

## **Comité Social d'Administration – Séance n° 24**

**2 juillet 2025**

~ ~ ~ ~ ~

### **Représentants de l'administration CSA**

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Signature</b>
<b>LAVAL</b>	<b>Virginie</b>	<b>Présente</b>
<b>CHABASSE</b>	<b>Pierre</b>	<b>Présent</b>
<b>BOISTAY</b>	<b>Nicolas</b>	<b>Présent</b>
<b>JOUTEUX</b>	<b>Anne-Laure</b>	<b>Présente</b>

***Représentants des Enseignants et BIATSS Titulaires***

<b>Organisations Syndicales</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Signature</b>
<b>FSU</b>	<b>DREVET-BENATTI</b>	<b>Valentine</b>	<b>Absente</b>
	<b>LADEGAILLERIE</b>	<b>Éric</b>	<b>Présent</b>
	<b>FORTUNE</b>	<b>Véronique</b>	<b>Présente</b>
<b>CFDT</b>	<b>LEMEE</b>	<b>Laurent</b>	<b>Présent</b>
	<b>MILLON ZUMSTEIN</b>	<b>Isabelle</b>	<b>Absente</b>
<b>UNSA Éducation</b>	<b>AUBINEAU</b>	<b>Sébastien</b>	<b>Présent</b>
	<b>PAUVERT</b>	<b>Rodolphe</b>	<b>Présent</b>
<b>CGT-Ferc-Sup</b>	<b>BAUDIN</b>	<b>Pascal</b>	<b>Présent</b>
<b>Sud Éducation et Recherche 86</b>	<b>CARRIVE</b>	<b>Mathilde</b>	<b>Absente</b>
<b>FOESR</b>	<b>MOREAU</b>	<b>Éric</b>	<b>Présent</b>

**Représentants des Enseignants et BIATSS Suppléants**

Organisations Syndicales	Nom	Prénom	Signature
FSU	BLAZQUEZ	Didier	Absent
	BIESSY	Richard	Présent
	PICKER	Marion	Absente
CFDT	COMPAROT	J. Dominique	Absent
	GUILLEMIN	Hélène	Présente
UNSA Éducation	SICOT	Isabelle	Présente
	PORCHERON	Benoît	Absent
CGT-Ferc-Sup	LEFEUVRE	Valérie	Absente
Sud Éducation et Recherche 86	WALIN	Marie	Absente
FOESR	MAQUE	Isabelle	Absente

**Invités :**

**M. Bruno QUINTON – Vice-président Biatss, Qualité de vie et conditions de travail**

**M. Sébastien LAFORGE – Vice-président Responsabilité sociale et ressources humaines**

**Mme Carole DUMOND – Chargée de mission qualité de vie et des conditions de travail -  
Mission égalité-diversité - volet personnels**

**Secrétaire adjoint de séance : M. Éric MOREAU (FOESR)**

## **1- Compte rendu du CSA du 18 avril 2025 (pour avis) ;**

En l'absence de remarques et modifications, Mme Virginie LAVAL propose de passer au vote.

Vote à main levée – 8 votants

Pour : Unanimité. 8 (FSU, CFDT, UNSA Éducation, CGT Ferc Sup, FOESR)

Contre : 0

Abstention : 0

## **2- Retour enquête télétravail et plan d'action (pour information) ;**

### **Cf Annexe 1**

Mme Virginie LAVAL rappelle que la crise sanitaire est à l'origine de cette nouvelle organisation du télétravail depuis 2022. Une première enquête à l'époque avait réuni près de 300 réponses et 400 personnes bénéficiaient de cette modalité de travail, soit 22 % des répondants qui n'étaient pas en télétravail. Aujourd'hui, plus de 600 personnes ont signé un acte individuel de télétravail et une deuxième enquête de perception est lancée. De la même manière que le précédent, ce questionnaire concernera les agents en télétravail, ceux qui ne télétravaillent pas et les encadrants. Aussi après une présentation des résultats suivra celle du plan d'action arrêté.

Mme Carole DUMOND retrace le déroulé de l'enquête réalisée du 22 novembre au 13 décembre 2024 avec pour cible l'ensemble des personnels (travailleurs, télétravailleurs et N+1). Pour revenir sur la méthode adoptée pour cette enquête, dès le mois de janvier, un binôme a été formé avec la référente du télétravail, Mme Valérie SOULARD, et également une équipe pilote à la DRH pour analyser les résultats. Ensuite le groupe de télétravail déjà existant et ayant travaillé à l'élaboration du questionnaire en amont de l'enquête a été approché afin d'établir une synthèse des résultats les plus probants. Enfin, le Comité de pilotage télétravail a validé les actions mises en place. L'aide de l'OREVE a été d'un immense recours pour la prise en main de l'outil destiné à la mise en page des résultats et en faciliter l'analyse.

En matière de population, 766 personnes sur un total de 2 800 salariés ont répondu à l'enquête, soit une augmentation par rapport à la dernière en raison du recours désormais plus courant à cette forme d'organisation de travail. Quant aux principaux résultats, une majorité de femmes se dégage, la moyenne d'âge va généralement de 41 à 60 ans et le télétravail concerne tout type d'ancienneté sur le poste (de moins de 2 ans à plus de 30). Autre fait à relever : 41 % des personnes répondantes n'ont pas signé d'acte individuel de télétravail, et sont donc considérées comme non-télétravailleurs. Ce taux représentant un nombre non négligeable, le groupe de travail a de fait vraiment concentré son attention sur ce qui ressortait de cette population. Enfin, il faut noter que les 122 personnes encadrantes ne représentent que 16 % des répondants. Ce document sera transmis à l'ensemble de la communauté en septembre. Il servira entre autres de document de communication sur IRIS.

Pour la mise en place des actions, l'une des thématiques qui ressortent le plus est le maintien du lien. En effet, 40 % des personnes qui ne télétravaillent pas estiment que leur relation avec leurs collègues et la cohésion de leur équipe sont moins bonnes qu'avant. 27 % des encadrants considèrent que le télétravail engendre des difficultés d'échange avec les autres services, et 39 % remarquent une perte d'échanges informels précieux. Enfin, 27 % et 39 % de la population encadrante identifient également des risques psychosociaux dans les équipes. À partir de la rentrée, l'équipe de télétravail communiquera donc sur les bonnes pratiques d'organisation collective à destination des personnes qui télétravaillent et celles qui ne télétravaillent pas, élaborées d'après les idées mentionnées et remontées par le questionnaire. En effet, l'enquête apporte des exemples mis en œuvre soit par les N+1, soit par les agents eux-mêmes pour maintenir le lien au sein de leurs équipes. Outre ces modalités dont s'inspirer,

des espaces de discussion seront mis en place afin de récolter de nouvelles suggestions et expériences de bonnes pratiques à partager et éventuellement à mettre en œuvre dans d'autres services.

Le deuxième enjeu concerne l'accompagnement des N+1, car 19 % d'entre eux indiquent ne pas se sentir à l'aise avec le management des agents sur site et en télétravail. Parmi les principales causes avancées, le besoin d'échanges entre pairs et l'accompagnement ressortent majoritairement. Parallèlement, 60 % des télétravailleurs considèrent que leur responsable a clairement défini leurs objectifs de travail, ce qui signifie que les 40 % restants estiment le contraire. Ces résultats doivent être analysés de façon plus qualitative pour trouver les causes et les moyens d'y remédier. Enfin, 36 % des personnes qui ne télétravaillent pas ont le sentiment que le télétravail crée des inégalités de traitement dans l'équipe de la part de leur responsable. Face à cet enjeu de communication des responsables auprès de leur équipe et du besoin d'accompagnement, les suites envisagées sont de créer des espaces de discussion entre N+1 et d'aborder entre pairs l'acceptabilité des cas complexes de demandes de télétravail pour mettre en place des solutions. Un groupe de travail déjà existant va d'ailleurs aborder ces sujets de management au travers de fiches outils à destination des N+1.

Le troisième enjeu porte sur l'usage des outils à distance – également lié à l'enjeu du maintien du lien –, car tous deux identifiés comme la principale raison de la dégradation des relations entre collègues et de la baisse de cohésion d'équipe. Les explications de type « je n'arrive pas à joindre mes collègues et je trouve moins d'aide auprès d'eux » sont légion. À cela s'ajoutent toutes les faibles notes attribuées aux outils et justifiées par un manque d'information sur l'usage de Cisco à domicile, des problèmes réguliers sur Webex et un manque d'accompagnement lors de l'évolution de l'outil. Le groupe de travail en a conclu à la nécessité d'améliorer la prise en main des outils de communication afin de faciliter et fluidifier les échanges et besoins entre télétravailleurs et non-télétravailleurs. Cet accompagnement des utilisateurs pour communiquer avec les bons vecteurs sera d'ailleurs intégré au plan d'action QVCT, dont une action concerne justement l'usage de ces outils.

M. Richard BIESSY (FSU) fait part d'une remarque au sujet du taux de réponse par rapport à l'effectif total. En effet, le fait que seulement 766 personnes sur 2 800 aient répondu – ce qui ne représente même pas la moitié des salariés – fausse quelque peu les résultats.

M. Nicolas BOISTAY considère au contraire ce chiffre suffisamment représentatif, d'autant plus sachant que sur les 2 800 salariés, certains enseignants n'ont pas participé. Néanmoins vu le taux de réponse relativement important, statistiquement ces chiffres se révèlent pleinement exploitables pour ce type de sondage.

Mme Carole DUMOND ajoute que cela représente 22 % de l'ensemble des personnels parmi lesquels 72 % des télétravailleurs ont répondu.

Mme Véronique FORTUNÉ (FSU) déplore, dans le même ordre d'idée, que ce questionnaire soit inadapté aux enseignants chercheurs. Ce qui explique l'abstention d'une partie du personnel.

M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) considère ce résultat très satisfaisant au regard de la population visée. En revanche, il regrette une présentation des résultats plus orientée vers les aspects les moins positifs remontés par les interrogés, d'où un certain biais volontaire. En effet, les 93 % de personnes satisfaites et les 85 % de personnes ne trouvant aucun impact sur le collectif de travail auraient également pu être mis en avant. Cela dit, tout un chacun sait bien que cela fait partie du mouvement ambiant visant à restreindre l'accès au télétravail aussi bien dans le privé que dans la fonction publique. Cependant, de ce genre d'enquête ressortent toujours des pistes d'améliorations et l'opportunité de s'interroger sur les pratiques managériales. Il estime nécessaire de relativiser certaines réponses par le biais des déclinaisons locales existantes. Les droits ne sont pas forcément les mêmes pour tout le monde et des formes de jalousie ou de discrimination peuvent impacter les résultats d'une enquête de ce type.

Mme Carole DUMOND justifie cette impression de présentation des aspects négatifs par la volonté de rebondir sur les résultats issus de cette enquête. Néanmoins, le document illustre clairement que le télétravail augmente la qualité de vie et les conditions de travail.

Mme Virginie LAVAL ajoute que politiquement parlant, le point de vue défendu à l'université de Poitiers n'est pas de faire machine arrière et de verrouiller le télétravail. Nonobstant, il est nécessaire de

préserver le collectif de travail au sein d'un service, car cela participe à la qualité de travail des personnes qui ne peuvent pas ou font le choix de ne pas télétravailler. Il faut vivre avec son siècle et ses avancées.

M. Pierre CHABASSE confirme que la visée de l'enquête n'est pas de réorienter ou de modifier le cadre du télétravail. Ce qui est important est d'appréhender les modalités, de voir comment manager les agents en télétravail et les outils. En outre, l'enquête était surtout fondée sur la volonté de l'université d'entendre le ressenti des personnes qui ne bénéficient pas du télétravail. L'idée était bien de donner à l'ensemble de la collectivité la liberté de s'exprimer sur le sujet et de partager des pistes de travail intéressantes à exploiter en matière de perspective managériale et de développement des outils, notamment leur usage et leur articulation. Par exemple, IRIS, à présent développé, permet de communiquer et de faire du travail à distance avec les différentes communautés. Il n'en demeure pas moins des interrogations sur la manière de resituer IRIS par rapport à la pratique des mails trop nombreux, mais également sur la façon d'utiliser Webex en complémentarité. La réflexion sur ces sujets s'avère fort intéressante pour mieux utiliser les différents outils à disposition, et éviter l'empilement de sollicitations de collègues ou au contraire leur impossibilité à communiquer.

M. Sébastien AUBINEAU (UNSA Éducation) reconnaît la contribution du télétravail dans la multiplication des outils de travail, favorisant ainsi le maintien d'un environnement propice à la continuité de l'activité professionnelle. Toujours est-il que les agents en télétravail ont tendance à laisser ces outils allumés alors qu'ils n'en ont plus la nécessité. De bonnes pratiques doivent être repositionnées auprès de tous les agents, c'est-à-dire au bureau ou à domicile afin d'éviter ces sursollicitations.

### **3- Évolution de la politique contractuelle CDI (pour avis)**

#### **Cf annexe 2**

En préambule, Mme Virginie LAVAL rappelle que l'université de Poitiers reste dynamique en matière d'emploi statutaire, la politique actuelle entendant réellement maintenir les concours. Toutefois, l'université souhaite également avoir un regard attentif sur les collègues embauchés en CDD pour les protéger de la précarité. La question du CDI est donc importante. Elle en profite pour souligner une fois de plus l'évolution sociétale qui bouleverse le paysage de la fonction publique. En effet, de plus en plus de jeunes collègues refusent les concours qui leur sont proposés, car ils ne veulent pas devenir fonctionnaires. Il faut donc s'ajuster à ce nouveau paradigme, mais sans pour autant renoncer aux concours. Il faut d'une part, accompagner le collègue vers un CDI pour des questions d'avantages matériels, et d'autre part, vers un concours par la suite lorsque ce dernier sera plus enclin à y adhérer. À l'instar du télétravail, une adaptation à cette nouvelle donne s'impose, mais tout en conservant et préservant les statuts de la fonction publique, touchée par le phénomène et à plusieurs niveaux et étages.

