

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 18 octobre 2024

DÉLIBÉRATION - CA-2024-RH-58

RENDUE EXÉCUTOIRE LE :

Date de transmission :

Date de réception rectorat :

05 NOV. 2024

05 NOV. 2024

05 NOV. 2024

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

APPROUVANT LA CAMPAGNE D'EMPLOIS BIATSS POUR L'ANNÉE 2025

- 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 2025 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.

La directrice générale des services est en charge d'exécuter la présente délibération.

Fait à Créteil, le 18 octobre 2024

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Amílcar BERNARDINO

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 18 octobre 2024

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

26

Pour : 21

Contre : 5

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.*

PRESIDENCE

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Note aux membres

du Comité social d'administration

Créteil, le 30 septembre 2024

CAMPAGNE D'EMPLOIS DES PERSONNELS BIATSS 2025

Comité Social d'Administration du 18 octobre 2024

1. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Cette campagne d'emplois s'inscrit dans le contexte du plan de retour à l'équilibre financier et donc soumise à de très fortes contraintes budgétaires.

Outre les effets de la campagne d'emplois, la masse salariale 2025 portera les différentes mesures de revalorisation salariale non compensées intégralement par la Subvention pour Charges de Service Public, comme :

- Le GVT (aucune compensation),
- L'augmentation des indices majorés de 5 points au 1/1/2024
- Ou les hausses de la valeur du point en 2022 et 2023.

Par ailleurs, sans confirmation à ce jour, un relèvement du taux de cotisation des pensions civiles serait en discussion, ce qui aurait un fort impact sur la masse salariale.

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.

La campagne d'emplois 2025 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...

C'est pourquoi une attention toute particulière a été portée aux 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 2025.

Aussi, il est proposé pour cette campagne d'emplois 2025 de :

- Maintenir l'ensemble des postes permanents et pérennes devenus vacants au cours de l'année 2024 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.

C'est une campagne d'emplois contrainte par les emplois et la capacité financière de l'établissement que nous vous proposons pour 2025, avec des créations d'emplois **contractuels** 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 réduction de la précarité.

2. MODALITES D'ORGANISATION DE LA CE 2025

Cette campagne d'emplois BIATSS a donné lieu à des échanges entre les composantes et la direction politique de l'UPEC dans le cadre d'un dialogue de gestion avant l'été et en septembre avec les services centraux.

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 comprenant les données RH les concernant.

Comme pour la CE précédente, un retour sera fait à chaque structure sur l'ensemble de leurs demandes.

3. RAPPEL DES REGLES ET DU LEXIQUE

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

Une campagne d'emplois porte sur les emplois et donc la structure organisationnelle de l'établissement. Plusieurs types de demandes peuvent être sollicités :

- **Des créations de postes** : cela impacte à la fois l'organigramme de la structure et la masse salariale de l'établissement. Elles doivent répondre à un besoin défini. L'ensemble de ces créations relèvent du budget de l'établissement hors SCSP et donc du plafond 2.

- **Les réactivations** correspondent à des postes pérennes créés antérieurement mais vacants en 2024 donc sans impact budgétaire en 2024. Cela revient à une création budgétaire en 2025.
- **Les transformations** relèvent essentiellement de demandes de changement de corps, parfois de modification de poste. Les changements de corps pour les agents titulaires se réalisent par 2 voies : le concours et l'inscription sur une liste d'aptitude dans le cadre de la promotion. Les profils de poste doivent être modifiés pour correspondre aux missions du nouveaux corps.
- **Les maintiens** relèvent de postes pérennes qui ont impacté la masse salariale en 2024. Ils peuvent être vacants ou pas. Ils n'ont pas d'impact sur la structure des emplois car ils sont déjà créés . Les structures n'avaient pas à remonter ces demandes. Toutefois s'il existe un impact budgétaire en 2025, celui est acté dans le budget 2025.

