

**Direction des Ressources Humaines  
Président**

**Mesdames, Messieurs les doyens,  
directrices et directeurs de  
composantes et de services communs  
Mesdames, Messieurs les directrices  
et directeurs de services centraux**

Objet : Mise en œuvre de la campagne d'emplois 2023  
Note technique DRH  
N/Réf. : GP/DK

Marseille, le mercredi 6 juillet 2022

Madame, Monsieur, Cher(e)s Collègues,

La campagne d'emplois est un temps fort de synergie entre stratégie RH des structures internes et politique RH de l'établissement. Il s'agit d'un temps de réflexion et de dialogue très riche et très dense, de co-construction.

Pour un établissement comme le nôtre, l'objectif ambitieux d'une campagne d'emplois est de mettre à disposition auprès de chacune des structures, composantes, unités de recherche, directions centrales et services communs, qui le composent, le potentiel humain dont elle a besoin pour mener à bien ses missions de service public, tout en assurant la maîtrise globale de l'évolution de la masse salariale, dans le respect des contraintes réglementaires, techniques ou financières, et avec pour enjeu le rééquilibrage des moyens.

Ceci posé, chaque structure se doit d'établir et de proposer un schéma d'emplois dans la limite d'une enveloppe de masse salariale qui lui est dédiée, tenant compte des paramètres et contraintes qui s'imposent, comme la nécessité d'absorber le GVT positif<sup>1</sup>, et les nouvelles mesures du ministère qui ne sont désormais, plus systématiquement compensées par la Subvention pour Charge de Service Public.

Pour l'année 2023 le calcul des enveloppes par structures a été simplifié avec la mise en place d'un prélèvement unique quelle que soit la population (EC, BIATSS) tout en conservant le principe de progressivité selon la taille de la composante. Dans la perspective d'atteinte de l'équilibre budgétaire, ce cadre a été établi après calculs et arbitrages.

Ce prélèvement va permettre de :

- Financer le **GVT +** (Glissement, vieillesse, technicité) qui n'est plus pris en charge par le ministère depuis 2018, et qui ne sera pas à l'équilibre pour les prochaines années,
- Prendre en charge les mesures **non financées du ministère** (télétravail / smic contractuels / point indice, par exemple),
- Soutenir la **stratégie de l'établissement** par des mesures nouvelles RH.

---

<sup>1</sup> GVT positif = surcote automatique de masse salariale induit par les avancements et promotions des fonctionnaires

Les grandes priorités de cette campagne d'emplois 2023 sont les suivantes :

- Maintenir le nombre de promotions en PR par la voie du 46-3 pour continuer à proposer, de manière significative, des promotions pour les maitres de conférences d'AMU, à savoir 20 créations par rehaussement en 2023 (sous réserve de validation par le ministère), dont le différentiel de coût sera pris en charge par le central.
- Favoriser les promotions des agents PRAG/PRCE en MCF (5 possibilités) avec compensation par le central pour la composante en heures de cours complémentaires.
- Poursuite de l'augmentation du nombre de CRCT.
- Favoriser la titularisation des agents contractuels (15 postes).
- Augmentation du nombre de Primes d'Enseignement Pédagogiques en 2023 (+ 20).
- Mise en place du CIA pour les BIATSS.
- Favoriser le recrutement des personnels en situation d'handicap et ainsi poursuivre la trajectoire fixée dans notre SDH (6%).

Les demandes de revalorisations salariales individuelles seront demandées et arbitrées pendant cette campagne, avec une analyse par le pôle développement RH.

Le dispositif de la prime de fin de contrat doit être prévu et pris en charge par les structures sur leurs ressources propres, les contrats étudiants sont également concernés maintenant.

La note technique jointe au présent courrier vous propose les principes et règles de gestion applicables dans le cadre de la campagne d'emplois 2023, ainsi que ses modalités techniques d'élaboration et son calendrier.

Persuadé que chacune et chacun d'entre vous aura saisi tout l'enjeu des efforts consentis pour cette campagne d'emplois 2023, et aura ainsi à cœur de s'inscrire pleinement dans cette volonté partagée de maîtrise des moyens et de consolidation d'un équilibre financier et budgétaire, je saisis l'occasion de cet échange pour vous souhaiter une excellente rentrée.