Mme Anne-Laure JOUTEUX commence par quelques chiffres sur les BIATSS. Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'université de Poitiers comptait 106 CDI BIATSS. Les CDI de la dernière campagne d'emploi n'ont pas été intégrés, car ils ne sont pas encore inclus dans le SI RH étant donné que leur contrat commence au 1<sup>er</sup> septembre. Sur les 106 CDI, 48 sont sur des postes de catégorie A, 21 sur des postes de catégorie B et 37 sur des postes de catégorie C. Un graphique illustre la répartition de ces personnels par structure.

À noter que depuis la réunion du groupe de travail au cours duquel il avait été signifié la possibilité de renouveler *ad vitam aeternam* le CDD LRU enseignant, une jurisprudence a mis les CDD LRU sous le coup de la loi Sauvadet. Dorénavant, après six ans de service au sein de l'établissement, le contrat est réputé être un CDI. L'université de Poitiers détient 46 contrats LRU enseignants, dont 13 CDI et 33 CDD. Même cas de figure que précédemment, trois ou quatre collègues n'en font pas partie, car leur CDI débute également le 1<sup>er</sup> septembre. Quant à la répartition par composante, 7 CDI LRU sont à la MDL, 4 en Lettres & Langues, 1 en SHA et 1 à l'IAE. Avec la nouvelle jurisprudence, l'université doit également avoir la vision de la répartition des CDD LRU par composante pour cartographier les

collègues prochainement concernés par un CDI. On recense la présence de 15 CDD à la MDL, les autres étant répartis entre le CAREL, l'IAE, l'IUT 86, Lettres & Langues, Santé et Droit.

L'objectif de ces propositions d'évolution consiste à :

- Renforcer l'attractivité de l'université en matière de recrutement.
- Favoriser l'accès à l'emploi stable et lutter contre la précarité.
- Développer la capacité de l'établissement à conserver les compétences. Certains CDD ont été renouvelés, formés et ont acquis des compétences importantes à conserver.
- Veiller à la cohabitation des statuts tout en privilégiant l'emploi statutaire. Le concours reste la voie prioritaire et les titulaires, les candidats à privilégier.

La date d'effet de ces évolutions est fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2025 et cela ne concerne que les emplois permanents, aussi bien les BIATSS que les LRU enseignants.

La première proposition est de **développer le recrutement direct en CDI**. À cette fin, il est convenu de :

- Permettre le recours au recrutement direct en CDI pour pourvoir certains postes de catégorie A sur certains domaines fonctionnels ou certaines disciplines sous tension.
- Respecter les conditions de réussite inhérentes, à savoir :
  - Renforcer les pratiques managériales avec une attention particulière à la période d'essai, la mise en place d'un suivi RH, renforcé par un système de bilan.
  - Optimiser les modalités de recrutement en généralisant deux étapes d'entretien pour ces postes de catégories A directement recrutés en CDI, et en généralisant également les immersions. L'entretien de 20 à 30 minutes pratiqué à l'heure actuelle peut ne pas être suffisant pour apprécier les compétences d'un candidat. De plus, une rencontre entre les responsables administratifs, l'équipe de Direction – pratique appréciée lors des derniers recrutements – permet de découvrir et de se faire une idée de l'environnement dans lequel le candidat sera amené à évoluer. Ces immersions se révèlent en effet sécurisantes à la fois pour l'établissement et pour l'agent qui peut se projeter.

Les domaines fonctionnels en tension identifiés à ce jour concernent :

- L'informatique,
- Le patrimoine et la logistique,
- La santé (difficulté à recruter le médecin du travail ou le médecin directeur au niveau du SSE).
- Certains métiers techniques.

La liste de ces domaines fonctionnels et des disciplines concernées est réévaluée tous les ans par la DRH-RS en fonction de la réalité du terrain, car les tensions d'aujourd'hui ne sont pas forcément celles de demain.

La seconde proposition est d'**étudier la CDIisation au bout de trois ans de contrat**. La logique pluriannuelle de la campagne d'emploi fait qu'elle détermine les orientations/besoins à trois ans et fixe chaque année les priorités en termes de domaines fonctionnels et de disciplines, mais également en lien avec les critères actuels (agent proche de la retraite, absence d'emploi type, métiers en tension et ressources propres). De nouveaux éléments viennent donc s'ajouter tels que :

- Prise en compte de l'enjeu de stabilité des services (ratio de CDD sur emploi permanent en considération de la taille du service). En effet, le risque d'instabilité augmente avec une taille de service très faible et un effectif composé uniquement d'agents en CDD.
- Enjeu de conservation de certaines compétences spécifiques ou rares.
- Poste d'encadrement avec un impact établissement.

Ces critères seront eux aussi réactualisés chaque année en fonction de la réalité du terrain et des métiers en tension. En pratique, un agent serait recruté pour un CDD initial d'un an, renouvelable par avenant pour une période d'un ou deux ans si le besoin justifie une pérennité de l'activité sur cette période. Au bout de trois ans, une CDIisation pourrait être envisageable en fonction des orientations de la campagne d'emploi et des critères énoncés. Il est proposé de conserver le dispositif actuel de commission de CDIisation – qui fonctionne assez bien – avec un dossier complété par le N+1 et l'agent, suivi d'un entretien avec la DRH et un expert métier.

La règle des cinq ans maximum cumulés en CDD au niveau de l'université de Poitiers est conservée. Les services de la DRH cartographient actuellement les CDD LRU enseignants afin d'avoir un véritable état des lieux. La priorité reste aux titulaires – point cependant non encore bien intégré par tous les N+1

et les Directions – afin de privilégier d'une part, les possibilités de mobilités internes, et d'autre part, toutes les situations liées aux résultats d'aptitude, de concours ou situations RH plus ou moins complexes (longue maladie, reclassement, etc.). Enfin, l'option concours perdure tout au long du process et cette politique de CDIisation n'a pas vocation à réduire le nombre de concours ouverts à l'université de Poitiers.

Parmi les propositions concernant la **politique de rémunération et d'évolution** :

- le reclassement s'effectuera de deux manières :
  - o Recrutement directement en CDI avec prise en compte de la moitié de l'expérience hors UP sur les missions et/ou postes équivalents.
  - o CDIisation au sein de l'université de Poitiers avec reprise uniquement de l'ancienneté acquise à l'UP.
- Concernant la prime :
  - o Versement du RIFSEEP aux CDI BIATSS en lieu et place de la prime forfaitaire mensuelle dédiée aux CDD contractuels.
  - o Attribution aux CDI LRU enseignants d'un montant équivalent à la prime d'enseignement supérieur, sachant que pour les CDD LRU, c'est l'équivalent d'une demi-PES.
- Quant aux propositions d'évolution, sachant que l'évolution des agents en CDI à l'université de Poitiers est fonction des grilles applicables aux titulaires, mais avec des temps de passage d'un échelon à l'autre 1,5 fois plus lent, et que cela devient encore plus compliqué sur certaines grilles lorsque le temps de passage atteint plus de trois ans et qu'il faut presque une vie entière pour gravir tous les échelons, la solution est :
  - o de couper les grilles en deux et d'avoir un passage majoré jusqu'en milieu de grille seulement. Ensuite, la majoration s'éteint. Lors du GT, un retour sur l'impact possible sur les retraites avait été soulevé puisque les primes des contractuels ne sont pas comptabilisées de la même manière que pour les fonctionnaires, donc le choix prévoit de préserver l'emploi statutaire et le concours.
  - o de conserver la règle actuellement en place où la notion de grade n'existe pas. Une fois le dernier échelon de la grille atteint, il n'y a pas de campagne d'avancement pour les CDI. Mesure qui s'applique aussi bien au personnel BIATSS qu'enseignants, auxquels s'ajoutent les grilles Médecins et Infirmiers dans l'optique d'une seule et même règle pour tous les agents.

M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) rappelle la position de la CGT vis-à-vis de la LRU et de ses effets néfastes pour souligner la problématique des besoins permanents. Aussi, s'enquiert-il d'une réelle volonté de priorisation de ces emplois permanents dans les dialogues des composantes annuels en vue de les remettre au concours et résorber ainsi la précarité. Cela traduirait clairement les paroles en actes. L'université semble dériver de plus en plus vers cette multiplication des statuts et même cette forme de discrimination entre carrières. Quant au désintérêt des jeunes vis-à-vis de la fonction publique, cela se discute. Quoi qu'il en soit, une fois entré dans le système depuis plusieurs années, cette discrimination pratiquée selon le statut pose un vrai problème sur le collectif. Bien que parfaitement conscient que l'université n'a guère le choix et le fait même certainement à regret, la CGT ne votera pas cette politique, malgré l'amélioration à partir du milieu de grille proposée. L'université ne fait qu'entériner une lacune nationale subie depuis la LRU.

M. Pierre CHABASSE indique que cette politique fait partie d'un éventail de solutions. Toutefois, la vision GRH de l'établissement a été établie à travers les lignes directrices de gestion pour le triennal d'emploi – qui est une politique de recrutement. L'axe 4 « *conduire une politique d'emploi tournée vers la titularisation et l'attractivité* » signifie bien que l'université doit continuer, par la voie des concours, d'ouvrir le plus possible de postes pour les titulaires. Pour l'établissement, c'est une garantie de travail dans des branches d'activités professionnelles avec des référentiels, une évaluation des compétences nationale et l'offre d'une trajectoire à l'extérieur ou au sein même de l'établissement à des collègues. Et de fait, la volonté de privilégier les titulaires s'en trouve réaffirmée. Néanmoins, l'université doit trouver une solution intermédiaire face à la multiplication de certaines situations. Quel que soit le véhicule juridique – loi de 1981 ou à présent la loi LRU –, l'employeur se doit de tirer des conséquences de ce renouvellement de contrats au bout de six ans, car il est tout de même question d'une relation à long terme. Aussi, son avis penche plutôt vers un besoin de clarification de ce parcours. Cependant demeure



le vrai sujet à l'issue de la mise en œuvre, à savoir l'organisation, à travers cet éventail de solutions, d'une trajectoire professionnelle pérenne. L'outil du CDI jouera pleinement son rôle s'il permet à des collègues d'avoir de la visibilité sur leur employabilité, mais à condition que l'université puisse ensuite les soutenir par une perspective de titularisation. L'intérêt est bien de pouvoir entrer en CDD pour trois ans avec possibilité de CDI, mais avec à terme toujours la perspective du concours. Élément de preuve de cette dynamique : comme il n'est pas possible d'avoir une GRH trop écartée en termes de rémunération entre titulaire et contractuel – qui plus est, lorsque l'on raisonne en termes d'emplois permanents –, une majoration jusqu'en milieu de grille s'applique. Or, étant donné que passé ce seuil, il n'existe aucune possibilité d'évolution de grade, il y aura toujours une incitation à se diriger vers la titularisation. L'intérêt de l'agent – comme de l'établissement – sera de continuer à passer les concours, et ces éléments semblent parfaitement reçus dans le dialogue avec les composantes. Il n'en demeure pas moins la question délicate de la maturité de la personne pour cette épreuve, sans oublier le temps de préparation. La garantie apportée par un CDI contribue à persister dans la voie de la titularisation. Enfin, dernier élément de réponse, l'université va continuer à ouvrir significativement des concours à l'échelle de l'établissement en catégorie A et B, et sans affectation préalable.

Mme Virginie LAVAL partage la position de M. BAUDIN, mais rappelle qu'avec le désengagement de l'État, l'université ne dispose pas de toutes les conditions requises pour ouvrir tous les concours qu'elle souhaite. En tant que Présidente, elle a face à elle des personnes en situation précaire et il est de sa responsabilité de les accompagner. En effet, pour avoir vécu maintes et maintes fois le désarroi de certains collègues en échec, elle se fait fort, depuis le début de son mandat, de les accompagner vers le concours. Elle revendique la primauté accordée à l'humain dans sa manière de considérer les choses. Certes, elle entend le positionnement national de la CGT, il n'en demeure pas moins que sa responsabilité est bien d'agir afin de sortir de la précarité tous les collègues de l'établissement. Cela étant, fait important à savoir : l'université de Poitiers est l'une des seules sur le territoire national à avoir le plus faible taux de contractuels.

M. Laurent LEMÉE (CFDT) rejoint pleinement les propos tenus sur la maturité requise pour passer les concours. En effet, il se souvient de certains collègues en CDD très compétents ayant échoué à des concours et perdu leur emploi. De manière générale, la CFDT n'est pas opposée à cette CDIisation. Cependant perdure le problème de cette différence d'évolution selon les statuts, mais malheureusement, il faut faire avec.

M. Sébastien AUBINEAU (UNSA Éducation) indique que leur problématique concerne surtout les mobilités où de nombreux postes ne sont pas pourvus chaque année. L'UNSA craint que cela génère des difficultés. Chacun sait que se pose déjà le problème de la gestion des personnels contractuels pratiquée au sein des composantes. Ces dernières se montrent en effet plus frileuses vis-à-vis des titulaires en cas de mise en mobilité de postes, et ce, d'autant plus lorsque des contractuels sont déjà en poste. Cette attitude met non seulement en difficulté l'établissement, mais également les titulaires qui souhaiteraient évoluer dans leur carrière et travailler sur d'autres missions. Ensuite vient le sujet de l'accompagnement à apporter aux collègues positionnés en CDI sur du concours, à la fois en termes de durée et d'incitation. En effet, certains d'entre eux préfèrent le confort du CDI, notamment avec les avis négatifs de la part de collègues au sujet du format du concours totalement inadapté à la réalité du terrain en matière d'évaluation des compétences, sans oublier les modalités d'entretiens.

