

Présidence

Mont-Saint-Aignan, le 4 février 2022

Cabinet du président

☎ 02 35 14 63 35

✉ [presidence@univ-rouen.fr](mailto:presidence@univ-rouen.fr)

Le président

à

Mesdames et Messieurs les directeurs de  
composante, de service et de laboratoire

### **Objet : Campagne d'emplois pluriannuelle 2023 et 2024.**

Le lancement de la préparation de la campagne d'emplois pluriannuelle 2023 et 2024 s'inscrit une fois encore dans un contexte national et local marqué par de grandes contraintes pesant sur le budget des universités. Ces contraintes, anciennes et persistantes, sont liées à la nécessaire maîtrise de notre masse salariale et des heures complémentaires, et à une sous dotation chronique en emplois accrue par l'augmentation continue du nombre d'étudiants depuis plusieurs années. Aussi, dans le cadre de la nouvelle séquence contractuelle qui commence (2022-2027), nous devons absolument agir sur différents volets pour espérer dégager des marges de manœuvre destinées à la mise en œuvre de nouveaux projets.

S'agissant de la campagne d'emploi, c'est un processus de concertation long et complexe qui participe à la structuration de l'activité et à l'organisation des composantes, des laboratoires et des services de l'établissement. Nous devons composer avec un système de contraintes qui met en tension des enjeux pédagogiques d'encadrement, des enjeux scientifiques, administratifs et techniques toujours plus complexes, tout en maintenant une exigence équilibrée entre qualité du service à rendre aux usagers et qualité de vie au travail pour l'ensemble des personnels. Par ailleurs, afin de ne pas mettre l'établissement en péril, le niveau d'ambition d'une campagne d'emplois dépend des marges de manœuvre budgétaires dégagées. Aussi, une campagne d'emploi ne peut pas répondre à tous les besoins exprimés et nécessite donc des arbitrages, des choix qui, naturellement, suscitent des satisfactions et des insatisfactions.

Depuis plusieurs années, pour faire face aux diverses contraintes qui s'expriment dans le déroulement d'une campagne d'emploi qui est centrée essentiellement sur le renouvellement des personnels statutaires (enseignants-chercheurs, enseignants, personnels BIATSS), une programmation pluriannuelle a été mise en place. Cette approche pluriannuelle permet alors de construire une stratégie. Cependant, de nombreuses décisions prises séquentiellement impactent la masse salariale disponible pour les recrutements des personnels statutaires. C'est pourquoi à l'occasion de cette nouvelle campagne d'emplois pluriannuelle, nous avons souhaité modifier son périmètre en regroupant campagne d'emplois statutaires et campagne d'emplois pour les enseignants contractuels (ATER, ATEN, Lecteurs et PAU).

La seconde évolution souhaitée concerne le calendrier. En effet, depuis des années, le processus de concertation, long et complexe, conduit à une prise de décision finale tardive comparée à la plupart des autres établissements, ce qui nous prive dans certains cas d'un plus large vivier de candidats. C'est

pourquoi notre ambition est de voter la campagne d'emploi globale avant les congés d'été et non plus au dernier trimestre.

Par ailleurs, une campagne d'emploi n'est pas un processus purement technique. Elle concrétise également des choix et des orientations politiques, tant au niveau des formations que de la recherche et de l'administration. Afin de préparer la campagne d'emplois pluriannuelle rénovée 2023 et 2024, il est important qu'à chacune des étapes de ce long processus de concertation, nous prenions en compte les réalités qui diffèrent selon les composantes, les laboratoires et les services. Aussi, à partir des besoins exprimés par les uns et les autres, il y aura, à chaque étape, la nécessité d'arbitrer et de prioriser. Mais pour éviter que les arbitrages ne relèvent pas d'une simple appréciation subjective, voire d'un arbitraire, je souhaite de la transparence à toutes les étapes de ce processus.

Cette année 2022 sera aussi marquée par le dialogue contractuel avec notre tutelle qui se finalisera par la signature du contrat pluriannuel 2022-2027. Celui-ci traduira les axes stratégiques déclinés en objectifs en matière de formation, de recherche et de gouvernance de notre établissement et du site normand. Ainsi, les besoins des laboratoires, des équipes pédagogiques et des services dans le cadre de la mise en œuvre du futur contrat devront tout particulièrement être pris en compte dans le cadre de la campagne d'emplois à venir qui devra également s'inscrire dans les priorités retenues par l'établissement à savoir :

- Contribuer à la structuration des pôles stratégiques de formation et de recherche du contrat de site en s'appuyant sur nos spécificités
- Favoriser l'interdisciplinarité et les thématiques émergentes, les relations partenariales, les plateformes technologiques
- Préparer la nouvelle offre de formations en redéployant les emplois entre disciplines ou composantes
- Encourager la formation tout au long de la vie, l'innovation pédagogique, la diversification des modes d'apprentissage et l'internationalisation des formations, les actions en faveur de la réussite et de l'insertion professionnelle des étudiants
- Créer des conditions favorables à une augmentation des ressources propres de l'établissement
- Privilégier les mises au concours des postes concernant les personnels administratifs et techniques dans les secteurs où il existe une forte précarité
- Poursuivre la politique inclusive en faveur des personnes en situation de handicap
- Amplifier notre stratégie de développement durable et de responsabilité sociale.

Le calendrier et les modalités pratiques de mise en œuvre de cette campagne d'emplois globale sont précisées par la note méthodologique jointe à ce courrier.

