement retenue.

Cette pratique dite « des concours mutualisés » peut avoir pour conséquence la création ou la transformation *de facto* d'un emploi. En effet, dans 9 cas sur 10, le poste proposé au concours est déjà occupé.

En cas de réussite, se pose la question du maintien sur poste du lauréat promu.

En cas d'échec, l'établissement est tenu de créer un support pour accueillir le lauréat et conserver le titulaire du poste publié. Le taux de risque d'une création d'emploi indirecte est donc élevé sur les candidats titulaires de l'UPEC.

Typologie des transformations :

La transformation touche à la **structure des emplois** de l'établissement. Elle modifie la catégorie des supports vacants disponibles, préalablement identifiés, de façon à pouvoir recruter dans un corps différent du corps d'origine. Elle vise à mettre en adéquation 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 (ex : transformation d'un emploi de technicien de la filière ITRF en emploi de secrétaire administratif de l'AENES).
- 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 – Les maintiens – Pourvoi des postes

Le tableau des demandes de maintiens sur postes susceptibles d'être vacants fait apparaître **89 demandes** cette année, en raison de départs en retraite, de mobilités externes ou de postes ayant des difficultés de recrutement.

Il ne s'agit que d'une indication car toutes les structures n'ont pas fait état de leurs postes susceptibles d'être vacants. Par ailleurs, toutes les vacances ne sont pas connues à ce jour.

Il est à rappeler que les demandes de remplacement se font toute l'année au fil de l'eau par le biais de fiches d'expression de besoin (FEB). Ainsi, les recrutements au fil de l'eau, y compris pendant l'instruction de la campagne d'emplois, rendent cette donnée très variable car fluctuante au quotidien.

83 des demandes de maintien des postes (vacants et susceptibles d'être vacants) en 2024-2025 sont arbitrées favorablement sur 89 demandes. (Cf annexe 1)

6 demandes sont à requalifier car :

- Des demandes sont formulées dans la perspective de départ en retraite non encore déposées. La demande sera examinée au moment du dépôt du dossier de retraite qui générera la vacance.
- Des demandes ne sont pas à l'actualité (motif obsolète)
- Des demandes sont difficilement opérables (1/2 poste)

Les postes vacants seront pourvus :

- **Par l'ouverture de concours,**
 - Soit par la promotion d'agents titulaires déjà en poste dans l'établissement,
 - Soit par la réussite au concours de personnels contractuels,
 - Soit par la réussite au concours de personnels externes à l'upec.

- **Par le recrutement au fil de l'eau** (via une FEB) après publication sur différents supports aux titres desquels : l'intranet et l'internet de l'Upec, la Plateforme « Choisir l'emploi public », Pôle emploi, les réseaux sociaux, Indeed, etc...

Structures	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
C -EPISEN	1			1
C -FST	0	2	1	3
C -INSPE	1	2	1	4
C -IUT CV	1	3		4
C -IUT SF	1	1	6	8
C -LLSH	0	2		2
C -OSU-EFLUVE	1			1
C -SANTE	1		1	2
C -SESS-STAPS	2	4	2	8
DGSA-RH	1			1
SC- Ag Comptable	0	4	5	9
SC- DGSA-Rh	4	2		6
SC-DEVE	2		1	3
SC-DPAT	7	4	5	16
SC-DRI	1			1
SC-DSI	1			1
SC-Hyg. & sécur.	2			2
SC-SCD	2	2	7	11
Total général	28	26	29	83

Parallèlement à ces maintiens, l'UPEC recrute des apprentis dont les demandes par les structures sont en forte augmentation. Aussi il est proposé de limiter le nombre global à 40 apprentis avec l'objectif de revenir à 30 dès que possible au fur et à mesure des renouvellements ; La DRH affectera les recrutements dans les structures en fonction des besoins et des conditions d'accueil.

5 – Les transformations

Le tableau des demandes de transformations Biatss, fait état de **31 demandes** émanant de 14 structures différentes dont 18 sont arbitrées favorablement.

Ces demandes sont motivées par une complexification des missions, des demandes de promotions, des demandes liées à la charge de travail.