Concernant les mobilités, M. Nicolas BOISTAY certifie que la priorité reste réservée aux titulaires. L'université a d'ailleurs resensibilisé l'ensemble des responsables administratifs sur la question, et prochainement une note sera diffusée à l'intention des Directeurs, Responsables administratifs de composantes et Directeurs de service rappelant l'obligation réglementaire de mettre au moins un poste à la mobilité locale ou nationale. Ce CDD de deux ans sert en quelque sorte de pont pour proposer la mobilité. Si le CDD n'est pas renouvelé dans sa composante, la volumétrie d'emploi permet de le repositionner sur la même typologie de poste à un autre endroit. Quant à la question de l'accompagnement, il souligne que chaque année, deux ou trois CDI passent les concours et les réussissent. Ce qui traduit la volonté de l'agent d'être titularisé pour pouvoir évoluer ou avoir des mobilités externes – sésame pour ouvrir le champ de leurs compétences, et ce, malgré la portabilité du CDI auprès d'autres universités. D'ailleurs, l'établissement ne se prive pas parfois de recruter des personnes par ce biais. L'accompagnement passe également par la resensibilisation des N+1 afin qu'ils

défectent, accompagnent et incitent les candidats potentiels à passer le concours, et même, contribuent à faire évoluer la procédure. Tous les ans, les jurys demandent au ministère de revoir sa façon de faire. Pour rappel, un candidat externe doit suivre un an de stage, contrairement au candidat interne, directement titularisé après deux ou trois ans en poste. Le ministère commence à prendre conscience de la limite du jeu du concours pour les personnels administratifs tout du moins. Ce qui n'empêche nullement la nécessité de se réinterroger sur la façon de recruter et de rendre le concours attractif.

Mme Virginie LAVAL confirme qu'une vraie pédagogie doit être faite à l'échelle des Directions et des structures internes de l'université. Pour étayer ses propos, elle cite l'exemple récent d'un agent en CDD particulièrement efficace, mais qui faute d'être préparé pour le concours n'a pu intégrer le poste ouvert. Cette pédagogie doit donc être répétée à chaque dialogue stratégique, et ce, quelle que soit la structure en face.

Mme Véronique FORTUNÉ (FSU) précise que la FSU partage l'analyse de la CGT sur ces questions et conserve sa position sur le sujet. Malgré le contexte et les propositions d'amélioration avancées en matière de rémunération, avancement, grille, etc., le fait de développer ces politiques de CDIisation conduit l'université à se retrouver avec de plus en plus de situations diverses et de moins en moins de fonctionnaires avec, à terme, un accroissement des inégalités entre personnels. Raison pour laquelle la FSU votera donc « contre » ce point.

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU) rejoint également le discours de la CGT, et pour compléter ce qui vient d'être dit, la FSU aurait aimé avoir plus de clarté dans la cartographie, notamment le ratio contractuel/titulaire par composantes et par BAP. Quant à la remarque qualifiant l'université d'avoir le taux de contractuels le plus bas, aucun chiffre n'est avancé.

Mme Virginie LAVAL rappelle pourtant que les chiffres ont été présentés à plusieurs reprises.

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU) souligne que d'après les chiffres du RSU, cela s'approche plus de 40 % et non de 36 % – aussi quid du fonctionnement d'un établissement avec plus de 50 % de contractuels ! Et quant à l'intérêt du concours, le risque d'entrer dans un cercle vicieux se profile. En effet, en CDIisant les agents avec quasiment les mêmes avantages qu'un titulaire, il n'y a plus aucun intérêt à passer le concours.

Bien que concevant parfaitement ce point de vue, Mme Virginie LAVAL lui demande alors que faire des collègues qui ne parviennent pas à passer le concours au bout de cinq ans. C'est d'ailleurs ce que vivent quotidiennement les Services centraux et la Présidente. Licencié quelqu'un sous ce prétexte ne fait pas partie ni de ses principes ni de sa manière de gérer un établissement. Elle se doit de trouver le juste milieu entre un État qui se désengage et les hommes et les femmes qui composent la communauté universitaire.

M. Pierre CHABASSE spécifie que ces sujets pourront être travaillés à travers le rapport social unique de l'établissement afin de suivre les différentes trajectoires empruntées par cette population (CDI, concours).

M. Éric MOREAU (FOESR) partage autant l'avis de la CGT que les inquiétudes de chacun. Peu importe le vote en CSA, puisque de toute façon, c'est le CA qui décide. Toutefois, il est possible de discuter. Il évoque son cas personnel : entré à l'université à 56 ans, il aurait aimé bénéficier d'un CDI, mais a été contraint de passer un concours et après toutes ses années de travail, il n'a été classé qu'à l'échelon 4. Aussi, suggère-t-il, outre le fait d'éviter de dire à un candidat qu'il risque échouer et qu'il va perdre en rémunération les premiers temps, de recalculer le reclassement des contrats qui passent titulaires. Toutefois, il reconnaît l'avantage de la politique de l'UP, à savoir que les CDI échouant au concours ne sont pas tout simplement remerciés. Il n'en demeure pas moins la nécessité de « vendre » le concours. Néanmoins, une fois la titularisation acquise, une révision du mode de calcul de la rémunération au regard de la carrière s'impose. Il n'est en effet pas logique qu'un agent titulaire perçoive moins de salaire

qu'en CDI. Il est vrai que le candidat externe, contraint à effectuer une année de stage perdra, lui, de l'argent, mais là encore se pose la question de la prise en compte de toute la carrière. Pour toutes ces raisons, il informe s'abstenir de prendre part au vote.

M. Nicolas BOISTAY tient à souligner que ce qui est proposé pour les CDD fait partie des règles nationales. De plus, sur certains concours, c'est le ministère qui reclasse les catégories A compte tenu de la complexité du barème, sachant que chaque catégorie obéit à un mode de calcul différent. L'université essaie d'avoir un juste milieu pour éviter cette perte, une fois titularisé. Auparavant, la prime permettait de compenser la diminution de salaire grâce à la reprise de l'ancienneté globale. Cela étant, les candidats externes bénéficient d'un reclassement immédiat, mais le temps ministériel, étant ce qu'il est, la personne perçoit d'abord un salaire de premier échelon avant un effet rétroactif une fois le reclassement salarial acté. Cependant, l'action sociale peut contribuer à apporter un accompagnement et des aides ponctuelles en cas de chute importante de revenu le temps de récupérer le traitement de base. L'université – bien consciente de ce revers de médaille – s'efforce donc de procéder à des reclassements selon les règles nationales afin de pallier ce risque de perte financière.

M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) souligne l'effet de bord non anticipé issu de cette généralisation de nouveaux statuts, et des discriminations entre carrières induites, à savoir que les fonctionnaires ne sont pas titulaires de leur emploi ou de leur poste, mais de leur corps et de leurs grades. Cela change tout. En effet, dans le cadre d'une campagne de nouvelle cartographie ou d'une réorganisation de service, ce statut particulier offre une protection majeure face aux politiques managériales – enclines à s'attaquer à la fonction publique –, contrairement aux contractuels. Il partage les valeurs humanistes de Mme LAVAL, mais la multiplication de statuts ouvre la porte aux discriminations et à de graves et délicats soucis de fonctionnement pour l'établissement.

Mme Véronique FORTUNÉ (FSU) confirme comprendre la situation personnelle des collègues. L'accompagnement demeure la clé de tout le sujet, et notamment, dans la perspective du concours, et ce, dès le recrutement d'une personne en CDD.

Mme Virginie LAVAL insiste sur le cas de ceux qui, malgré tout, n'y parviennent pas. Malheureusement, pléthore de collègues se retrouvent licenciés – raison pour laquelle les CDD ont été portés à cinq ans contre deux ans auparavant. À son arrivée à la présidence de l'université, elle avait souhaité une augmentation de la durée des CDD afin de mieux préparer les collègues aux concours, bien que pour certains, ce soit une véritable épreuve. Elle témoigne de mails ou de personnes en larmes reçus dans son bureau après leur échec au concours. Pour la Présidente, il n'est, de plus, pas question de se séparer de ces excellents collègues. Il faut faire pression sur l'État pour repenser le système et venir en appui des universités côté RH en termes de plafond d'emploi et de masse salariale. Cela dit, face à cette situation, elle tient à incarner une présidente à la politique RH fondamentalement humaine.

Pour M. Éric LADEGAILLERIE (FSU), la responsabilité nationale repose sur la valeur du point d'indice et du taux de prime par rapport au salaire de base, d'où de grosses différences en matière de salaire et d'avantages sociaux, même entre établissements locaux. Cela crée de la mobilité induite.

Mme Virginie LAVAL est d'accord sur le point d'indice, à condition d'un État décideur et payeur. Il n'est pas acceptable que l'université en assume la moitié.

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 2 (UNSA Éducation, CFDT)

Contre : 5 (FSU, CGT Ferc Sup, UNSA Éducation)

Abstention : 1 (FOESR)

#### **4- Politique CDD projets, CDI mission scientifique, CDD chercheurs – Pour avis**

### Cf annexe 3

Mme Anne-Laure JOUTEUX précise l'objectif de cette proposition, à savoir faire évoluer la politique RH de ces CDD projets/missions pour répondre aux enjeux d'attractivité, notamment de la Recherche, tout en préservant la cohabitation des différents statuts avec les autres personnels BIATSS.

Quelques éléments chiffrés : au 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'université de Poitiers récence 63 CDD projets. L'évolution de ces CDD projets depuis 2022 n'est pas propre aux universités, mais obéit à un phénomène global. Sur les 63 CDD projets, 56 appartiennent à la catégorie A, 6 de catégorie B et 1 de catégorie C. La répartition de ces CDD projets démontre un positionnement majoritaire au niveau du pôle FRE et à la DRInnov. Lorsqu'un CDD projet est recruté, les modalités prévoient :

- La reprise de son ancienneté sans abattement, contrairement à un CDD BIATSS classique qui subit un abattement de 50 %.
- Un système de tranches.
- La possibilité de bénéficier de la prime forfaitaire mensuelle sous réserve de l'enveloppe projet. Le projet doit pouvoir soutenir la totalité de la masse salariale, prime comprise.

Les différentes propositions d'amélioration issues des discussions entre le groupe de travail et les principaux concernés portent sur :

- La révision des tranches pour tous les corps et selon trois niveaux de profils : junior, expérimenté et sénior. Les critères de positionnement se fondent sur l'expérience, le niveau de responsabilité attendu, le taux de pression sur le profil recherché, la technicité et les éventuelles réalisations significatives.
- Le renforcement de l'accompagnement RH du porteur de projet à la fois dans la rédaction de l'appel à candidatures, la définition de l'intitulé du poste, les attendus et le profil recherché. Un travail d'acculturation reste cependant encore à faire auprès des chefs de projet et des Directeurs concernés. Le profil de poste n'est pas défini par l'enveloppe budgétaire disponible. L'université regarde le besoin et les attendus pour fixer le niveau du poste. Ces porteurs de projets doivent donc être mieux accompagnés.
- Une attention plus prononcée sur la période d'essai, accompagnée d'un avis obligatoire motivé du porteur de projet et du N+1. Un travail de restructuration doit être fait au niveau de la DRH qui intervient déjà au suivi des périodes d'essai.
- La mise en place de bilans intermédiaires tous les six mois conformément à la réglementation avec le porteur de projet et le N+1. Pour rappel, la rémunération doit être couverte par l'enveloppe budgétaire consacrée au projet (traitement et prime). Condition qui doit être prise en compte par les porteurs de projets au moment de la construction des projets. Ces questions doivent être abordées en amont.
- La possibilité d'une évolution du contrat projet au bout de trois ans d'ancienneté avec la possibilité de réexaminer son positionnement sur la grille et de proposer une évolution salariale. Cela se fera avec l'instauration d'une Commission des contrats projets (DGSA, DRH-RS, VP, RH, DRInnov, Pôle FRE et la Responsable administrative d'UFR), au sein de laquelle les dossiers visés par le porteur de projet et le N+1 pourront être étudiés. Si les crédits sont disponibles au niveau du projet, une augmentation de l'INM serait éventuellement accordée. En revanche, en cas de crédit insuffisant, l'agent serait maintenu à son INM initial.

Autre rappel : selon la réglementation, le contrat projet n'ouvre ni droit à un CDI ni à la titularisation. Les règles de passages du CDD projet en CDI peuvent avoir deux cas de figure :

- Bascule vers un CDI de droit commun avec application des règles de reclassement de ce type de contrat + versement IFSE
- Évolution vers un CDI Mission scientifique avec INM et prime forfaitaire mensuelle maintenus. Possible évolution salariale tous les trois ans dans le cadre de la commission dédiée. Ce CDI se termine lorsque le projet prend fin.

En ce qui concerne le CDI Mission scientifique, la procédure obéit aux :

- Mêmes règles de reclassement que pour les CDD projets sans aucun abattement et les trois tranches pour déterminer l'INM.
- Même prime forfaitaire mensuelle allouée aux CDD projets et mise en place de la prime BAP E (n'émarge pas à l'IFSE).
- Une attention particulière à la période d'essai.

- La possible évolution de la rémunération tous les trois ans après avis de la commission dédiée.

Pour rappel, les agents en CDD projet ou CDI Mission scientifique n'ont pas la possibilité de participer à la mobilité interne.

