

**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 2024  
Note technique DRH  
N/Réf. : GP/DK

Marseille, le vendredi 21 juillet 2023

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.

Comme l'année dernière 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 = surcout automatique de masse salariale induit par les avancements et promotions des fonctionnaires

Les grandes priorités de cette campagne d'emplois 2024 sont les suivantes :

a) En direction des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

- 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 12 créations par rehaussement en 2024 (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.
- Mise en œuvre d'une politique de rémunération en direction des enseignants-chercheurs/enseignants contractuels en CDD et CDI qui sera préparée dans le cadre du GT LDG de l'agenda social.
- Augmentation du nombre de Primes d'Engagement Pédagogique/C3 « formation » en 2024 (+ 20).
- Revalorisation PRP / PCA / C2 RIPEC de 10%.
- Favoriser le recrutement des personnels en situation d'handicap et ainsi poursuivre la trajectoire fixée dans notre SDH (6%) avec 1 emploi de MCF ouvert aux candidats bénéficiant d'une RQTH.

b) En direction des personnels BIATSS

- Favoriser la titularisation des agents contractuels BIATSS (21 concours).
- Favoriser le reclassement des agents d'entretien avec 3 emplois financés par le central.
- Financer la part variable du RIFSEEP (CIA pour les titulaires et PIA pour les contractuels).

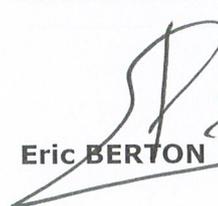
Les demandes de revalorisations salariales individuelles seront arbitrées pendant cette campagne, avec une analyse par le pôle développement RH.

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 2024, 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 2024, 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**