Aux côtés de ces 4 types de demandes certaines demandes sont traitées différemment à savoir ;

- **Les grands projets** : au regard de la spécificité de gestion de ces projets et des calendriers de financement, les demandes de créations sont traitées dans des campagnes d'emplois spécifiques, *au fil de l'eau*. Ainsi les demandes des structures dans le cadre de ces projets ne sont pas traitées dans cette campagne et seront présentées par la Direction de la transformation
- **Les apprentis** : les emplois d'apprentis et leurs affectations ne sont pas arrêtés lors de cette campagne. Seul le volume d'apprentis est acté.
- Certaines demandes sont qualifiées de **Hors campagne d'emplois (HCE)** car elles ne relèvent pas de la structure des emplois mais concernent des situations individuelles (Cdisation, revalorisation salariale)

Pour rappel également, les emplois sont financés:

- Soit sur des postes dits « **Etat délégué** » ou **plafond 1**, c'est-à-dire financés sur la SCSP. Ces postes sont pourvus en priorité par des agents titulaires et à défaut par des agents contractuels ;
- Soit sur des postes dits « **dotation établissement** » ou **plafond 2**, c'est-à-dire financés sur le budget de l'établissement,
 - Que ce soit sur l'enveloppe centrale du budget
 - sur celles des structures
 - Ou sur grands projets.

Ces postes sont pourvus uniquement par **des agents contractuels** et uniquement si la masse salariale est disponible.

Règles d'ouverture des concours pour les personnels BIATSS

L'objectif des concours est de pourvoir des emplois **vacants de titulaires** ou susceptibles de le devenir. De ce fait il n'est pas possible d'ouvrir un concours pour des emplois financés par la dotation établissement (=plafond 2)

Un concours ne répond donc pas à la question de la promotion ou de la pérennisation d'un agent.

Les structures peuvent demander l'ouverture de concours uniquement **si elles disposent de supports de plafond 1 vacants et :**

- Les postes ouverts au concours sont mutualisés sauf « emploi type très spécifique » relatif à une expertise unique dans l'établissement. Deux situations se présentent alors :

- o Le lauréat est l'agent contractuel occupant le poste, il a donc vocation à être titularisé ;
- o Le lauréat est un extérieur, le contrat de l'agent à vocation à prendre 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.

L'évaluation du taux de risque par la DRH tiendra compte de ces éléments. Le service formation est à disposition pour mettre en œuvre les formations permettant de se préparer.

Par ailleurs, l'ouverture des concours est déterminée en prenant en compte :

- o Les différents métiers de la cartographie des emplois UPEC. Tous doivent bénéficier d'ouvertures de 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).
- o La répartition entre **concours internes et externes** et l'obligation de réserver 6% des concours aux candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

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

1. Dans le cadre de l'ouverture de concours

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

Cependant, 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 . En cas d'échec, l'établissement est tenu de nommer le lauréat et conserve 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.

2. 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 conseil d'administration :

- 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 »).

EXAMEN DES DEMANDES

LES MAINTIENS

Les demandes de maintien de postes pérennes n'ont pas été demandées lors de cette campagne d'emplois.

En effet, la campagne d'emplois relève de la structure de l'emploi et ces postes ont déjà été créés antérieurement et occupés en 2024, partiellement ou sur la totalité de l'année. Toutefois s'il devait y avoir un impact budgétaire en 2025 celui-ci a été estimé et intégré au budget 2025.

Il est à rappeler que les demandes de remplacement de ces postes 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.

→ **L'ensemble des demandes de maintien sur postes permanents et pérennes reçoivent un avis favorable.**

Ils seront pourvus en cas de vacance soit par :

- Des lauréats de concours, internes ou externes
- Des agents titulaires promus sur liste d'aptitude et en poste dans l'établissement,
- Des recrutements 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, etc..

Parallèlement à ces maintiens, l'UPEC recrute des apprentis dont les demandes par les structures sont en forte augmentation. L'objectif fixé à la CE 2024 était de revenir à 30 apprentis hors les emplois financés sur les grands projets, objectif atteint en 08/2024.