**Le Président**  
  
**Eric BERTON**



## CAMPAGNE D'EMPLOIS 2023 NOTE TECHNIQUE

### I. Campagne d'emplois :

La campagne d'emplois a vocation à répondre aux priorités de l'établissement. Elle doit permettre leurs mises en œuvre tout en sécurisant les conditions de fonctionnement de l'établissement, selon les grands principes du schéma directeur des ressources humaines (SDRH), et en particulier :

- Le rééquilibrage progressif entre BIATSS / Enseignants-chercheurs en faveur du nombre de BIATSS ;
- Le rééquilibrage du nombre de « BIATSS soutien » par rapport aux « BIATSS support » ;
- Le repyramidage des emplois BIATSS ;
- Le respect du nombre réglementaire d'emploi de personnels en situation de handicap parmi les effectifs de l'établissement ;
- Le maintien d'une masse salariale soutenable, en N et N+1.

### Le périmètre de travail de la campagne d'emplois est constitué par l'ensemble des supports **Etat vacants** entre le **01/01** et le **31/12/23** :

- Les supports titulaires définitivement vacants permettent d'alimenter l'enveloppe de recrutement affichée dans DEMAT CE pour la structure : il s'agit des supports sur lesquels ne reposent plus aucun contrat d'agents à la date précitée ;
- Les supports contractuels vacants et titulaires temporairement vacants n'abondent pas l'enveloppe mais sont pris en compte dans les équilibres globaux.

Les supports sur Ressources Propres et autres rémunérations accessoires sont examinés au sein de la campagne d'emplois sur Démat'Ce dans le module dédié :

- La base de travail, mise à disposition dans DEMAT CE et recensée par le bureau de la masse salariale et des Emplois (BMSE), est constituée de :
- Tous les départs définitifs prévus en 2023 (agent ayant déposé leur dossier de retraite auprès du pôle gestion de la DRH ou quittant définitivement l'université par mutation par exemple) ;
- Les départs définitifs 2022 non pris en compte lors de la campagne d'emplois 2022 (retraites, mutations, décès...).

Les entrants sont considérés comme recrutés au 1er jour du mois suivant le départ de l'occupant du poste qui est ainsi devenu vacant, que celui-ci soit titulaire ou non.

Les besoins en supports Etat titulaires BIATSS des laboratoires feront l'objet d'une expression de besoin coordonnée par les composantes de rattachement des unités de recherche au regard des possibilités offertes par les vacances. Ils apparaîtront donc dans l'outil DEMAT CE et abonderont et décomptent l'enveloppe de recrutement.

Pour les composantes, les propositions seront hiérarchisées et transmises pour arbitrage aux vice-présidents thématiques.

Le pôle développement de la DRH sera associé aux différentes étapes de la construction de la campagne d'emplois, notamment pendant certains ateliers techniques afin d'accompagner les structures au mieux dans leurs perspectives d'organisation.

## II. Principes relatifs aux vacances définitives :

### 1. Constitution de l'enveloppe de masse salariale

Pour l'élaboration des enveloppes de masse salariale, sont pris en compte l'ensemble des supports titulaires vacants définitivement (retraites, mutations, décès, démissions...). Ces supports sont ceux qui n'ont pas été pris en compte dans la campagne d'emplois 2022 (y compris les concours infructueux N-1), complétés par les nouveaux départs 2023.

Seules les structures concernées par des départs définitifs (2023 ou 2022 non pris en compte) peuvent disposer d'une enveloppe pour proposer des recrutements.

De même, seuls les départs à la retraite dont les dossiers auront été déposés officiellement au 15/09/2022 à la DRH seront pris en compte.

L'enveloppe de masse salariale disponible sera calculée sur la base d'un prélèvement unique qui sera expliqué ci-dessous.

Cette méthode permettra d'absorber des surcoûts des campagnes d'emploi précédentes, l'autofinancement du GVT positif, ainsi que les mesures nouvelles non financées par le ministère.