Dernier palier du CDD projet : l'instauration du CDD chercheur/chercheuse qui émane de la demande de certains laboratoires, notamment Pprime dans le cas où le contrat postdoctoral ne pourrait pas être mis en place en cas d'obtention du doctorat du candidat remontant à plus de trois ans. Aussi, face à ce besoin, et sachant que réglementairement, ce modèle de contrat ne peut pas s'appliquer à l'université de Poitiers – cette dernière n'ayant pas de SAIC –, plusieurs pistes ont été étudiées :

- L'application de la réglementation du CDD projet. Le contrat mentionnera l'intitulé de la fonction, à savoir « chercheur » ou « chercheuse » dans le souci de ne pas pénaliser les collègues lors de la reprise de leur ancienneté dans la cadre de la réussite d'un concours. Jusqu'à maintenant, les contrats d'IGR leur portaient préjudice au moment de leur reclassement. Ces contrats seront adossés à la réglementation des CDD projet avec durée minimale d'un an et renouvellement possible dans la limite de six ans. Cela n'ouvre pas droit à un CDI ou à la titularisation.
- La rémunération à partir de la grille IGR/Chercheur en se focalisant sur les deux dernières tranches, et la mise en place de la prime forfaitaire mensuelle.

Enfin, parmi les exemples des grilles donnés dans le document de référence, ce sont les deux dernières qui seraient activées pour le CDD chercheur.

M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) craint une charge mentale pour certains collègues méritants au bout de six ans, et des problématiques personnelles très compliquées à gérer pour la Présidente. Avec la multiplication des statuts et celle des appels à projets nationaux, plus la mise à jour des COMP à 100 %, l'université se trouvera confrontée à une accumulation de problèmes à résoudre tous en même temps. Il réaffirme la position nationale défendue et rappelée localement par la commission exécutive de la CGT contre ce scénario d'engrenage – qui n'est pas un modèle –, à savoir un vote contre.

Mme Véronique FORTUNÉ (FSU) rejoint le positionnement de la CGT. Cette problématique vient essentiellement du système et de la conséquence de la politique de recherche sur appel à projets. Cela génère de plus en plus de précarisation, une multiplication de statuts toujours plus difficiles à gérer et une banalisation du dispositif. En effet, ce passage à des CDD longue durée va générer un effectif de chercheurs ayant multiplié de plus en plus longtemps des contrats précaires et dont plus personne ne voudra à 50 ans. La FSU est opposée à ce système de fonctionnement et, par définition, à tous les dispositifs qui l'accompagnent.

Mme Virginie LAVAL précise que cette évolution a vocation à répondre à la demande des Directeurs de laboratoire, et l'université doit être en mesure d'accompagner les évolutions. Elle ne se voit pas ne pas prendre en compte ces demandes.

M. Nicolas BOISTAY tient à en rappeler le contexte national, à savoir la loi Sauvadet, qui est à l'origine de cette demande de mise en place de CDD projets de la part des chercheurs. En effet, lors de la parution de ladite loi, les universités ont été obligées de CDIser un certain nombre collègues d'établissements de recherche en CDD. Cette loi a, de ce fait, limité l'emploi de chercheurs sur contrat donnant lieu à la création des CDD projets pour permettre aux chercheurs de continuer leurs recherches. Bien que ce contrat ne soit pas renouvelable *ad vitam aeternam*, il est toutefois possible d'obtenir un CDI en cas de nouveau projet. Ce CDI mission leur permet de rebondir sur des projets et de prolonger, grâce à des possibilités d'appel à projets, de plus de six ans, voire dix ans.

M. Pierre CHABASSE signale que l'intérêt de cet éventail de solutions est qu'à chaque vecteur juridique, l'université aura des populations identifiées qu'elle pourra suivre. Cela permet d'avoir une vision plus claire de deux paradigmes : les emplois permanents pour les missions permanentes de l'établissement (concours et CDI) et le projet. L'université fonctionne beaucoup en appel à projets, mais tous n'ont pas vocation à s'enraciner durablement. Le point de vigilance porte sur le fait que certains appels à projets sont des projets transformants. Le modèle voulu par l'ASDESr prône en effet le recrutement en CDD dans un premier temps, mais avec la possibilité d'être conservés une fois le modèle économique parfait atteint. Ces emplois permanents sont en effet financés par les ressources qu'ils contribuent à générer.

Ce modèle demande effectivement à être vérifié et l'université se montrera particulièrement vigilante sur ce point. Bien identifier les populations et les projets auxquels ils contribuent permettra de voir les situations concernées par ce passage possible du projet à l'activité récurrente, qui, là, doit être soutenue par la campagne d'emploi de l'établissement. À un moment donné, ces compétences, ces enjeux de transformation devront être intégrés dans un chemin d'emploi classique, autrement dit concours et CDisation. Le fait de ne pas avoir le même cadre juridique pour l'ensemble des situations contribue d'une part, à suivre les populations, mais également à avoir une vraie discussion RH avec les agents et les responsables des structures. Loin de lever toutes les difficultés, cela a au moins le mérite d'ouvrir une séquence importante dans le dialogue avec l'État ; ce dernier ayant organisé des projets transformants, il se doit de les soutenir par un COMP. Là réside tout l'enjeu du redimensionnement du financement de la masse salariale, car l'université ne peut pas miser sur cet investissement de développement sans accompagner cette dimension. Ce sujet a été identifié et sera partagé avec le COMP dans le souci d'une prise en charge durable de ces compétences.

M. Laurent LEMÉE (CFDT) ne s'exprime pas au titre de la CFDT, mais du recruteur de postes doctorants qu'il est. Ces projets sur trois ans n'ont rien de nouveau dans la recherche ni ces postes de doctorants. La nouveauté réside au niveau de l'âge des candidats et de leur nombre en diminution au fil des ans. Or, comme il n'est plus possible de recruter certains candidats à cause de leur âge avancé, ces derniers, faute de trouver de poste, sont obligés de renoncer à leur carrière scientifique. Aussi, sachant la pénurie et la difficulté à trouver un poste, il serait mieux pour chaque partie de pouvoir recruter un doctorant certes « âgé », mais compétent et motivé à poursuivre sa carrière.

En regardant le graphique, M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) s'aperçoit que plus des trois quarts des CDD projets sont affectés au pôle FRE ou aux SCX. La problématique se situe bien au-delà de ce que vient d'évoquer M. LEMÉE. L'université répond à des appels à projets structurants nationaux et se voit affectée de budgets pour recruter des contractuels. Cependant, au bout de trois à six ans, elle se retrouve coincée face à un pool de personnel méritant, qui ne peut être gardé. L'État cherche à piéger l'université avec « ce jeu de bonneteau ». Comme avancé précédemment, cet engrenage portera à terme préjudice à tout le monde. Loin de remettre en cause l'idée de ces CDD chercheurs sur trois ans, le document présenté s'apparente plutôt à un patchwork global, ce qui chagrine la CGT.

Mme Virginie LAVAL fait part de toute la difficulté de la tâche. En effet, bien qu'elle comprenne le point de vue défendu par M. BAUDIN, elle appelle à ne pas oublier que l'université de Poitiers est lauréate d'ExcellencES. Cependant, là où elle le rejoint pleinement, c'est sur l'exemple du NCU ELANS. Ce nouveau cursus universitaire était un appel à projets national qui avait pour unique objet la mise en œuvre de l'arrêté licence. Elle considère comme scandaleux ces appels à projets sur des missions de service public clairement identifiées. En tout cas, ce n'est pas envisagé de cette manière dans les discussions. Or, ce genre d'appel à projets doit être intégré dans la subvention pour charges de service public. Cependant, sans cette distinction de l'UP pour cet appel NCU, il fallait quand même mettre en place l'arrêté licence sans financement. De nombreux collègues d'autres universités, dans cette situation, ont pourtant été contraints de s'y plier. Elle sait parfaitement que ce n'est pas la situation idéale sur certains projets, mais sans ce titre, la situation serait pire. Ce n'est pas en se contentant de dire que l'État se désengage que l'université va obtenir quelque chose de mieux. Il lui faut se saisir des leviers avec prudence bien évidemment. L'État doit revoir sa copie pour intégrer ce genre de situation dans la subvention pour charges publiques. C'est d'ailleurs l'objet qui sera défendu lors du COMP – s'il se déclenche un jour.

M. Éric MOREAU (FOESR) observe que la politique française a, il y a quelques années, « dégommé » la Poste, France Télécom, la SNCF aujourd'hui, et l'université de Poitiers demain. Malheureusement, personne n'y peut rien.

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 2 (UNSA Éducation, CFDT)

Contre : 5 (FSU, CGT Ferc Sup, UNSA Éducation)

Abstention : 1 (FOESR)

## **5- Expérimentation CDD LRU enseignants chercheurs – Pour avis ;**

### **Cf annexe 4**

Mme Anne-Laure JOUTEUX revient sur ce besoin exprimé par la Faculté de Droits et Sciences sociales face à un phénomène généralisé de diminution du vivier de doctorants aptes à assurer des charges d'enseignement. Ce phénomène concerne toutes les facultés de Droit en France de manière générale. Il est proposé un cadrage expérimental pour l'année universitaire 2026-2027, et de pouvoir recourir aux enseignants chercheurs contractuels (LRU), recrutés sur le fondement de l'article L.954-3 du Code de l'éducation et soumis aux règles du Comité de sélection. Or, qui dit Comité de sélection, dit contrainte, notamment avec une parité des membres (interne/externe ; hommes/femmes). Ce qui représente une charge de travail importante.

Pour ce cadrage, il est proposé de :

- Conduire l'expérimentation uniquement sur la faculté de Droit et Sciences sociales.
- La lier à la campagne d'emploi, donc d'avoir un nombre de supports dédié de deux au plus. Il n'y aurait donc pas de création de postes, mais seulement des supports déduits du volant d'ATER accordé à la composante dans le cadre de la campagne d'emploi. La faculté de Droit pourra ensuite fléchir ces deux postes en fonction de ses besoins.
- L'appliquer pour répondre à un besoin temporaire à temps complet correspondant au remplacement momentané d'un personnel titulaire (détachement, disponibilité) ou répondre à un besoin permanent confirmé par la campagne d'emploi (mutation, départ à la retraite). À noter : les congés maladie (CMO et CLM), les délégations et les mises à disposition ne constituent pas un cas de recours, car la personne ne libère pas son support.
- Établir une fiche de poste intégrant les besoins en formation et en recherche.
- Respecter les principes du Comité de sélection.
- Encadrer strictement la durée du CDD : un an renouvelable une seule fois avec aucune CDIisation possible.
- Limiter l'accès à ce contrat aux jeunes docteurs selon trois conditions cumulatives : inscription sur la liste de qualification à un emploi de maître de conférences établie par l'instance nationale, demande en cours, pas de possibilité d'être recrutés en tant qu'ATER.

Concernant le service d'enseignement, il s'agirait d'un temps complet (192 h) qui n'ouvrirait pas le droit aux heures complémentaires et au référentiel. Ce cadrage est assez verrouillé d'après ce qui se pratique au sein des autres établissements, puisque beaucoup d'entre eux ouvrent aux heures complémentaires, au référentiel, au RIPEC et à la CDIisation.

S'agissant de la rémunération, il est proposé de les positionner sur le premier échelon de la grille des maîtres de conférences, sans reclassement ni évolution ni éligibilité au RIPEC.

En ce qui concerne le calendrier et le séquençage avec la campagne ATER, des supports d'ATER seront accordés à la composante et notifiés en novembre 2025. Sur ce volant de supports, deux au plus pourront être utilisés afin de recruter des enseignants chercheurs contractuels. Ces recrutements devront être organisés à partir de janvier 2026, en amont de la campagne ATER. En effet, en cas de recrutement infructueux, les deux postes non pourvus pourront être proposés dans le cadre de la campagne ATER avec une prise de poste au 1er septembre 2026. Un retour d'expérience sera ensuite proposé pour voir si ce dispositif aura vocation à être élargi et pérennisé.

M. Rodolphe PAUVERT (UNSA Éducation) comprend que c'est pour pallier le manque de candidats doctorants. Il fait part de deux remarques sur lesquelles il attend quelques précisions : d'une part, l'obligation d'être docteur inscrit sur les listes de qualification ; et, d'autre part, le risque de discrimination issu de l'absence de reclassement. Normalement, le titre de maître de conférences donne droit au recomptage de toutes les expériences équivalentes pour la carrière.

Mme Virginie LAVAL précise que la demande formulée par la doyenne de la Faculté de Droits et Sciences sociales porte sur l'impossibilité de parvenir à pourvoir les postes d'ATER. C'est donc

uniquement dans le cadre où l'université ne disposerait pas de vivier d'ATER et qu'une personne ait été qualifiée ou soit en cours de qualification qu'un poste de maître de conférences LRU peut lui être proposé pour deux ans maximum, renouvelable une seule fois pour un an. Comme l'a été, par exemple, le cas d'une jeune collègue originaire de Nantes recrutée en tant que maître de conférences à l'université de Poitiers sous un contrat de ce type. Cela permet de proposer à des jeunes en cours d'obtention d'une qualification CNU et ne pouvant prétendre à un poste d'ATER une voie secondaire pour consolider leur dossier. Dans les autres disciplines scientifiques prévaut un outil particulièrement utilisé : le post-doc, qui n'existe pas dans la communauté de Droit.

Pour la deuxième question, M. Nicolas BOISTAY informe que l'université a la possibilité d'avoir la reprise d'un certain nombre d'éléments automatiquement ou sur présentation du CAC restreint. Le cadre de recrutement présenté ici concerne les enseignants chercheurs LRU et l'objectif est d'offrir un cadre afin qu'ils ne restent pas à ce poste et passent le concours de maître de conférences, d'où la nécessité d'être inscrit à la qualification ou d'être qualifié. Par conséquent, ils sont recrutés en tant que maîtres de conférences au premier échelon avec une rémunération supérieure à l'ATER. Et une fois recrutés en tant que maîtres de conférences titulaires, ils pourront faire valoir leur expérience de maître de conférences contractuel dans leur classement. Cela étant, il ne s'agit que d'une expérimentation, dont l'objectif est de répondre à un besoin particulier d'une composante.