Ces 18 demandes concernent 17 demandes de **repyramidage** d'emploi et 1 demande de changement de fonctions.

Toutefois pour les agents titulaires, seule la réussite à un concours ou l'inscription sur une liste d'aptitude permettra de matérialiser, à titre individuel ce repyramidage.

Structure	Niveau de l'emploi		Fonctions concernées	
	de	vers	de	vers
C - SANTE	C	B	Adjointe responsable service intérieur	Adjointe responsable service intérieur
C - INSPE	B	A-ASI	Responsable administrative du SD94	Responsable administrative du SD94
C - IUT CV	B	A-IGE	Responsable scolarité	Responsable de la scolarité
C - LLSH	B	A-ASI	Responsable de scolarité adjoint	
C - SESS-STAPS	A-ASI	A-IGE	Responsable de scolarité adjoint	Responsable de scolarité
C - SESS-STAPS	C	B	Gestionnaire de scolarité STAPS	Gestionnaire de scolarité STAPS
C - SESS-STAPS	C	B	Gestionnaire RH enseignants vacataires - OSE	Gestionnaire RH enseignants vacataires - OSE
C - SESS-STAPS	C	B	Référent informatique	Référent informatique et numérique - Webmaster
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	Adjointe au bureau de la dépense
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC- Ag Comptable	C	B	gestionnaire dépense	gestionnaire comptable
SC-DEVE	A-ASI	A-IGE	Chargé d'événementiel et d'audiovisuel	Responsable Pôle Événementiel
SC-DEVE	C	B	Gestionnaire vie associative	Gestionnaire "vie associative et appui aux initiatives étudiantes"
SC-Hyg. & sécur.	B	A-ASI	Animatrice en prévention des risques	Animateur-trice en prévention des risques
SC- DGSA-rh	A-ASI	A-ASI	Chargé de communication interne	Assistant RH - Emplois - Organisation
Total des transformations accordées			18	

6 - Les créations

57 demandes de créations d'emplois ont été formulées.

1/ Les créations avec financements

Toutes les demandes de créations de postes ont été étudiées à l'aune des différents dispositifs dans lesquels l'Upec est engagée et au vu des financements associés ou sur les ressources propres sur lesquelles l'établissement peut compter.

Toutes les créations arbitrées correspondent à des emplois contractuels non pérennes et les recrutements afférents seront soumis à la validation de la DAF pour vérification de l'existence des crédits nécessaires, lors de l'instruction des fiches d'expression de besoin (FEB).

17 demandes de créations avec de « possibles financements » ont été sollicitées. Sur ces 17 demandes, et après vérifications, 8 financements ne sont pas confirmés.

Par conséquent, 9 demandes avec financements associés sont retenues :

Structures	Origines des financements	Fonction	Niveau de l'emploi				Total
			Catégorie A- IGE	Catégorie A- ASI	Catégorie B	Catégorie C	
C -SANTE	Région-budget IUK + FC Kiné	Formateur	1				1
	Relaix	LAB Manager		1			1
C -IUT SF	Convention CAMVS Melun	Opérateur de maintenance				1	1
SC-DIFPRO	Financement CFA	Gestionnaire Apprentissage			1		1
	Financement CFA	Gestionnaire Apprentissage			1		1
	Financement CFA	Gestionnaire Formation Professionnelle			1		1
	Financement CFA	Gestionnaire Administratif			1		1
SC-DEVE	CVEC	Chargé de projet Développement de la vie étudiante (H/F)	1				1
	ORE	Gestionnaire d'appui aux unités d'enseignement d'ouverture				1	1
Total			2	1	4	2	9

2 / Les demandes sans financement associé

40 demandes de créations ont été sollicitées sans financement associé.