Cette année, un prélèvement unique a été mis en place.

Pour les enseignants et enseignants chercheurs		Pour les Biatss	
Potentiel ETP de la composante	Total	Potentiel ETP de la composante	Total
<20	30%	<10	30%
de 21 à 100	35%	de 11 à 30	35%
Au delà de 100	40%	Au delà 30	40%

Par exemple, une structure a 1 départ en retraite de maître de conférences au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le calcul s'établira selon les modalités suivantes :

- La masse salariale totale libérée sur 2023 est de 100 000 €
- Le prélèvement est calculé à hauteur **de 40%** (pour une structure entre 51 et 100 ETP Enseignants) soit 40 000 €
- L'enveloppe de recrutement finale 2023 est donc de 60 000€.
- La composante pourra utiliser librement cette enveloppe.

### 2. Recrutements :

Chaque structure fera des propositions de recrutements répondant au mieux à ses besoins dans la limite de l'enveloppe de masse salariale, soit de titulaires (mobilité interne/externe ou concours) soit d'agents contractuels.

**Toute modification d'emploi ou repyramidage** est possible dans la limite stricte de l'enveloppe pluriannuelle. Ainsi l'impact du recrutement ne doit pas dépasser les années N et N+1 dans les limites de l'enveloppe de masse salariale allouée. Ce solde est calculé dans l'outil DEMAT CE, et doit rester négatif ou nul.

La prévision de recrutement sur support Etat doit anticiper les situations de pérennisations d'agents arrivant au terme de six années de contrat et financés sur ressources propres, dont les crédits Recherche et Amidex.

### **3. Prise en compte des lauréats de concours Sauvadet**

Le positionnement progressif des agents bénéficiaires du protocole Sauvadet et sur support gagé vers un support Etat doit se poursuivre.

Ainsi, le remplacement de personnels titulaires rémunérés sur ressources propres (emplois gagés) ne peut s'envisager que par des agents contractuels.

A ce jour, 165 titulaires sur emploi gagé ou Sauvadet sont encore imputés sur ces supports spécifiques. Chaque structure devra anticiper au mieux le transfert total de ces personnels sur support Etat.

Conformément à la réglementation, les supports gagés et Sauvadet libérés définitivement (départs définitifs de l'université) seront supprimés. Les structures auront la possibilité de recruter un agent contractuel pour remplacer l'agent titulaire et ainsi garder un effectif et donc une force de travail équivalente.

### **4. Renforcement du recrutement des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)**

L'établissement est tenu de par la loi de respecter un quota de 6 % de recrutement de BOE sur l'ensemble de ses effectifs.

Chaque structure devra en tenir compte dans ses propositions de recrutement.

Cette année, de nouveaux types de recrutement BOE sont expérimentés. Le bureau Handicap de la DRH vous guidera dans vos demandes selon les différentes voies d'accès possibles :

- Contrat donnant vocation à titularisation,
- Titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage,
- Voie promotionnelle par détachement des fonctionnaires.

Cette règle s'inscrit par ailleurs dans les principes du Schéma Directeur du Handicap (SDRH) de l'université. La date fixée pour la nomination des concours de type BOE est identique toutes catégories confondues : 1<sup>er</sup> décembre. La masse salariale calculée dépendra de la situation de l'agent et de la voie d'accès :

- Contrat donnant vocation à titularisation : les douze premiers mois d'un agent restent celle d'un agent contractuel, à laquelle la prime statutaire de fonctionnaire s'ajoute. Au bout d'un an, elle équivaut à celle d'un titulaire.
- Titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage : l'agent est titularisé dès la 1<sup>ère</sup> année. Le chiffrage correspondra au différentiel entre un coût moyen entrant de la catégorie concernée et le coût d'apprenti.
- Voie promotionnelle par détachement des fonctionnaires : l'agent sera détaché dans le corps d'accueil. Le chiffrage correspondra à une promotion interne du même type que les calculs des listes d'aptitude.

Pour chaque structure, les ouvertures de postes BOE des 3 dernières années seront listées et communiquées en amont de la campagne d'emplois.