Mme Virginie LAVAL assure du cadre serein dans lequel l'université agit sur ce genre de profil, uniquement réservé et applicable sur le volant de supports d'ATER.

M. Rodolphe PAUVERT (UNSA Éducation) pensait avoir lu qu'il n'y avait pas de reclassement.

M. Nicolas BOISTAY souligne qu'il n'y en a pas au moment du recrutement en tant qu'enseignant chercheur contractuel. Libre à la personne ensuite de mener la carrière qu'elle veut, mais l'objectif est qu'elle passe maître de conférences et que ce soit repris dans sa carrière.

Mme Véronique FORTUNÉ (FSU) voit ce cas particulier comme un post-doc ++. Les thèses de la Faculté de Droit étant plus longues que la moyenne générale, tous les supports d'ATER ont été utilisés et donc il n'existe plus aucune possibilité de candidater sur ces postes au moment de poursuivre une éventuelle qualification. Personnellement, elle fait part ne pas être très favorable à ce concept d'expérimentation susceptible d'être reconduit et élargi. Par ailleurs, bien qu'elle ait compris l'intérêt de le faire en amont par rapport au volant de supports ATER proposé, cela empêche néanmoins de connaître les éventuelles possibilités de recruter des ATER.

Mme Virginie LAVAL s'excuse d'avoir peut-être mal formulé son explication et rectifie en insistant sur le cadre concerné, c'est-à-dire le volant de postes d'ATER à ouvrir dans une composante. Ce ne sera pas un ATER, mais un CDD, étant donné que ces jeunes ont obligatoirement déjà été ATER.

Mme Véronique FORTUNÉ (FSU) reformule sa question en précisant parler du séquençage proposé. En effet, certes, cela permet de le reproposer aux postes d'ATER si l'université n'en trouve pas dans ce cadre-là, cependant, cela empêche de savoir si un ATER « normal » aurait répondu au poste.

Mme Virginie LAVAL partage cette analyse. Cependant, l'expérience antérieure montre que le Droit ne recrute jamais le nombre d'ATER que l'université lui octroie. Cela dit, comme relevé par Mme FORTUNÉ, il n'est effectivement pas normal que les thèses en Droit durent six ans, mais c'est la condition avancée par la Faculté de Droit pour que le CNU les considère comme recevables.

Mme Véronique FORTUNÉ (FSU) en conclut à l'impératif d'une évolution des pratiques de cette communauté.

Mme Virginie LAVAL approuve totalement les propos. Elle ne désespère pas d'y parvenir.



Mme Véronique FORTUNÉ (FSU) souhaiterait également savoir, dans le cas d'une expérimentation étendue en Sciences, donc avec un certain nombre de TP à assurer, s'ils devront faire 192 h équivalent TD ou s'ils seront majorés.

Mme Virginie LAVAL assure qu'il s'agit bien de 192h enseignants chercheurs.

M. Laurent LEMÉE (CFDT) fait part de la même analyse de la CFDT sur le régime d'exception de la Faculté de droit et la durée excessive des thèses. Ce type de contrat vient certes pallier cette anomalie, mais la CFDT se revendique de manière générale opposée à la précarisation de l'emploi, et cela y ressemble. La question de l'élargissement de ce fonctionnement bien particulier aux composantes qui respectent la règle inquiète largement la CFDT.

Mme Virginie LAVAL n'en est pas convaincue, car ce n'est pas simplement lié au temps des thèses. Il s'agit d'une spécificité de Droit, mais d'autres cas existent. Ne serait-ce que les cas de postes ouverts au concours enseignant chercheur sur lequel aucun candidat ne se présente, et c'est principalement légion dans les IUT. Si elle suit le raisonnement de M. LEMÉE, l'université ne devrait pas non plus avoir de post-doc alors que c'est devenu une tradition : si les personnes ne sont pas post-doc, elles ne sont pas recrutées enseignants chercheurs. Pour avoir participé à des comités de recrutement de maîtres de conférences dans sa discipline, elle rappelle qu'à présent, on les recrute avec un niveau de professeur d'université d'il y a moins 20 ans. Si un jeune n'arrive pas avec des années de post-doc à l'étranger, s'il ne sait pas parler anglais et qu'il n'a pas produit dix articles, il n'est pas recruté dans les laboratoires. Le post-doc est donc tout aussi précaire. Mais sans ce niveau, point de possibilité de trouver un poste. Le niveau de concours représente au moins dix publications pour un jeune qui arrive maître de conférences. Ce décalage issu du système se révèle une véritable dérive. Son sentiment est que l'octroi de cette possibilité équivaut à un post-doc et permet aux collègues de nourrir l'expérience sur ces deux jambes : formation/recherche.

Pour avoir été ATER et avoir fait un post-doc, M. Laurent LEMÉE (CFDT) considère qu'il y a tout de même une différence. Une personne post-doc peut faire des vacances et a du temps pour faire de la recherche, ce qui permet de publier ses travaux. Une personne ATER avec 192h équivalent TD, surtout dans des IUT avec beaucoup de TP, n'a plus le temps pour la recherche.

Mme Virginie LAVAL l'interrompt pour rectifier. Ce n'est pas un ATER, mais un enseignant chercheur. La proposition concerne une personne qui n'a plus besoin de faire sa thèse, est en phase d'obtention de la qualification ou l'a déjà obtenue. Il ne peut donc que se concentrer sur son métier d'enseignant chercheur, à savoir formation/recherche. Cela doit lui permettre de publier et d'acquérir de l'expérience en matière d'enseignement.

Pour M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup), toute l'ambiguïté de l'expérimentation repose là-dessus. Il entend parfaitement ce besoin immédiat en Droit et Sciences sociales, mais il rappelle que ce n'est malgré tout pas tout à fait un maître de conférences comme un autre. En effet, non seulement il va devoir faire la plupart des TD dont ne voudront pas ses collègues, mais en plus, il n'aura pas le même profil qu'un post-doc pour sa carrière de chercheur. Il faut mitiger le parallèle, car une forme de substitution et de précarisation est quand même à l'ouvrage. Il ne sera certainement pas traité de la même façon par ses pairs. Il avoue en toute transparence que la CGT a été titulaire de la note interne, très didactique et très explicite, mais il n'en demeure pas moins quelques oublis dans la démonstration. Ce pourvoi par manque de statut augure d'un phénomène de double substitution. Peut-être faudrait-il revenir sur les causes à l'origine de cette impossibilité pour un maître de conférences ou un titulaire de subvenir à ces horaires. Faire référence aux décharges de service n'est pas légitime, car c'est le fonctionnement normal de la faculté. La CGT ne votera pas pour, mais il veut bien éventuellement s'abstenir si c'est la majorité qui emprunte cette voie. Il tient néanmoins à mettre une nouvelle fois en garde contre l'expérimentation, car la discussion reviendra dans un an avec des demandes d'élargissement de la part d'autres composantes.

Mme Virginie LAVAL insiste sur le fait de ne pas recruter un simple chercheur, mais un enseignant chercheur. Malgré cette primauté de la Recherche dans le cadre de l'équilibre de la dynamique formation/recherche, il ne faut pas oublier les 192 h de cours à assurer par l'enseignant chercheur. Cela permet au collègue – qualifié ou en cours de qualification – et qui a épuisé son poste d'ATER de bénéficier d'une deuxième chance pour peaufiner son dossier dans l'optique d'obtenir un poste quelque part. Pour elle, le post-doc pâtit de la même précarité.

M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) observe que cette expérimentation ne s'inscrit pas dans le cadre d'un projet de recherche de trois ans, mais ressemble plus à un poste d'assistant.

Mme Virginie LAVAL précise que le recrutement s'opérera dans le cadre d'un Comité de sélection avec un profil Recherche et Enseignement dans le respect de cette dynamique de double mission. Elle l'assimile au post-doc sur les deux missions. Il est effarant de voir à quel niveau l'université recrute ses maîtres de conférences aujourd'hui (une douzaine publications, soit l'équivalent du minimum pour prétendre à une qualification de professeur autrefois). Celui qui n'a pas de postdoc labellisé et affilié CNRS ou INSERM n'a aucune chance d'entrer. La discussion doit cependant se poursuivre avec la Faculté de Droit et Science sociale et l'École doctorale. Cela fait très longtemps que Marianne frappe à la porte de la présidence de l'université.

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 0

Contre : 5 (FSU, CGT Ferc Sup, CFDT)

Abstention : 3 (UNSA Éducation, FOESR)

## 6- Questions diverses.

### Pratiques de télétravail

En réponse à la question sur le sujet, **Mme Anne-Laure JOUTEUX** informe avoir fait un état des lieux des **pratiques de télétravail** en interrogeant les correspondants RH. Il en ressort que deux composantes ont mis en place, à partir de la charte de l'université, des protocoles adaptés :

- SFA qui avait soumis leur projet pour vérifier la conformité avec la charte de l'université.
- Santé.

Ces protocoles permettent de spécifier les règles propres à la composante et à ses particularités, par exemple, la Santé avec la double tutelle, des campagnes qui leur sont propres et les limites imposées par les ECOS.

Après vérification, rien ne va à l'encontre de la charte. Laquelle précise bien que les modalités du télétravail s'observent à l'échelle la plus fine du service. La possibilité de recourir au télétravail et les tâches télétravaillables s'observent ensuite à l'échelle du service puisque cela va dépendre de la taille du service, de l'autonomie des agents, de leur ancienneté, des absences éventuelles. D'autres collègues (comme I-médias) ont choisi de fixer des règles spécifiques, sans forcément de protocole, mais bien communiquées par mail aux agents.

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU) précise que la FSU est à l'origine de la question. Le problème est que ce document complémentaire n'est discuté ni en instance ni dans les conseils de ces composantes, d'où la nécessité d'expliquer deux textes aux collègues. Documents, qui plus est, soit s'opposent, soit se contredisent. Aussi, il a décidé d'adresser toute personne ne comprenant pas le refus de sa demande de télétravail à la Commission de télétravail. Un seul document pour éviter toutes ces demandes s'avèrerait donc plus utile.

Mme Anne-Laure JOUTEUX affirme qu'il n'y a qu'un seul document : la charte de télétravail sur IRIS. Seules, deux composantes ont fait des notes RH supplémentaires d'application de la charte télétravail en SFA et Santé. Par exemple, en Santé, ils autorisent le télétravail selon les situations, en précisant notamment l'impossibilité pendant les ECOS. Ce sont simplement des notes d'application.

Pour appuyer les propos de Mme JOUTEUX, Mme Virginie LAVAL explique qu'en Santé, l'épreuve nationale des ECOS mobilise largement l'ensemble des collègues de la composante. Raison pour laquelle la note fait état de l'impossibilité de télétravail durant la période de cet examen. Ce qui est à retenir, c'est qu'aucune composante ne s'inscrit en défaut de la charte télétravail de l'université. Il ne s'agit que d'une déclinaison en interne adaptée à leurs caractéristiques spécifiques. Il n'est pas question de contraindre l'ensemble de la communauté à une application homogène du télétravail, et ce, pour la simple raison que c'est bien la diversité qui fait toute la richesse de l'université de Poitiers. Aussi à partir du moment où les règles sont respectées, ce process ne pose aucune difficulté. En revanche, si un collègue ne comprend pas les raisons pour lesquelles sa demande a été refusée, il est logique qu'il revienne voir la commission.

M. Pierre CHABASSE intervient pour suggérer qu'un travail sur les termes s'impose. En effet, cela relève plus d'un règlement intérieur que d'une charte. D'ailleurs, un travail juridique sera à mener pour l'articuler avec le règlement intérieur de l'université. Normalement, un cadre est fixé après un dialogue en instances avec des mesures d'application. Il faut en effet pouvoir apprécier l'intérêt du service au plus près et dans un dialogue avec les agents. Tout comme il faudra sans doute normaliser l'appellation de ces documents, cela doit également être évoqué dans les instances de la composante. Autant le pouvoir hiérarchique s'apprécie en la matière pour fixer les règles du jeu en conformité avec la norme de l'établissement, autant c'est logique de veiller à un dialogue interne pour expliquer ces règles dans les instances locales.

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU) s'informe du devenir de ce document maintenant que la charte a été réétudiée.

Mme Anne-Laure JOUTEUX certifie que la note d'application de SFA vient à la suite du travail de refonte de la charte actuellement en vigueur. Cependant, les rappels des bonnes modalités de discussion en interne pourront être faits avant la diffusion.

M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) estime cette transparence sur les instances locales primordiale. Ce sujet mérite d'être bien cadré afin de ne pas remonter via la F3SCT. Une vraie volonté de dialogue doit émaner pour établir un document découlant de la Charte squelette et déclinant toutes les particularités locales. Pour revenir sur l'exemple du département de la Santé, il fait part de son expérience personnelle en indiquant subir lui-même les restrictions imposées par la période d'examen des ECOS. En tant que technicien d'I-Médias, il participe partiellement au suivi technique des ECOS, et ce, malgré la possibilité de bénéficier de deux jours de télétravail dans son service. Aussi, étant donné que ce bénéfice ne s'applique pas à bon nombre de composantes, il redoute la venue de tensions, d'où la nécessité impérieuse de cadrer le dialogue. Cependant, il se dit beaucoup plus inquiet par cette déclinaison de possibilités de télétravail au travers des composantes sur les mêmes fonctions support type – qu'il ne comprend pas. Enfin, il tient à rappeler qu'outre la Commission télétravail, la CPE existe et est la seule voie autorisée pour le recours des agents. Malheureusement, elle est très souvent oubliée.