Sur ces 40 demandes, il est proposé de soutenir 7 à 8 propositions en émettant un avis favorable afin de :

- Accompagner ponctuellement l'évolution de structures :
 - **La création de l'IEP** nécessite de renforcer les moyens en termes de gestion administrative (2)
 - Ainsi que **la création d'une antenne du Service Commun de Documentation (SCD)** en lien avec la création de l'IEP
- Soutenir les structures neutralisant leurs ressources (IUT SF/ IEP.) s'engageant dans cette démarche
- Soutenir les demandes répondant à un besoin impérieux pour tous (RSSI)

Structures	Fonctions	Niveau de l'emploi				Total	Motif de validation
		A-IGR	A-ASI	B	C		
C -FST	Technicien-ne en expérimentation animale			1		1	Si Mutualisation
C -IUT SF	Agent technique				1	1	Si Mutualisation avec IEP
C -OSU-EFLUVE	Assistant en ingénierie logicielle		1			1	Evolution de structure
C -SANTE	Gestionnaire RH			1		1	Evolution de structure
SC-DEVE	Gestionnaire SIOE inscription/Organisation des Etudes				1	1	Evolution de structure
SC-DGS	RSSI	1				1	Besoin impérieux
SC-SCD	BIBAS			2		2	Evolution de structure
Total général		1	1	4	2	8	

Parallèlement 25 demandes de « réactivations ont été sollicitées, ce qui revient à une création sur le plan budgétaire. Ces emplois sont reconduits à l'exception de 5 d'entre eux, pour les raisons suivantes:

- Le poste n'est plus vacant
- La demande n'est pas suffisamment étayée

Conclusion intermédiaire : Le budget « Masse Salariale » présenté au Budget initial 2024 portera, à la fois les créations de ces postes à compter de **septembre 2024** et les réactivations des emplois précédemment validés à **compter d'avril 2024**. En effet, les réactivations sont des emplois créés antérieurement et vacants **depuis plus d'un an, démontrant ainsi les difficultés de recrutement** rencontrées pour certains emplois. Pour permettre des recrutements aux niveaux de compétences requis, il est d'ores et déjà acquis que ces recrutements ne pourront prendre effet avant le 1^{er} avril.

7 – Les postes BIATSS ouverts au concours en 2024

Typologie des demandes

Cette année, les structures ont exprimé **75 demandes** :

- 12 demandes sont uniques, chacune sur un emploi type différent.
- 63 demandes portent sur des concours mutualisés « classiques » ouverts en 2021 à l'Upec.
- Les demandes par BAP se répartissent comme suit : 5 en BAP A, 3 en B et 1 en C, 4 en E, 2 en F, 2 en G et 57 en J soit plus de 76% des demandes.

On comptabilise 21 demandes d'ores et déjà obsolètes du fait soit de la réussite de l'agent au concours 2023, soit de son départ.

Reste donc **54 demandes à instruire**, portant sur la filière ITRF réparties sur 7 BAP et 17 emplois type. Le niveau des concours demandés se répartit comme suit :

Concours	Nombre de demandes	Demandes / catégorie
A-ASI	12	44%
A-IGE	9	
A-IGR	3	
B - Technicien	26	48%
C-Adj-technique	4	7%
Total général	54	100%

Instruction des demandes

Toutes les demandes de concours concernent des postes occupés par des agents contractuels ou des agents non titulaires.

1/ Plusieurs éléments doivent être pris en compte :

Existence de supports :

- 1. Un concours ne s'ouvre qu'un emploi comptabilisé en plafond Etat (PF1)
- 2. Aucun concours ne peut s'ouvrir pour un emploi comptabilisé en plafond « établissement » (PF2)
- 3. Le plafond d'emplois Etat étant atteint, il s'agira d'ouvrir des concours soit à vocation promotionnelle (interne), soit à vocation de titularisation (externe).

Règles applicables aux concours :

- La répartition entre concours interne et concours externe : 50% pour les concours de niveaux A et de B et 1/3 pour les catégories C
- 6% de l'ensemble des concours doivent l'être au concours réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Sont comptabilisés dans ces chiffres, les concours mais également les titularisations des apprentis à l'issue de leur apprentissage et/ou les contractuels recrutés à ce titre sur poste. Il est proposé de retenir 1 possibilité pour ces deux situations soit 2 au total. Cette proposition est conforme aux engagements pris dans le cadre de la convention FIPHFP.