→ **Aussi il est proposé de reconduire cet objectif de 30 apprentis, hors grands projets.**

La DRH affectera les recrutements dans les structures en fonction des besoins et des conditions d'accueil après avoir réalisé en 01/2025 un recensement des demandes comme en 2024

LES TRANSFORMATIONS

Le tableau des demandes de transformations Biatss, fait état de 24 demandes (émanant de 15 structures différentes) dont **14 sont arbitrées favorablement**.

Ces demandes sont motivées par une complexification des missions et des évolutions d'organisation.

Sur les 10 demandes ayant reçu un avis défavorable :

- 7 concernent des postes sur lesquels sont affectés des agents titulaires et qui relèvent de promotion individuelle
- 3 concernent des postes pour lesquels le profil de poste est à retravailler pour définir le niveau et/ou les missions

Sur les 14 demandes proposées, une est une modification de BAP, 1 une modification de fonction et les 12 autres de repyramidage d'emploi.

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.

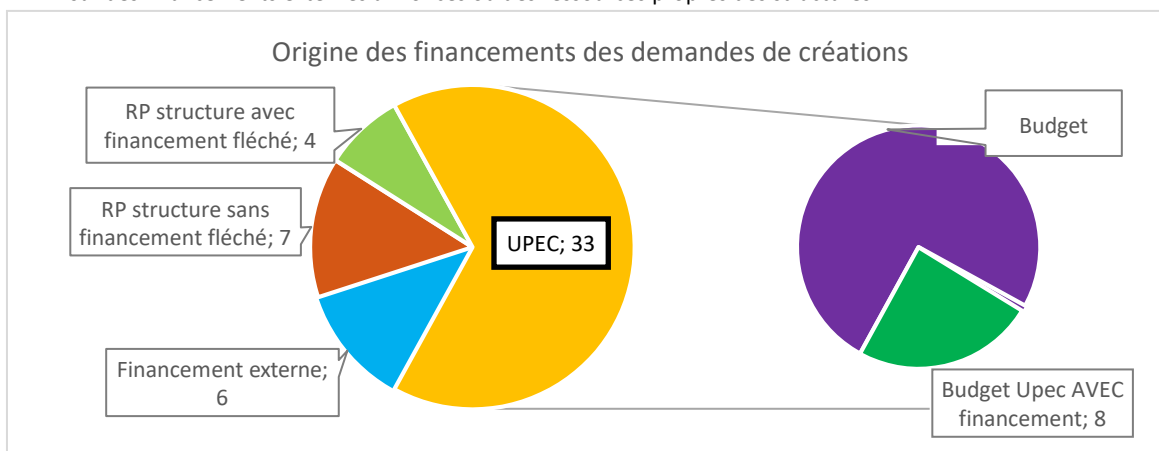
LISTE 14 DEMANDES DE TRANSFORMATION AVEC AVIS FAVORABLE

Structures	Fonctions actuelles	Fonctions futures	Niveau actuel	Niveau future
C -AEI-IS	Assistant.e technique		C	C - Adj. technique
C -DROIT	Assistant.e administrative et RH		C	B - Technicien
C -INSPE	Responsable de la scolarité		B	A-ASI
C -INSPE	Responsable RH		B	A-ASI
C- LLSH	Responsable des formations alternantes & continues	RAC adjoint à la pédagogie	A-IGE	A-IGE
C -SANTE	Technicien.ne de laboratoire	Ingénieur.e de recherche	B	A-IGR
C -SESS-STAPS	Coordonnateur.trice des examens et plannings Staps		C	B - Technicien
SC - AC	5 Gestionnaires financiers		C	B - Technicien
SC-DPDD	Gestionnaire financier		C	B - Technicien
SC-DSI	Directeur technique		A-IGE	A-IGR
Total général				14

LES CREATIONS

50 demandent de création de poste ont été sollicitées :

- ⇒ Issues de 6 composantes et 11 services centraux
- ⇒ 18 demandes pour les composantes et 31 pour les services centraux
- ⇒ 33 demandes financées sur le budget central UPEC, dont 25 sans aucune source de financement
- ⇒ 17 sur des financements externes annoncés ou des ressources propres des structures



➤ Les demandes de créations avec financement

Les 18 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. Ce sont donc des postes non pérennes.