Mme Anne-Laure JOUTEUX affirme que cette voie de recours est pourtant rappelée à chaque saisine de la commission de télétravail. Concernant les fonctions supports, les activités peuvent certes être les mêmes, mais l'environnement de travail fait toute la différence (autonomie des agents, équipe trop restreinte pour des roulements, etc.).

Afin de renforcer la réponse apportée par Mme JOUTEUX, Mme Virginie LAVAL cite la charte qui indique clairement « au plus près du service » et non « au plus près de l'approche métier ». Les déclinaisons sont donc forcément différentes ; en revanche, il faut arriver à les expliquer et ne pas créer de tensions, de jalousies et d'incompréhensions.

M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) entend bien cet argument, mais appelle à la prudence sur ces déclinaisons locales faites dans les composantes – qui doivent faire l'objet de discussions et être basées sur le principe de non-discrimination entre composantes. Cela va être compliqué. De par son expérience dans les dialogues avec les correspondants informatiques ou autres, c'est parfois assez difficile à justifier pour de simples raisons de service avec même le risque de donner à la limite une impression de chefferie organisée.

Mme Virginie LAVAL considère nécessaire, voire fondamental de travailler au plus près des besoins du collectif de travail dans les services. Toutefois, s'il y va d'une quelconque forme d'autoritarisme abusif, ce n'est pas logique, et l'université est à même de s'en rendre compte et d'y remédier. Tant qu'il est question de continuité de service ou d'un collectif de travail différent, cela peut s'entendre.

M. Richard BIESSY (FSU) indique que dans son service, ces nécessités de services ferment la porte au télétravail, notamment aux catégories C, aux tâches pourtant télétravaillables. Bien que farouchement opposé au télétravail, certains de ses collègues voudraient en revanche en bénéficier, mais essuient systématiquement un refus au motif de la nécessité de service.

Mme Anne-Laure JOUTEUX affirme que ces situations sont remontées au niveau de la commission. La directrice du SCD a été reçue pour expliquer sa conception et son choix d'organisation ; les agents l'ont été également et cela va être étudié. Faute d'avoir tous les éléments en sa possession, elle ne peut apporter de réponse pour l'instant.

M. Richard BIESSY (FSU) signifie que sur cette question, les agents en télétravail de catégories B et C ont été « mis au pied du mur » et ce n'est pas normal.

Mme Virginie LAVAL assure qu'une note d'application dans une composante doit être travaillée et explicitée en amont avec la communauté concernée.

M. Pascal BAUDIN (CGT-Ferc-Sup) revient sur la situation du SCDD et l'étonnement des collègues de catégorie C au sujet de cette déclinaison somme toute discriminatoire. Cela ne fait en effet pas partie du cadre de la charte telle qu'elle est écrite. Celle-ci offre tout de même une certaine souplesse en matière d'organisation pour décaler facilement son télétravail pour raisons de service. Il faut d'abord faire appel à toutes ces souplesses avant de restreindre et fermer des possibilités aux collègues en télétravail.

#### Délivrance des diplômes dans les composantes et les effectifs affectés

M. Nicolas BOISTAY indique que le nombre d'agents garant de la continuité de service est variable selon le nombre de diplômes délivrés par composante, à savoir 2 à 3 maximum (UFR Santé et l'IAE), avec un ratio charge de travail et nombre de diplômes délivrés tout à fait convenable.

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU) rappelle que la remontée en Santé est liée au nombre d'étudiants et de personnels attirés.

M. Nicolas BOISTAY certifie que ce n'est pas lié au nombre d'étudiants. Le ratio est calculé par rapport au nombre de diplômes délivrés. Les diplômes ne sont pas délivrés chaque année ni à chaque niveau, surtout en Médecine.

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU) ajoute que c'est en corrélation avec les charges de travail de ces personnels en Scolarité. Sachant qu'ils ont déjà un certain nombre d'étudiants pour divers sujets à traiter et la délivrance des diplômes en plus, cela leur pose problème.

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU)

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU) ajoute que c'est en corrélation avec les charges de travail de ces personnels en Scolarité. Sachant qu'ils ont déjà un certain nombre d'étudiants pour divers sujets à traiter et la délivrance des diplômes en plus, cela leur pose problème.

M. Nicolas BOISTAY en déduit qu'il s'agit d'une autre question et que cela concerne plutôt le nombre de personnels affectés en Scolarité par rapport au nombre d'étudiants. En termes de rationalité et de construction de l'organisation, le service scolarité de la Faculté de Médecine est l'un des mieux pourvus au sein de l'établissement en termes de ratio de catégories A, B et C. Au vu de la complexité des diplômes délivrés, leur ratio de structuration et d'effectifs s'avère pertinent par rapport aux autres composantes.

Mme Virginie LAVAL précise que la délivrance des diplômes doit absolument être sécurisée. Vu le nombre important de dérives, il est nécessaire de s'assurer d'avoir un process précis et verrouillé. D'ailleurs, l'université en a fait les frais il y a quelques années. S'il est démontré que ce nombre de trois n'est pas suffisant et qu'un process hyper sécurisé est verrouillé, mettant tout le monde à l'abri, elle est preneuse, mais à condition d'apporter la preuve de cette fiabilité.

M. Pierre CHABASSE ajoute que c'est d'ailleurs cette insuffisance en matière d'organisation qui avait conduit à la définition d'un cadre. Le conseil d'administration avait notamment prévu une mesure d'aménagement temporaire pour tenir compte de la situation en Santé et de l'effectif attribué à la tâche. Bien que faisant partie des services ayant trois collègues affectés sur le sujet, comme l'IAE, d'autres composantes disposent de ratios supérieurs selon la volumétrie des diplômes à gérer (SFA/Lettres et langues). La délibération du CA avait arrêté la décision de mettre en place le dispositif avec deux personnes, et trois personnes par dérogation temporaire. L'approche ne doit pas être chiffrée ou dogmatique. Il faut trouver la bonne organisation qui sécurise le mieux la gestion des « parchemins ». Une fois, la réponse de la responsable administrative de Santé apportée, le point pourra être fait sur ces sujets au vu de l'organisation actuelle pour la stabiliser ou la revoir. De ce qu'il comprend, c'est que cela relève plus de l'organisation de la fonction Scolarité et de la polyvalence de certains agents qui serait à l'origine d'une accumulation de tâches. Point d'achoppement qui doit être travaillé, d'où la pertinence du dialogue engagé avec la responsable administrative.

Mme Virginie LAVAL réaffirme que pour elle, la seule porte d'entrée est la sécurisation.

M. Éric LADEGAILLERIE (FSU) souhaiterait alors un tableau sur les ratios des différentes composantes.

L'ordre du jour ayant été traité, Mme Virginie LAVAL clôt la séance.

**La Présidente,**

**Virginie LAVAL**

**La secrétaire de séance,**

**Valérie SOULARD**

**Le secrétaire adjoint,**

**Éric Moreau**



# Enquête de perception du télétravail

# L'enquête



## Période de passation

Du 22 novembre 2024 au 13 décembre 2024

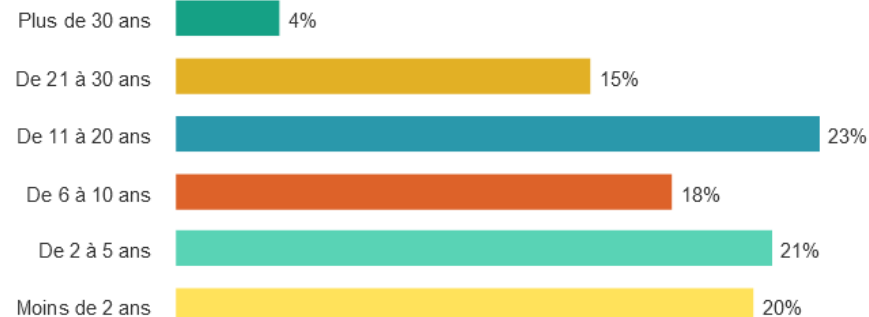
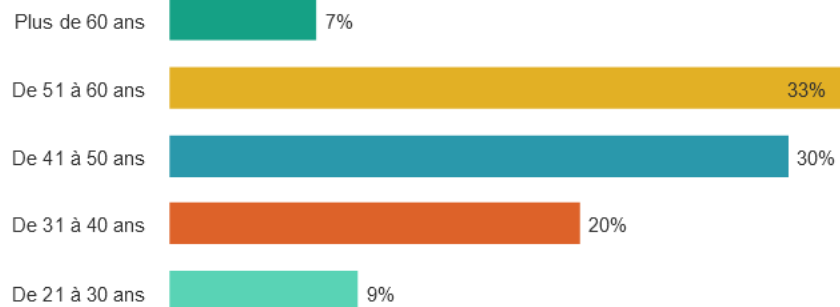
## Population

Ensemble des personnels de l'université de Poitiers



# Population répondante

766  
questionnaires  
complets

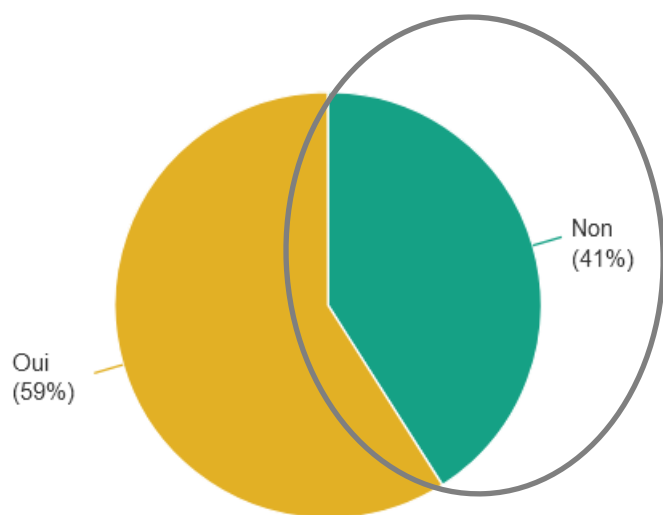




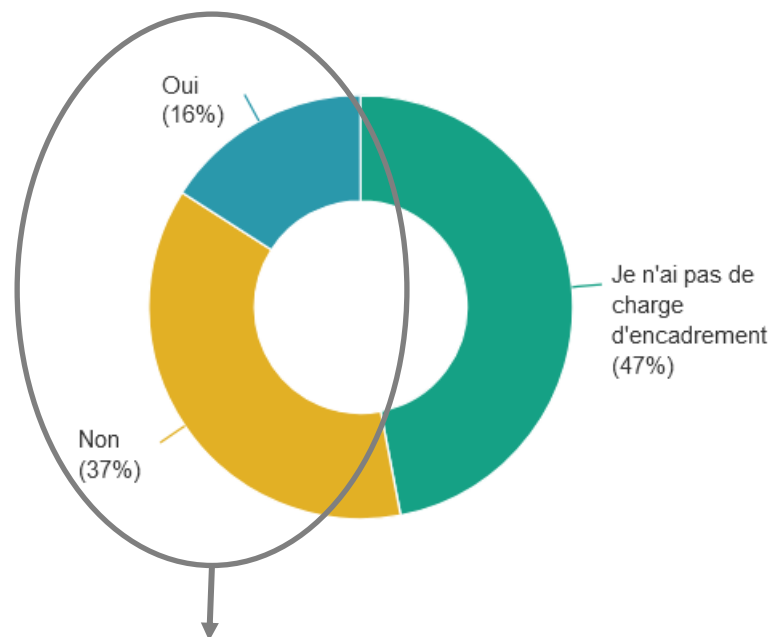
# Population répondante

314 non-télétravailleur.euses  
41% des personnes répondantes

J'ai signé un acte individuel de télétravail



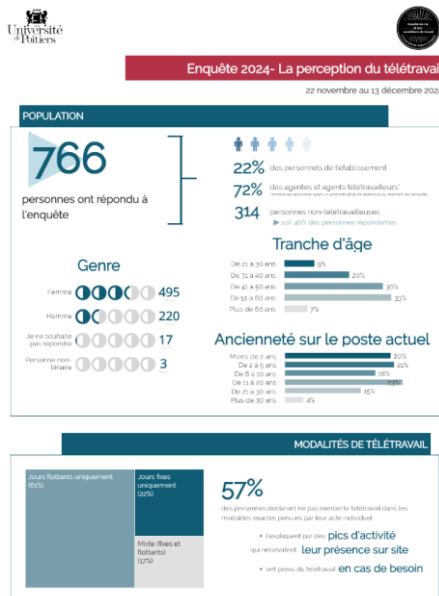
Actuellement j'encadre des équipes qui télétravaillent



406 personnes encadrantes  
dont 122 qui encadrent des équipes qui  
télétravaillent

# Principaux résultats

## Publication



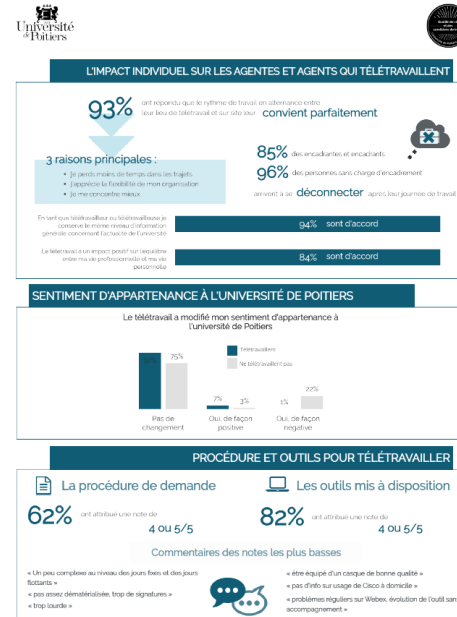
1



2



3



4

# Principaux résultats

## ► Maintenir le lien

- 40%** des personnes qui ne télétravaillent pas estiment que leurs relations avec leurs collègues et la cohésion avec leur équipe sont « moins bonnes qu'avant »
- 27%** des personnes qui encadrent des personnes qui télétravaillent estiment que le télétravail engendre des difficultés d'échanges avec les autres services
- 39%** des personnes qui encadrent des personnes qui télétravaillent remarquent une perte d'espace d'échanges informels précieux

## Les suites de l'enquête...

- Communiquer les bonnes pratiques d'organisation collectives à destination des personnes qui télétravaillent et qui ne télétravaillent pas.