2/ Analyse du risque :

- Emploi occupé par **un contractuel** : en cas d'échec au concours, non reconduction de son contrat (sauf si infructuosité proclamée) car le poste sera pourvu par le lauréat.
- Emploi occupé par un **agent titulaire** : en cas d'échec du candidat interne, un lauréat sera affecté à l'UPEC, alors que la situation de l'emploi ne le permet pas. *Dans ce cas, la DRH affectera les agents lauréats sur un poste ouvert vacant du même niveau au moment de la nomination et en priorité dans la structure qui avait sollicité le concours.*

Pour limiter ces risques, il sera demandé, courant décembre, aux structures et agents pressentis, de s'engager dans une démarche de préparation aux concours ouverts par

l'Upec. **Une fiche d'engagement** sera transmise aux composantes et directions afin de confirmer leur engagement et celui de l'agent. Les problématiques rencontrées par certains collègues (difficulté à l'écrit – stress des oraux) seront prises en compte pour un accompagnement par le biais de la formation ou pour réorienter les demandes vers des dossiers d'avancement si nécessaire.

Point sur les concours ouverts les années passées

En 2023, 29 concours ont été ouverts sur les filières ITRF et AENES et 23 agents ont été nommés à l'UPEC

3/ Propositions d'ouverture

Il est proposé d'ouvrir 16 postes, au maximum, cette année au concours selon la répartition suivante, par niveau. Ce chiffre sera ajusté en fonction des retours d'engagement des agents et structures :

Concours	Concours externes	Concours internes	Nomination BOE	% par catégorie
A-ASI	2	2		50%
A-IGE	2	2		
B - Technicien	3	3	1	38%
C-Adj-technique	1	1	1	13%
Total général	8	8	2	100%

Concours Biatss - Propositions maximales d'ouvertures pour la session 2024				
Nombre de postes	Corps	Concours externe	Concours interne	Structures demandeuses *
2	Catégories C			
2	ATRF	1 Bap J	1 Bap J	LLSH et IUT SF
6	Catégories B			
6	TECH	3 Bap J	3 Bap J	DEVE- FST- Santé- IUT SF- IUT CV- INSP -E DRH
8	Catégories A			
4	ASI	2 bap J	3 bap J	FST- Santé - LLSH - IUT SF- INSPE- DRH-DSI
4	IGE	2 : 1 bap j et 1 bap B	1 Bap c et 1 Baj E	IUT SF -IUT CV -Inspe
16	CE 2024 - Nombre de postes ouverts au concours			

* Les structures demandeuses sont les structures ayant demandé l'ouverture des concours référencés sur chaque ligne. Pour autant, les postes ouverts au concours à l'Upec sont, pour la grande majorité, mutualisés et ouverts à tout agent désireux de candidater, qu'il soit affecté dans une structure demandeuse ou pas.

Les concours en police bleue ne sont pas mutualisables en raison de leur spécificité, et donneront lieu à une affectation dans la structure demandeuse et ayant exprimé le besoin spécifique.

A ces concours de la filière ITRF s'ajouteront les concours de la filière bibliothèque qui sont organisés par le ministère sur une temporalité différente. Ainsi 5 postes pourraient être ouverts à concours si les mouvements de mutation ne permettaient pas de couvrir les postes auxquels pourraient s'ajouter 2 autres postes sur lesquels des agents sont en attente de résultat d'un concours externe à l'UPEC. Pour rappel le concours de magasinier est valable pour 2 ans permettant de faire appel à la liste complémentaire durant cette période.

Pour rappel : l'instruction plus fine visant à déterminer la nature des concours (interne ou externe) et l'ouverture en ITRF sur fiche emploi-type ou fiche de poste, se déroule de novembre à janvier et donne lieu à de multiples navettes entre le service concours de la DRH et les structures demandeuses.