➔ Elles reçoivent toutes un avis favorable

Toutes ces demandes financées sur des dispositifs ou des recettes externes validées sont :

- Toutes des emplois contractuels sur la durée du financement, en priorisant le **contrat de projet**.
- Ne pourront prendre effet si et seulement si le financement est constaté au moment de la demande de recrutement. Les demandes de recrutement seront soumises 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).

Liste des 18 créations avec leur financement

Structures	Origine du financement	Fonctions	Catégorie/corps				Total
			A-IGR	A-IGE	A-ASI	B	
SC - AC	COMP	Gestionnaire financier				1	1
SC - AC	COMP	Gestionnaire financier				1	1
SC-DAF	COMP	Contrôleur interne budgétaire		1			1
SC-DAF	COMP	chargé.e analyse des flux financiers		1			1
SC-DEVE	Orracle	Assistant événementiel en orientation			1		1
SC-DEVE	Université inclusive	Assistant-e d'orientation et d'insertion professionnelle		1			1
SC-DIFPRO	CFA	Gestionnaire apprentissage				2	2
SC-DIFPRO	recettes FC	Gestionnaire formation professionnelle				2	2
SC-DRV	COMP	Gestionnaire apurement des comptes d'attente				1	1
SC-DRV	Frais de gestion des contrats	Assistant-e de communication			1		1
SC-DRH	COMP	Gestionnaire formation - école des cadres				1	1
C -IUT SF	Convention Melun	Infographiste				1	1
C -SANTE	Plan Santé	Gestionnaire pédagogique				1	1
C -SANTE	Convention Région Ile de France	Formateur coordinateur		1			1
SC-SSU	Convention CPAM	Médecin généraliste	1				1
SC-SSU	Convention CPAM	Assistant médical				1	1
Total			1	4	3	10	18

2 / Les demandes sur ressources propres des structures sans financement associé

7 demandes de créations ont été sollicitées sur ressources propres de la composante sans qu'un financement spécifique ait été précisé.

2 Composantes sont concernées : l'IUT SF et la Santé

Elles sont motivées par un accroissement d'activité ou le maintien de poste non pérenne. 1 seule de ces demandes n'est pas retenue (Santé DUFMC) au regard des évolutions à venir et des postes de renfort acté en 03/2024 et pas tous pourvus à ce jour.

➔ **Sur ces 7 demandes, il est proposé de retenir 6 d'entre elles**

Liste des 6 créations sur ressources propres

Structures	Fonctions	Catégorie/corps		Total	Compléments
		B	C		
C -IUT SF	Gestionnaire pédagogique (GCCD)		1	1	Création valide jusqu'à la vacance du poste BI00000532
C -IUT SF	Gestionnaire pédagogique (GIM)		1	1	
C -SANTE	Gestionnaire pédagogique (études médicales)	2		2	
C -SANTE	Gestionnaire pédagogique (paramédical IFSI-IFMEM)	1		1	
C -SANTE	Technicienne communication	1		1	
Total		4	2	6	

2 / Les demandes sur le budget central de l'UPEC sans financement associé

25 demandes de création sont demandées sur le budget central de l'UPEC et sans aucun financement émanant de 12 structures, 6 composantes et 6 services centraux.