# Principaux résultats

## ► Accompagner les N+1

- 19%** des personnes qui encadrent des personnes qui télétravaillent ne sont pas à l'aise avec le management des agents à la fois sur site et en télétravail
- 60%** des personnes qui télétravaillent considèrent que leur responsable a clairement défini leurs objectifs en télétravail
- 36%** des personnes qui ne télétravaillent pas ont le sentiment que le télétravail crée des inégalités de traitement de la part de leur responsable dans l'équipe

## Les suites de l'enquête...

- Créer des espaces de discussion entre pairs et aborder entre autres l'acceptabilité des cas complexes de demandes de télétravail au sein d'un service.



# Principaux résultats

## ► Usage des outils de travail à distance

**Je n'arrive pas à joindre mes collègues**

est l'une des principales raisons données pour justifier de la dégradation des relations avec ses collègues.

**Je trouve moins d'aide auprès de mes collègues**

est l'une des principales raisons données pour justifier la baisse de la cohésion d'équipe.

**Notes 1,2,3/5 sur les outils**

« pas d'info sur usage de Cisco à domicile »  
« problèmes réguliers sur Webex, évolution de l'outil sans accompagnement »

## Les suites de l'enquête...

- Webex/Jabber/VPN : accompagner les utilisateurs pour communiquer avec les bons vecteurs.



Annexe 2

# Evolution politique CDI

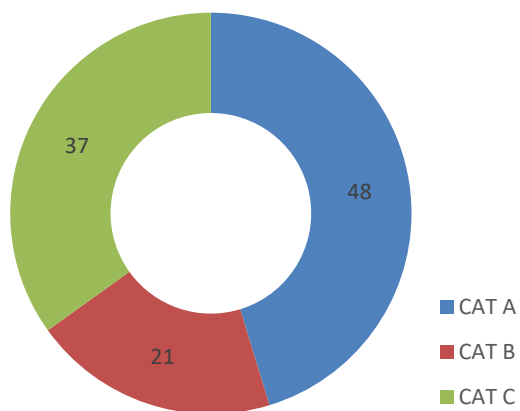
CSA du 2 juillet 2025



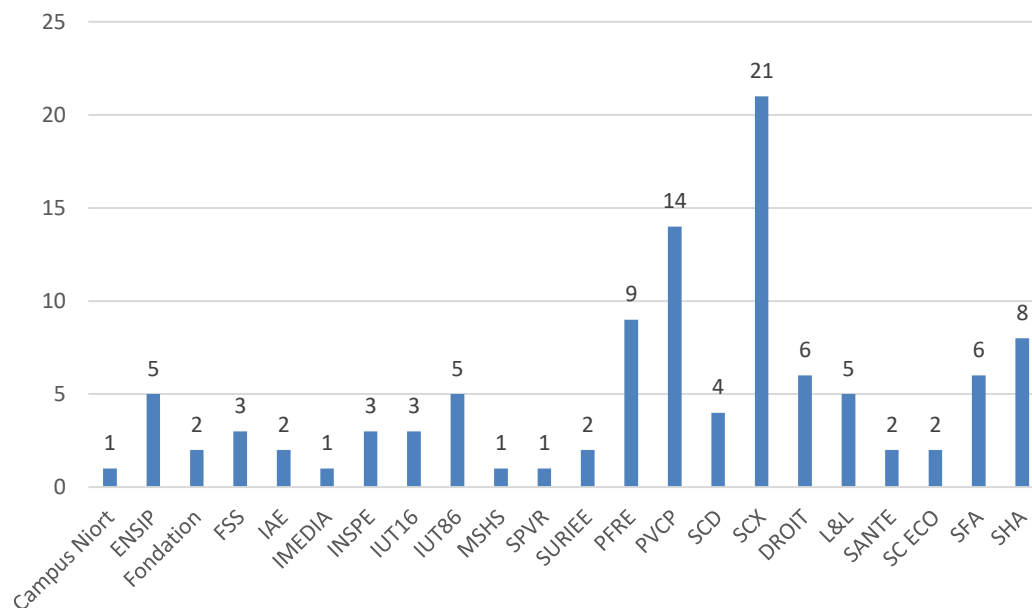
# QUELQUES CHIFFRES - BIATSS

**106** CDI BIATSS au 01/01/2025 (dont **66** femmes)

Répartition des CDI BIATSS par catégorie



Répartition des CDI BIATSS par structure

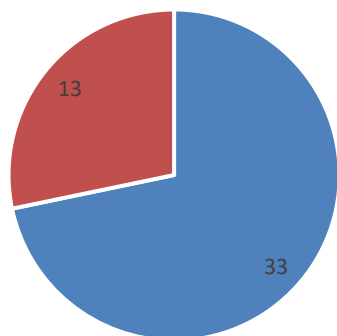




# QUELQUES CHIFFRES - LRU ENSEIGNANTS

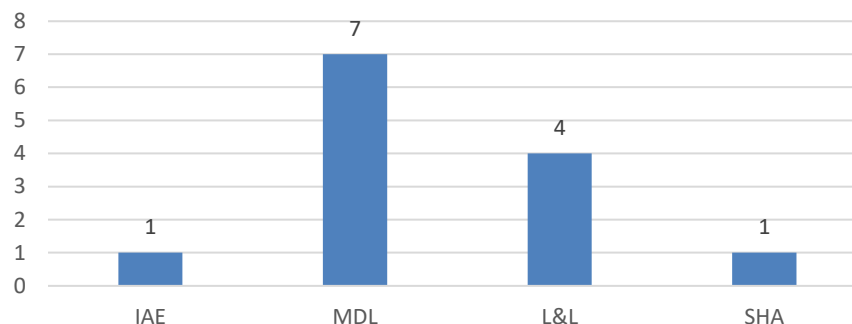
**46** Contrats LRU enseignants  
dont **13** CDI (**7** femmes) au 01/01/25

Nombre CDD et CDI LRU enseignants

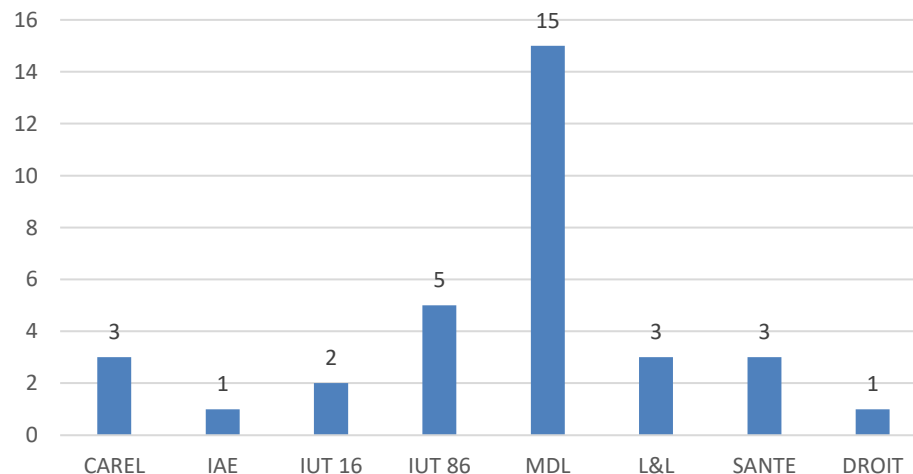


■ CDD ■ CDI

Répartition des CDI LRU par composante



Répartition des CDD LRU par composante





# OBJECTIF



- Renforcer notre **attractivité** en matière de recrutement
- Favoriser l'accès à un **emploi stable** et lutter contre la précarité
- Développer la capacité de l'établissement à **conserver les compétences**
- Veiller à la **cohabitation des statuts** tout en privilégiant l'emploi statutaire

**Date d'effet : 01/09/2025**



**Ne concerne que les emplois permanents**



# Développement du recrutement direct en CDI

✓ Permettre le **recours au recrutement direct en CDI** pour pourvoir les **postes de catégorie A sur certains domaines fonctionnels/disciplines pour lesquels une tension est constatée**

✓ **Conditions de réussite :**

⇒ Renforcement des pratiques managériales avec **attention particulière sur la période d'essai** (suivi RH renforcé avec système de bilan)

⇒ **Optimisation des modalités de recrutement** avec généralisation de 2 étapes d'entretien et des immersions



A ce jour :

- Informatique
- Patrimoine et logistique
- Santé
- Certains métiers techniques

La liste des domaines fonctionnels concernés est réévaluée tous les ans par la DRH-RS.

# Etude de la cdisation au bout de 3 ans

- ✓ La campagne d'emploi détermine les orientations/besoins à 3 ans et fixe chaque année les priorités en termes de domaines fonctionnel/disciplines et en lien avec les critères actuels et ceux nouvellement proposés
- ✓ **Dans la pratique :**
  - Recrutement initial => CDD 1 an
  - Renouvellement => avenant de 1 ou 2 ans (2 ans si le besoin justifie une pérennité de l'activité à 2 ans) – Renouvellement sur le même INM et sous réserve d'un bilan positif
  - Au bout des 3 ans => cdisation envisageable en fonction des orientations de la campagne d'emploi
- ✓ **Le dispositif actuel de commission de cdisation (dossier et entretien) est conservé.**



Critères actuels :

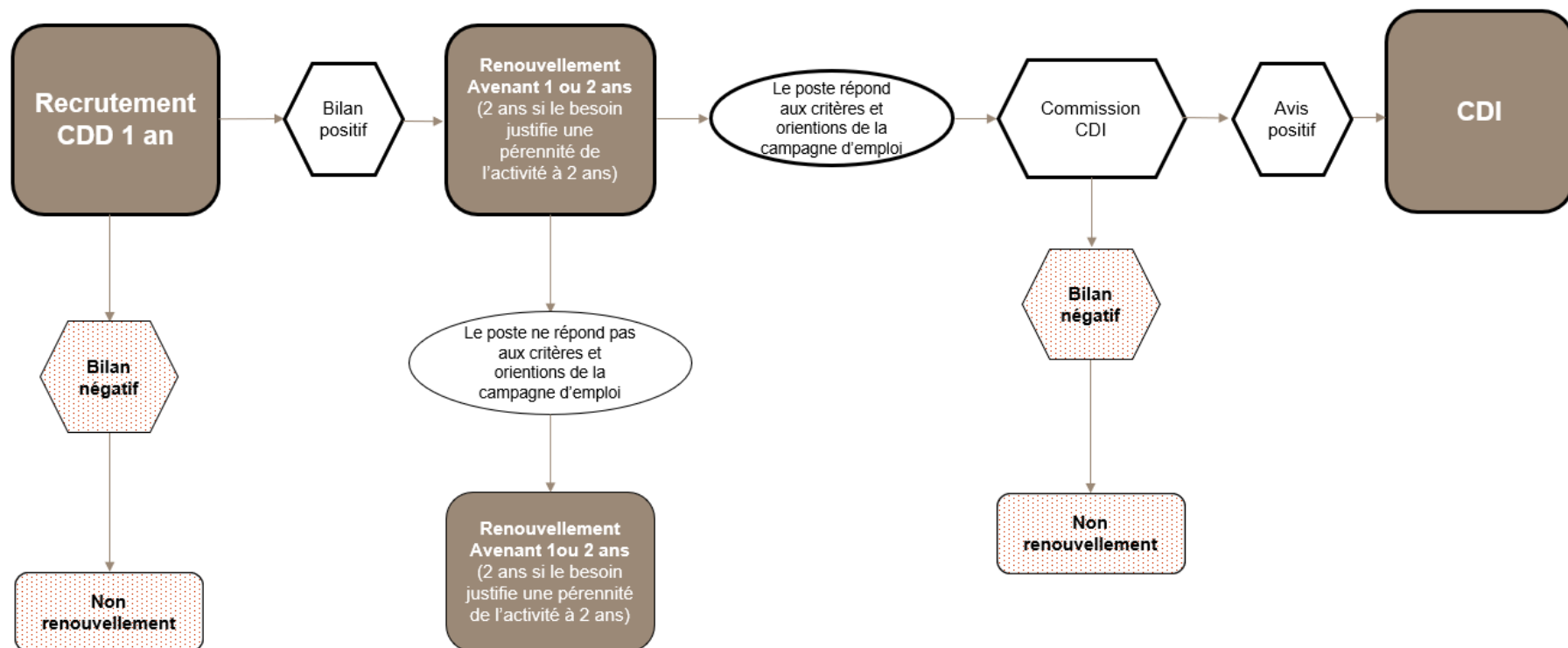
- Agent proche de la retraite
- Absence d'emploi-type
- Métiers en tension (ex : informatique)
- Ressources propres

Proposition de nouveaux critères :

- Prise en compte de l'enjeu de stabilité des services (ratio CDD sur emploi permanent en considération de la taille du service)
- Enjeu de conservation de certaines compétences (spécifiques ou rares)
- Poste avec encadrement avec impact établissement

Les critères seront actualisés chaque année, en fonction de la réalité terrain, des métiers en tension

# Etude de la cdisation au bout de 3 ans



N.B. La règle des **5 ans maximum cumulés en CDD** au niveau de l'université de Poitiers est conservée.