## **5. Ouverture de concours :**

Comme indiqué, la campagne d'emplois 2023 ne permettra pas toujours la reconduction automatique et à l'identique de chaque support de titulaire libéré.

La structure doit prévoir le nombre de concours de titulaires suite aux départs définitifs de titulaires sur l'année civile 2023 (tous types de départs : retraite, mutation, décès...), dans la limite des enveloppes budgétaires 2023 allouées.

## **6. Concours article 46-3 et 26-I-2**

Conformément aux engagements présidentiels, repris par ailleurs dans le cadre du débat d'orientation budgétaire voté en conseil d'administration le 19 juillet 2022, il est demandé de favoriser de manière significative le nombre de possibilités de promotions pour les maîtres de conférences d'AMU notamment via des concours PR sur l'article 46-3. Le coût de ces rehaussements MCF/PR sera pris en charge directement en central (20).

De plus AMU propose de financer en central la promotion de PRAG/PRCE en MCF par la voie du concours 26-I-2 au nombre de (5) avec compensation du différentiel pour la composante en heures de cours complémentaires.

## **7. Soutenabilité financière (prise en compte de l'impact de l'effet année pleine)**

L'utilisation de l'enveloppe de masse salariale par la structure doit permettre de garantir la soutenabilité financière de l'établissement à long terme. Le coût du recrutement doit être intégré de façon pluriannuelle. En effet, la nomination des lauréats de concours intervenant en fin d'année civile (entre septembre et décembre), l'impact des recrutements de fonctionnaires sur la masse salariale de l'année N est faible mais reporte un engagement de dépense élevé sur l'année N+1 (effet année pleine).

**Les impacts pluriannuels feront partie des points évalués dans le processus d'arbitrage.**

## **8. Validation par les instances des recrutements enseignants**

Seuls les supports de titulaires seront présentés « pour vote », les supports de contractuels financés par de la masse salariale Etat le seront « pour information », ce qui permettra de faire évoluer, en cas de besoin, ces recrutements.

Toutefois, comme les années précédentes, les structures devront communiquer l'ensemble des éléments (section CNU, département de formation, laboratoire, profil court) qui permettront d'éclairer la gouvernance et les instances sur les choix opérés dans les prévisions de recrutement. Il est rappelé à cet égard que les composantes sont à l'initiative et donc garante du dialogue qui doit s'opérer avec les unités de recherches afin de déterminer et finaliser précisément les « profils recherche », en fonction des besoins. Les profils de poste devront être communiqués à la DRH suffisamment en amont afin de permettre le contrôle de cohérence / adéquation entre les demandes formulées et les profils.

Toutes les demandes non prévues en campagne d'emplois ou celles dont le montant financier est différent de celui prévu (coût supérieur à la masse salariale utilisable) seront soumises à un arbitrage du Président.

## **9. Maintien des gels d'emplois précédents**

Dans un souci de maîtrise de la masse salariale, le nombre de supports « gelés » lors des campagnes d'emplois précédentes sera maintenu. Les structures qui souhaiteraient « dégeler » des supports devront compenser le surcoût de masse salariale ainsi généré par d'autres mesures d'économies (par exemple : l'ouverture d'un concours sur un support de professeur des universités sera compensé par le non renouvellement de 2 ATER

ou une diminution de l'enveloppe d'HCC à hauteur du coût entrant d'un professeur des universités). Enfin, les demandes de fin de dégels seront arbitrées globalement au regard des marges dégagées sur le budget global de l'établissement.

### **10. Modification des conditions d'emplois**

Toutes corrections ou modifications d'emplois (revalorisations salariales, changement de quotité de temps incomplet ou complet, rehaussement de contrat) seront traitées en campagne d'emplois et non plus au fil de l'eau.

Il en sera de même pour les prévisions de recrutements d'agents contractuels dont la structure souhaite recruter au-delà du 1<sup>er</sup> échelon du corps concerné.

