

Direction des affaires
juridiques et statutaires
351 cours de la Libération
33405 TALENCE CEDEX
Tél. : 05 40 00 38 97
Fax : 05 56 80 08 37

EXTRAIT du procès-verbal de délibération du CONSEIL D'ADMINISTRATION

Formation plénière
Séance du 12 novembre 2009

Président du conseil d'administration : Monsieur Alain Boudou.

Le conseil est constitué de 30 membres dont la totalité est en exercice (Quorum : 16)

| Membres présents 12 | Membres absents représentés 9 |
|--|--|
| <p><u>Elus enseignants-chercheurs :</u> Alain BOUDOU, Philippe BAROIS, Jochen LANG, Michel OLIVIER, Claude PELLET, Irène DURAND, Patrick FISCHER, Philippe MORETTO, Charles-Henri BRUNEAU</p> <p><u>Elus IATOS :</u> Serge GROS, Patrick VILLESUZANNE, Christian PECOSTE</p> <p><u>Elus étudiants :</u> Gaëlle GUYOT</p> <p><u>Personnalités extérieures :</u></p> | <p><u>Elus enseignants-chercheurs :</u> Frédéric CASTET, Joël FARTHOUAT, Philippe MARTINEZ, Philippe MORETTO, Denis TEISSANDIER</p> <p><u>Elus IATOS :</u></p> <p><u>Elus étudiants :</u></p> <p><u>Personnalités extérieures :</u> Marc PAGLIARDINI, Jean-Marc ORGOGOZO, Jean- Louis BLOUIN, Jean-François CLEDEL</p> |

Approbation de la campagne de gestion des emplois 2010 (*document joint*)

Alain Boudou soumet la campagne de gestion des emplois 2010 au vote des conseillers qui
l'approuvent par 18 voix POUR, 1 voix CONTRE, 2 ABSTENTIONS.

Fait à Talence, le 16 novembre 2009

POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME À L'ORIGINAL

Le président,

Alain BOUDOU

UNIVERSITÉ BORDEAUX 1

**NOTE DE PRESENTATION GENERALE RELATIVE A LA CAMPAGNE DE GESTION DES
EMPLOIS 2010**

I - RAPPEL DU CONTEXTE NATIONAL

Le ministère a annoncé à diverses reprises qu'aucune mesure de suppression de postes budgétaires, ni aucune mesure de redéploiements d'emplois entre établissements ne seraient opérées en 2010.

Par ailleurs, les établissements accédant aux responsabilités et compétences élargies en 2010 (cas de l'Université Bordeaux 1), obtiendront la notification de leur plafond d'emplois et de masse salariale d'ici à la fin de l'année civile 2009, ceci devant être inscrit au budget de l'établissement et adopté par le conseil d'administration au titre du budget 2010 de l'université.

A cet effet, des rencontres avec le ministère sont prévues le 23 octobre puis en novembre : dans ce cadre, l'établissement devra obligatoirement produire le projet de gestion des emplois pour 2010.

II - LES AXES GENERAUX ET MODALITES DU PLAN DE GESTION DES EMPLOIS 2010 DE L'UNIVERSITE

Compte tenu du contexte décrit supra, il est envisagé d'opérer, à volume constant d'emplois sur **budget Etat**, des requalifications d'emplois (coût supérieur global en masse salariale prévu : 60 000 euros environ), ainsi que des redéploiements de postes entre structures, et entre filières d'emplois

Cette campagne se veut **équilibrée et maîtrisée, mais dans la continuité des orientations retenues au cours des campagnes précédentes** : renforcement des capacités de pilotage et des moyens en personnel de soutien à la fois au sein des composantes, laboratoires et services, rééquilibrages entre composantes en tenant compte des déficits en potentiel d'enseignement, en particulier à l'IUT.

Les éléments chiffrés permettant de faire les arbitrages nécessaires aux redéploiements de supports EC et BIATOS doivent absolument être consolidés au niveau de l'établissement mais également, pour ce qui concerne l'activité de recherche, avec les apports des autres tutelles (universités, écoles, organismes).

D'une manière générale, ce plan de gestion prend en compte quelques indicateurs macroscopiques concernant les évolutions des effectifs étudiants ou le bilan des redéploiements effectués au cours des dix dernières années.

Sur le plan méthodologique, l'université a porté un effort conséquent lors des derniers plans de gestion sur les potentialités de redéploiements de moyens entre structures, Cet exercice annuel ne pourra se poursuivre qu'à la condition que l'université redéfinisse clairement les indicateurs chiffrés permettant de faire les arbitrages nécessaires entre structures, entre catégories d'emplois, pour la répartition des fonctions supports (administration, financière, scolarité, infrastructure, etc.) au sein de l'établissement.

Les indicateurs devront également être mis en place pour ce qui concerne l'activité de formation ainsi que pour l'activité de recherche afin de définir des procédures et des critères admis et partagés de redéploiement dans le cadre des objectifs qui ont été fixés par le projet d'établissement.

La carte des formations qui découlera de la prochaine procédure d'habilitation devrait constituer l'un des nouveaux piliers pertinents pour l'analyse comparée des moyens affectés dans les composantes. La carte des formations actuelles, appelée à des modifications importantes, ne peut en effet constituer, un élément de cadrage légitime pour le plan de gestion 2010 et les années à venir.