ANNEXE – Liste des maintiens à ce jour

Structures	Emplois	Nombre
C - EPISEN	Assistant qualité et aide au pilotage	1
C - FST	Accueil et inscriptions scolarité	1
C - FST	Gestion administrative	1
C - FST	Gestion pédagogique et financière	1
C - INSPE	Agent entretien et restauration	1
C - INSPE	Gestionnaire pédagogique	1
C - INSPE	Responsable financier	1
C - INSPE	Référente administrative & Secrétariat pédagogique	1
C - IUT CV	Asi en Chimie	1
C - IUT CV	Secrétaire pédagogique	1
C - IUT CV	Technicien	1
C - IUT CV	Technicien Informatique	1
C - IUT SF	Technicien Informatique	1
C - IUT SF	Responsable du Pôle FTLV et Référent apprentissage de l'IUT SF	1
C - IUT SF	Gestionnaire Vie étudiante et promotion de l'offre de formation	1
C - IUT SF	Gestionnaire scolarité Sénart	1
C - IUT SF	Gestionnaire pédagogique 50%	1
C - IUT SF	Electricien	1
C - IUT SF	Gestionnaire pédagogique 50 %	2
C - LLSH	Gestionnaire FC/FA	2
C - OSU-EFLUVE	Assistante en ingénierie de formation et animation scientifique	1
C - SANTE	Gestionnaire pédagogique	1
C - SANTE	Ingénieur en Technique de Recherche clinique et épidémiologique	1
C - SESS-STAPS	Assistante Recherche LIRTES	1
C - SESS-STAPS	Gestionnaire de scolarité SESS	1
C - SESS-STAPS	Gestionnaire de scolarité STAPS	1
C - SESS-STAPS	Gestionnaire de scolarité STESS	1
C - SESS-STAPS	Gestionnaire du centre documentaire	1
C - SESS-STAPS	Gestionnaire financière dépenses et missions	1
C - SESS-STAPS	Ingenieure en travail social	1
C - SESS-STAPS	Responsable du Pôle FC/ IP/ Partenariats	1
SC- Ag Comptable	gestionnaire dépense	1
SC- Ag Comptable	gestionnaire recettes	5

DRH

13

Structures	Emplois	Nombre
SC- Ag Comptable	gestionnaire recouvrement	2
SC- Ag Comptable	gestionnaire trésorerie	1
SC- DGSA-rh	Assistant RH - Données sociales	1
SC- DGSA-rh	Référente handicap	1
SC- DGSA-rh	responsable du service de gestion des personnels enseignants	1
SC- DGSA-rh	gestionnaire RH biatss	2
SC- DGSA-rh	chargé juridique et suivi des instances	1
SC- DGSA-rh	responsable adjointe Biatss-experte carrière	1
SC-DEVE	Chargé d'accompagnement des porteurs de projets	1
SC-DEVE	Chargé d'orientation et d'insertion professionnelle	1
SC-DEVE	Gestionnaire Inscriptions	1
SC-DPAT	Assistante de direction	1
SC-DPAT	Chargé de la maintenance GER	1
SC-DPAT	Chargé d'opérations immobilières	1
SC-DPAT	Chargée de mission logistique - Adjointe au responsable du pôle logistique et surêté	1
SC-DPAT	Chargée des données patrimoniales - Ingénieure SIP	1
SC-DPAT	Dessinatrice gestionnaire et indicateurs patrimoniaux	1
SC-DPAT	Directeur Adjoint Responsable du pôle administratif et financier	1
SC-DPAT	Juriste chargé des contrats et marchés	1
SC-DPAT	Opérateur logistique polyvalent	4
SC-DPAT	Plombier Chauffagiste	1
SC-DPAT	Responsable adjoint du Pôle Maîtrise d'Ouvrage	1
SC-DPAT	Responsable logistique de campus Pyramide-Duvauchelle	1
SC-DPAT	Techniciens sureté	1
SC-DRI	Chargée de communication et promotion internationale	1
SC-DSI	Responsable du service audiovisuel	1
SC-Hyg. & sécur.	Animateur-trice en prévention des risques	1
SC-Hyg. & sécur.	Conseillère en prévention-chef du service HS	1
SC-SCD	BIBAS	1
SC-SCD	Chargé de collections et formation	1
SC-SCD	Chargé.e de projet « Science avec et pour la Société »	1
SC-SCD	Magasinier bibliothèque	7
SC-SCD	Bibliothécaire bibliomètre	1
Total général		83

CSA du 1^{er} décembre 2023