Les propositions sont les suivantes :

- 4 créations acceptées :
 - 1 ingénieur pédagogique au CIDP suite à la fin des financements PULSE, indispensable à la poursuite de l'activité
 - 1 Chargé des marché public à la DAF afin de renforcer cette activité sous doté et indispensable pour structure la démarche d'achats publics
 - 1 Directeur adjoint à la DPDD, un poste de plein exercice est en effet nécessaire à l'activité au regard des enjeux
 - 1 Ingénieur en ingénierie logiciel (BPMN) à la DSI
- 20 créations à la condition que les structures trouvent un financement (ressources propres ou externe)
- 1 avis défavorable au regard de la situation de la structure (Droit)

➔ **4 créations acceptées et 20 sous condition de financement**

Listes des créations avec un avis favorable sous réserves qu'un financement soit associé

Structures	Fonctions	Avis	Catégorie/corps				Total général
			A-ASI	A-IGE	B	C	
C -AEI-IS	Gestionnaire scolarité	Oui si financement				1	1
C -AEI-IS	Secrétariat du Doyen	Oui si financement			1		1
C -FST	Assistant-e ingénieur-e en expérimentat° et instrumentation biologiques	Oui si financement	1				1
C -FST	Assistant-e ingénieur-e en instrumentat° et techniques expérimentales	Oui si financement	1				1
C -FST	Technicien-ne en chimie et sciences physiques	Oui si financement			1		1
C -IUT CV	Assistant en ingénierie logicielle/gestionnaire d'infrastructure	Oui si financement	1				1
C -IUT SF	Gestionnaire administrative	Oui si financement				1	1
C -SANTE	Gestionnaire RH-chargé des vacataires enseignants	Oui si financement			1		1
SC-CIDP	Ingénieur pédagogique	Oui si financement		1			1
SC-DAF	Assistant.e /Gestionnaire marchés publics	Oui si financement			1		1
SC-DAF	Chargé.e des achats et des marchés	Oui si financement		1			1
SC-DAF	Travel manager	Oui si financement			1		1
SC-DAJG	Chargé des affaires juridiques	Oui si financement		1			1
SC-DEVE	Deux psychologues de l'Education Nationale	Oui si financement		1			1
SC-DEVE	chargé d'accompagnement des porteurs de projets	Oui si financement		1			1
SC-DEVE	Assistant-e d'orientation et d'insertion professionnelle	Oui si financement	1				1
SC-DPDD	Chargé de Pilotage énergétique	Oui si financement	1				1
SC-DSI	Ingénieur en ingénierie logicielle - Développeur	Oui si financement		1			1
SC-DSI	Ingénieur système (dédié recherche)	Oui si financement		1			1
SC-DSI	Responsable de domaine applicatif	Oui si financement		1			1
Total			5	8	5	2	20

Le budget « Masse Salariale » présenté au Budget initial 2025 portera, à la fois les créations de ces postes à compter de septembre 2025, les transformations de postes mais également 31 réactivations sur 37 demandées à ce jour des emplois précédemment validés à compter d’avril 2025. 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. Sur les 6 réactivations non retenues à ce stade, 5 relèvent de question d’organisation ou de poste à revoir avec les structures (Droit, Inspe et IUT SF) et 1 relève d’une question de financement (IMRB).

En conclusion le coût de la campagne d’emploi est estimé à :

Demandes	Nombre	Impact MS 2025 K€	Impact MS 2026 K€
Création	28	647	718
Réactivation	31	1 147	578
Transformation	14	60	119
Total général	73	1 854	1 415

80% des dépenses sont financés par des recettes externes, des projets ou des ressources propres.

7 – LES POSTES BIATSS OUVERTS AU CONCOURS EN 2025

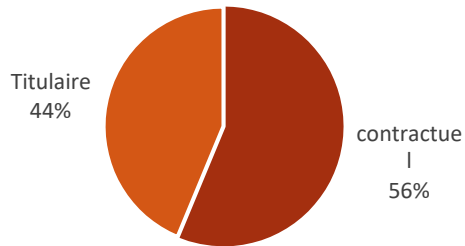
Typologie des demandes

Cette année, les structures ont exprimé 33 demandes :

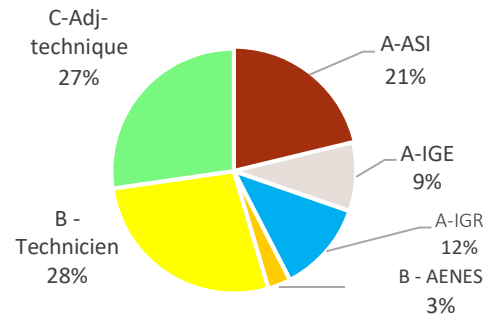
- 28 demandes relèvent de postes sur plafond 1 et 5 sur plafond 2 ;
- 11 demandes sont uniques ;
- Les 28 demandes se répartissent comme suit : 3 en B et 1 en D, 4 en E, 1 en F, 1 en G et 18 en J soit les 2/3 des demandes sur cette dernière BAP.