Ces demandes sont à transmettre dans le cadre des ateliers techniques avec les pièces justificatives nécessaires ( fiche de poste avant et après, organigramme, argumentaire). Le chiffrage du surcoût sera calculé par le bureau masse salariale et emplois et sera intégré aux autres propositions dans le calcul des impacts.

### **III. Principes relatifs aux vacances temporaires**

#### **Recrutements :**

L'ouverture d'un recrutement permanent (fonctionnaire ou CDI) sur ce type de support n'est pas autorisée. La structure doit prévoir le retour des agents concernés sans création de surnombre.

Pour **les recrutements d'agents contractuels**, la prévision de coût est calculée pour un agent contractuel de corps équivalent, recruté au 1<sup>er</sup> grade de ce corps et au 1<sup>er</sup> échelon de ce grade, sauf cas particulier sur la rémunération. Si le recrutement est effectué sur un indice supérieur par rapport à la prévision budgétaire, il devra être accompagné d'un argumentaire, d'une fiche de poste, et le surcoût sera pris en charge par la structure.

### **IV. Fiches de poste et conditions de recrutement des Enseignants**

Cette année, un nouveau dispositif préalablement défini par le CACr prévoira la possibilité d'organiser des mises en situation lors des concours Enseignants-Chercheurs. Les fiches de poste seront revues en conséquence.

Les composantes devront informer la DRH de leur souhait en fonction des modalités définies par le CACR, modalités qui seront précisées en janvier 2023.

### **V. Calendrier**

La première estimation des enveloppes de masse salariale sera communiquée aux structures début juillet 2022. Les changements qui interviendront après la constitution de ces enveloppes pourront être pris en compte **au 15 septembre 2022**.

Au-delà de cette date, les nouveaux départs définitifs ne pourront pas faire partie de l'examen en campagne d'emplois et donc du vote du budget initial, et par conséquent de la notification 2023. Si un départ définitif non pris en compte dans la campagne d'emplois intervient, la structure aura la possibilité de recruter un agent contractuel (ou un fonctionnaire BIATSS par le biais de la mobilité) via une FEB en cours d'exercice.

Des réunions d'accompagnement « **ateliers techniques** » permettront aux structures de lever toutes les interrogations sur l'utilisation de leur enveloppe prévisionnelle de masse salariale ETAT et sur la façon dont les éléments seront collectés. Lors de ces ateliers, les moyens humains (supports, HCC et vacations administratives, contrats étudiants) sur **ressources propres** feront également l'objet d'une révision.

Elles ont pour objectif de recueillir les prévisions détaillées d'utilisation de l'enveloppe par la structure. La préparation de ces séances est donc indispensable afin de pouvoir répondre à toutes les interrogations liées aux choix opérés.

Les ateliers techniques se dérouleront jusqu'au **23** septembre 2022. A l'issue de cette étape, les enveloppes de masse salariale disponible seront arrêtées.

Les conférences de moyens se tiendront à partir du mois d'octobre.

**L'ensemble des documents nécessaires aux ouvertures de concours (fiches de poste) devra être intégré par les structures dans l'application « Demat CE » avant le 22 novembre 2022 au plus tard. Aucun complément ne pourra être pris en compte après cette date.**

Un tableau récapitulatif de ce calendrier est inséré en annexe.

## CALENDRIER PREVISIONNEL

CA 19 juillet	Vote du DOB (Débat d'Orientation Budgétaire)
21 juillet	Envoi des lettres de cadrage budgétaire politique (incluant la CE)
Fin juillet	Envoi des supports de collecte et d'organisation du planning d'accompagnement technique BP 2022 et BR 2021
Du 5 au 23 septembre	Ouverture Démat'Ce 05/09 Accompagnement des structures en ateliers techniques de travail
30 septembre	Date limite de saisie des prévisions budgétaires finalisées et des propositions MS RP et demandes CE pour tous hors recherche
Octobre	Conférences de moyens
Novembre	Consolidation du BP 2023 et préparation des arbitrages
Novembre	Arbitrages du BP 2023
2-6-13 Décembre	Vote du budget 2022 et de la campagne d'emplois par les instances d'AMU : <b>CAC/CT/CA</b>