Cette réflexion sur les indicateurs et outils décisionnels constitue donc un chantier prioritaire pour l'Université dans le cadre de la mise en place de la démarche qualité assurée par notre nouveau chargé de mission.

Beaucoup de redéploiements ont donc été réalisés ces dernières années afin d'accompagner l'évolution des besoins de formation. Néanmoins, les constantes de temps concernant l'évolution des effectifs ou la lisibilité des secteurs recherche sont différentes et indépendantes, et l'université doit être en mesure de répondre à ces deux paramètres parfois antagonistes. Les évolutions conjoncturelles peuvent être accompagnées par le volant d'emplois temporaires dont dispose l'établissement et par des redéploiements entre catégories d'emplois (EC, Enseignants, BIATOS). En revanche, certains déficits structurels d'encadrement concernant notamment les fonctions supports et la filière BIATOS doivent pouvoir être réglés dans le cadre des plans de gestion successifs.

Les redéploiements de postes proposés dans le cadre de ce plan de gestion ont pris en compte l'ensemble de ces éléments de manière qualitative et, concernant les critères de recherche, font apparaître la nécessité d'attendre l'évaluation des unités et des équipes de recherche qui aura lieu en fin d'année 2009.

L'établissement fait également le constat que certains secteurs fortement contributeurs au cours des exercices précédents en termes de redéploiements de postes compte tenu de leur sur encadrement pour les activités de formation, risquent maintenant d'être fragilisés du point de vue de la recherche puisque le rapport entre personnels publiant et personnel affecté y atteint parfois des valeurs supérieures à 80%.

Pour l'ensemble de ces raisons, ce plan de gestion met en oeuvre de manière prudente et équilibrée une logique générale de rééquilibrage des moyens affectés dans les différents domaines, et à opérer un nombre significatif de requalifications d'emplois BIATOS, Il constitue à cet égard un plan de transition avant que l'établissement ne dispose de la future grille d'analyse qui naîtra de la nouvelle habilitation et des évaluations menées par l'AERES, en particulier dans le domaine de la Recherche.

III – PROCEDURE D'ELABORATION DU PLAN DE GESTION DES EMPLOIS 2010 DE L'UNIVERSITE

Les composantes et services ont été amenés à présenter un projet de gestion des emplois vacants à la rentrée 2010 dans le courant du mois de juillet 2009. Le dialogue itératif de gestion a eu lieu en septembre et début octobre, dans le cadre des comités de direction, et de 2 groupes de travail associant les représentants élus du CTPE, du CS, et du CA.

Les arbitrages successifs ont été présentés lors de ces différentes réunions et malgré le vote du principe de banalisation de l'ensemble des emplois d'enseignants chercheurs, on peut constater que les redéploiements se font de manière marginale entre composantes et au sein des composantes et des services puisque la grande majorité des demandes de maintien concernait des profils d'agent en place.

Le plan de gestion 2010 est donc en équilibre en matière de stock d'emplois, mais inclut un nombre important de requalifications de postes, à la fois au sein des composantes, et des services, et entre composantes et services (cf tableau récapitulatif des mesures figurant en annexe) : la balance des transferts d'emplois entre composantes et services est d'un emploi de catégorie A au profit des services (Direction des Services Comptables), dans la perspective de renforcement de cette activité tel que cela a été acté dans le plan d'action qui a été voté pour le passage au RCE Cet emploi, implanté en anticipation d'un futur départ en retraite, permettra de développer le contrôle interne comptable, et sera restitué vers les composantes lors de la réalisation du départ en retraite.

Concernant les redéploiements de postes d'enseignants chercheurs entre composantes :

sur les 40 emplois vacants d'enseignant chercheur ou d'enseignant vacants, seuls 4 sont redéployés entre composantes :

- un support de MCF est transformé en IGR et redéployé de la Chimie vers la Biologie ;
- un support de MCF est transformé en PRAG et redéployé de l'UFR M/I vers l'IUT avec changement de discipline ;
- un support de PR est redéployé de l'UFR M/I vers l'IUT sans changement de discipline ;
- un support de MCF est redéployé de l'UFR de Physique vers l'IUT sans changement de discipline ;
- enfin un emploi de MCF est rehaussé en PR à l'UFR STM.

Il convient de noter que seuls deux emplois sur les 40 vacants changent de discipline : la recherche est donc peu impactée par ce plan de gestion qui permet néanmoins de satisfaire aux besoins de formation.

De la même façon pour les emplois BIATOS, un support d'ADT est transféré de l'UFR de Chimie vers l'UFR M/I :

- au global, un emploi d'enseignant-chercheur est proposé en transformation BIATOS, et à ce titre une création d'emploi de catégorie A BIATOS est implantée à l'UFR de Biologie afin de renforcer le pôle microscopie de la Plateforme de Génomique Fonctionnelle ;

- enfin, sur budget propre, il est proposé d'implanter deux emplois contractuels de niveau C afin d'achever la dotation du PCSI au 01/01/10 (couverture 24h/24h).

Les tableaux d'analyse et de synthèse fournis permettent de rendre compte de l'ensemble des mesures proposées par composante et service, et de mesurer les transferts, transformations, créations et suppressions d'emplois opérées au sein de l'université dans le cadre de ce plan de gestion.

PJ : - tableaux récapitulatifs du plan de gestion des emplois 2010 de l'université