A ces 33 concours s’ajoutent 2 de demandes de recrutement sans concours de magasinier. Ce type de recrutement est spécifique à la filière des bibliothèques.

Statut des agents sur postes demandés
aux concours (Plafond 1)



Répartition des demandes de concours
par catégorie ou corps (toutes demandes)



Listes des 28 demandes de concours par corps et structures

Type de concours et structures	Plafond 1						Total Plafond 1
	A-ASI	A-IGE	A-IGR	B - AENES	B - Technicien	C-Adj-technique	
3eme voie		1					1
SC-DEVE		1					1
Concours externe		1	1				2
C -FST			1				1
C -IAE		1					1
Concours interne	6	1	2	1	4	6	20
agence comptable				1			1
C -DROIT					1	2	3
C -FST	2				3		5
C -SANTE						2	2
SC-CIDP			1				1
SC-DAF							
SC-DEVE	1					2	3
SC-DRV		1					1
SC-DSI	3		1				4
Ne sait pas	1		1		2	1	5
C -IAE					2		2
C -SANTE	1					1	2
SC-DEVE			1				1
Total général	7	3	4	1	6	7	28

Les règles statutaires 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.

L'ensemble des ouvertures de concours sont autorisés par le ministère après validation par le rectorat en janvier prochain. Si les règles ne sont pas respectées, nos demandes peuvent être refusées.

2/ Analyse du risque :

- Si l'emploi est 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.
- Si l'emploi est 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.*
- Si un titulaire est lauréat d'un concours, il ne peut être nommé que sur un poste correspondant au concours passé. Toute transformation de l'emploi ne peut être actée que par une campagne d'emploi. L'agent titulaire a alors vocation à occuper un poste vacant correspondant à son nouveau corps. *Dans ce cas, la DRH affectera l'agent lauréat 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 novembre, 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 permettant d'informer les agents de l'ouverture d'un concours, des conséquences éventuelles, de la nécessité de s'engager dans un parcours de formation accompagné par sa structure. 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

En 2024, 16 concours ont été ouverts sur la filière ITRF et à ce jour nous avons déjà 12 lauréats et nous sommes dans l'attente des résultats du concours d'assistant ingénieur.

Propositions d'ouverture

Il est proposé d'ouvrir **18** postes, au maximum, cette année au concours selon la répartition suivante, par niveau auxquels s'ajouteront **3** emplois pour des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Ce chiffre sera ajusté en fonction des retours d'engagement des agents et structures :

Concours	Concours externes	Concours internes	Nomination BOE	% par catégorie
A-IGR	1	1		43%
A-IGE	1	1	1	
A-ASI	2	2		
B - Technicien	3	3	1	33%
C-Adj-technique	2	2	1	24%
Total général	9	9	3	100%

Propositions maximales d'ouverture de concours pour la session 2025 par corps

Nombre de postes	Corps	Concours Externes	Concours interne
8	CATEGORIE A		
2	IGR	1 bap J	1 Bap E
2	IGE	1 bap J	1 bap J
4	ASI	1 bap E +1 BAP J	1 bap B+ 1 BAP J
6	CATEGORIE B		
6	Technicien	2 bap J +1 Bap G	3 bap J
4	CATEGORIE C		
4	Adjoint technique	2 bap J	2 bap J
18	CE 2025 Nombre de postes au concours		

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. 2 postes de magasinier sont par ailleurs demandés et proposés en recrutement direct.

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. La version finale est proposée au rectorat qui valide les demandes et qui peut solliciter des modifications.