**Cartographie des CDD LRU enseignants en cours** suite à la Jurisprudence du conseil d'état n°491913 du 5 juin 2025

Rappel : une publication interne est obligatoire – **Priorité aux titulaires**

**L'option concours** reste une possibilité tout au long du process.

# Politique de rémunération et d'évolution

## Reclassement

**Si recrutement direct en CDI** : reprise de la moitié de l'expérience hors UP sur missions et/ou poste équivalent

**Si cdisation à l'UP** : reprise de l'ancienneté à l'UP exclusivement

## Evolution

Les agents sont classés sur les **grilles applicables aux titulaires dont les temps de passage d'un échelon à l'autre sont majorés de 50% jusqu'en milieu de grille** (le temps de service nécessaire pour passer à l'échelon supérieur est 1,5 fois plus lent que pour les titulaires jusqu'en milieu de grille).

Une fois le dernier échelon de la grille atteint, les agents en CDI n'évoluent plus. **La notion de grade n'est pas appliquée aux CDI** (pas de campagne d'avancement).

## Prime

**CDI BIATSS** : versement du **RIFSEEP** (non concernés par la prime forfaitaire mensuelle)

**CDI LRU enseignant** : prime d'un montant équivalent à la **prime d'enseignement supérieur**

# Politique de rémunération et d'évolution

## ATRF P2C-MAG P2C-ADAJENES P2C- ADJ TECH PAL 2C- C2

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI	Salaire brut
1	368	367	1 an	1 an 6 mois	1 806,66 €
2	371	369	1 an	1 an 6 mois	1 816,51 €
3	376	370	1 an	1 an 6 mois	1 821,43 €
4	387	373	1 an	1 an 6 mois	1 836,20 €
5	396	374	1 an	1 an 6 mois	1 841,12 €
6	404	376	1 an	1 an 6 mois	1 850,97 €
7	416	377	2 ans		1 855,89 €
8	430	385	2 ans		1 895,27 €
9	446	397	3 ans		1 954,34 €
10	461	409	3 ans		2 013,42 €
11	473	417	4 ans		2 052,80 €
12	486	425	terminal		2 092,18 €

# Politique de rémunération et d'évolution

## TECH CN - BIBAS CN - SAENES CN

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI	Salaire brut
1	389	<b>373</b>	1 an	1 an 6 mois	1 836,20 €
2	395	<b>374</b>	1 an	1 an 6 mois	1 841,12 €
3	397	<b>375</b>	1 an	1 an 6 mois	1 846,04 €
4	401	<b>376</b>	1 an	1 an 6 mois	1 850,97 €
5	415	<b>377</b>	2 ans	3 ans	1 855,89 €
6	431	<b>386</b>	2 ans	3 ans	1 900,19 €
7	452	<b>401</b>	2 ans		1 974,04 €
8	478	<b>420</b>	3 ans		2 067,57 €
9	500	<b>436</b>	3 ans		2 146,33 €
10	513	<b>446</b>	3 ans		2 195,56 €
11	538	<b>462</b>	3 ans		2 274,33 €
12	563	<b>482</b>	4 ans		2 372,78 €
13	597	<b>508</b>	terminal		2 500,77 €

# Politique de rémunération et d'évolution

## ASI

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI	Salaire brut
1	412	376	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	1 850,97 €
2	444	395	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	1 944,50 €
3	465	412	2 ans	3 ans	2 028,19 €
4	491	429	2 ans	3 ans	2 111,87 €
5	513	446	2 ans	3 ans	2 195,56 €
6	539	463	2 ans	3 ans	2 279,25 €
7	561	480	2 ans	3 ans	2 362,94 €
8	582	497	2 ans	3 ans	2 446,62 €
9	606	514	2 ans		2 530,31 €
10	627	531	2 ans		2 614,00 €
11	650	548	2 ans		2 697,69 €
12	672	565	2 ans		2 781,37 €
13	695	582	3 ans		2 865,06 €
14	716	598	3 ans		2 943,82 €
15	747	622	3 ans		3 061,97 €
16	761	632	terminal		3 111,20 €



# Politique de rémunération et d'évolution

## IGE CN

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI	Salaire brut
1	444	395	1 an	1 an 6 mois	1 944,50 €
2	471	416	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 047,88 €
3	490	428	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 106,95 €
4	514	447	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 200,48 €
5	546	469	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 308,79 €
6	574	490	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 412,16 €
7	607	515	2 ans 6 mois	3 ans 9 mois	2 535,23 €
8	637	538	2 ans		2 648,46 €
9	665	560	2 ans		2 756,76 €
10	695	582	2 ans		2 865,06 €
11	724	604	2 ans		2 973,36 €
12	751	625	2 ans		3 076,74 €
13	774	642	3 ans		3 160,43 €
14	821	678	terminal		3 337,65 €

# Politique de rémunération et d'évolution

## IGR

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI	Salaire brut
1	541	465	1 an	1 an 6 mois	2 289,09 €
2	576	491	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 417,09 €
3	611	518	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 550,00 €
4	646	545	2 ans	3 ans	2 682,92 €
5	689	577	2 ans	3 ans	2 840,45 €
6	736	613	2 ans		3 017,67 €
7	830	685	2 ans 6 mois		3 372,11 €
8	930	761	2 ans 6 mois		3 746,24 €
9	995	811	3 ans		3 992,38 €
10	1027	835	terminal		4 110,52 €

# Politique de rémunération et d'évolution

## INFIRMIER D'ETAT

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI	Salaire brut
1	510	444	1 an	1 an 6 mois	2 185,72 €
2	551	473	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 328,48 €
3	581	496	2 ans	3 ans	2 441,70 €
4	609	517	2 ans	3 ans	2 545,08 €
5	639	540	2 ans 6 mois	3 ans 9 mois	2 658,30 €
6	675	567	3 ans		2 791,22 €
7	717	599	3 ans		2 948,75 €
8	756	629	3 ans		3 096,43 €
9	796	659	4 ans		3 244,11 €
10	842	694	4 ans		3 416,41 €
11	885	727	terminal		3 578,86 €

# Politique de rémunération et d'évolution

## MEDECINS PRATICIENS HOSPITALIERS - temps complet

échelon	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI/CDD	Salaire brut	équival INM
1	2 ans	3 ans	4 633,98 €	941
2	2 ans	3 ans	4 840,20 €	983
3	2 ans	3 ans	5 179,01 €	1052
4	2 ans	3 ans	5 547,26 €	1127
5	2 ans	3 ans	5 724,02 €	1163
6	2 ans	3 ans	5 930,24 €	1205
7	2 ans		6 372,14 €	1294
8	2 ans		6 637,29 €	1348
9	4 ans		7 545,76 €	1533
10	4 ans		7 879,80 €	1601
11	4 ans		8 317,52 €	1690
12	4 ans		8 755,24 €	1779
13	terminal		9 368,05 €	1903



# Politique de rémunération et d'évolution

## PSYCHOLOGUE HOSPITALIER

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI/CDD	Salaire brut
1	444	395	1 an	1 an 6 mois	1 944,50 €
2	457	405	1 an	1 an 6 mois	1 993,73 €
3	471	416	2 ans	3 ans	2 047,88 €
4	500	436	2 ans	3 ans	2 146,33 €
5	538	462	2 ans 6 mois	3 ans 9 mois	2 274,33 €
6	582	497	3 ans		2 446,62 €
7	619	524	3 ans		2 579,54 €
8	668	562	3 ans 6 mois		2 766,60 €
9	712	595	4 ans		2 929,06 €
10	763	634	4 ans		3 121,04 €
11	821	678	terminal		3 337,65 €

# Politique de rémunération et d'évolution

## SAGE FEMME HOSPITALIER

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI/CDD	Salaire brut
1	541	465	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 289,09 €
2	577	492	2 ans	3 ans	2 422,01 €
3	607	515	2 ans	3 ans	2 535,23 €
4	631	534	2 ans	3 ans	2 628,77 €
5	660	556	3 ans	4 ans 6 mois	2 737,07 €
6	694	581	3 ans		2 860,14 €
7	732	610	3 ans		3 002,90 €
8	780	647	4 ans		3 185,04 €
9	824	681	4 ans		3 352,42 €
10	880	723	terminal		3 559,17 €

# Politique de rémunération et d'évolution

## DIETETICIEN HOSPITALIER

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI/CDD	Salaire brut
1	444	395	1 an	1 an 6 mois	1 944,50 €
2	484	424	1 an 6 mois	2 ans 3 mois	2 087,26 €
3	514	447	2 ans	3 ans	2 200,48 €
4	544	468	2 ans	3 ans	2 303,86 €
5	576	491	2 ans 6 mois	3 ans 9 mois	2 417,09 €
6	611	518	3 ans		2 550,00 €
7	653	550	3 ans		2 707,53 €
8	693	580	3 ans		2 855,21 €
9	732	610	4 ans		3 002,90 €
10	778	645	4 ans		3 175,20 €
11	821	678	terminal		3 337,65 €

# Politique de rémunération et d'évolution

## PRCE Classe normale

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI	Salaire brut
1	444	395	1 an	1 an 6 mois	1 944,50 €
2	513	446	1 an	1 an 6 mois	2 195,56 €
3	523	453	2 ans	3 ans	2 230,02 €
4	542	466	2 ans	3 ans	2 294,02 €
5	562	481	2 ans et 6 mois	3 ans et 9 mois	2 367,86 €
6	582	497	3 ans		2 446,62 €
7	619	524	3 ans		2 579,54 €
8	668	562	3 ans et 6 mois		2 766,60 €
9	712	595	4 ans		2 929,06 €
10	763	634	4 ans		3 121,04 €
11	821	678	Terminal		3 337,65 €





Annexe 3

# Contrat projet, CDI mission CDD chercheur

CSA du 2 juillet 2025

# OBJECTIF



**Faire évoluer la politique RH des contractuels projets/mission pour répondre aux enjeux d'attractivité, notamment de la Recherche, tout en préservant la cohabitation avec les autres personnels BIATSS.**

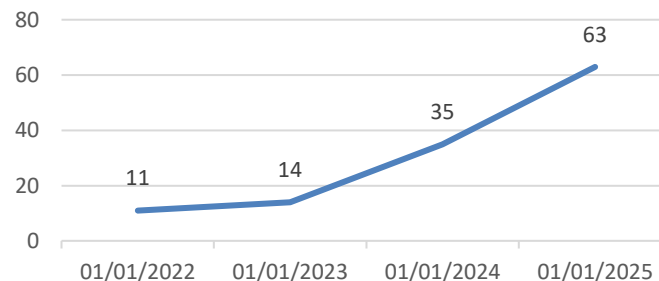
**Date d'effet : 01/09/2025**



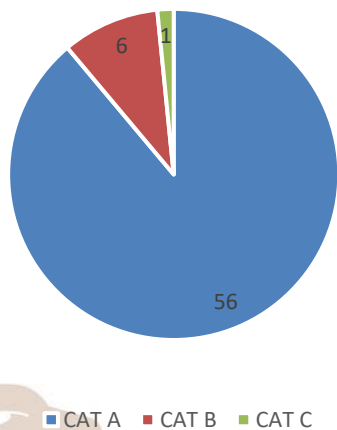
# QUELQUES CHIFFRES

**63** CDD projet au 01/01/2025  
(dont **47** femmes)

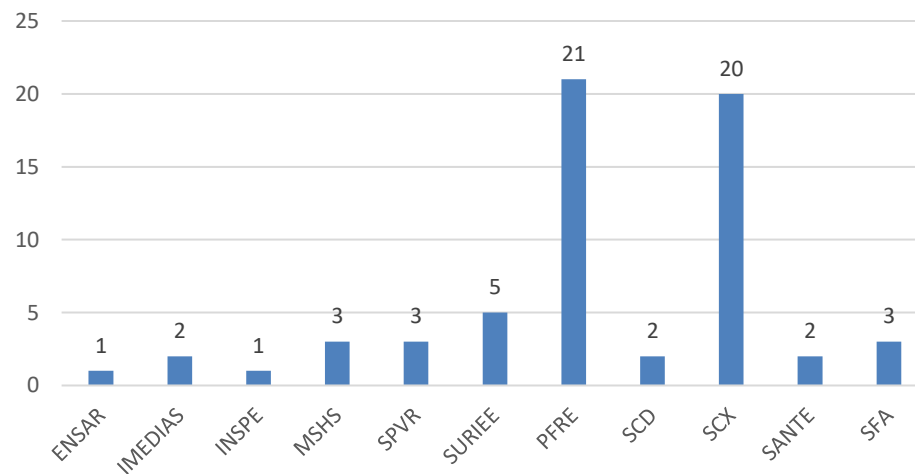
Evolution des CDD projets



Répartition des CDD projet par catégorie



Répartition des CDD projets par structure



# CDD PROJET – AUJOURD'HUI A L'UP

- ✓ Reprise d'ancienneté sans abattement
- ✓ Système de tranches
- ✓ Prime forfaitaire mensuelle sous réserve de l'enveloppe projet

Les montants mensuels bruts pour un temps plein selon les catégories :

Catégorie C	60€
Catégorie B	100€
ASI	150€
IGE	200€
IGR	250€



# CDD PROJET – PROPOSITION D'AMELIORATION

- ✓ **Révision des tranches** pour tous les corps et selon 3 profils : **junior, expérimenté et sénior**
- ✓ **Accompagnement RH du porteur de projet** dans la rédaction de l'appel à candidature, la définition de l'intitulé du poste, les attendus et le profil recherché
- ✓ **Attention renforcée à la période d'essai** avec avis obligatoire motivé du porteur de projet ET du n+1
- ✓ **Mise en place de bilans intermédiaires** tous les 6 mois conformément à la réglementation avec porteur de projet ET n+1



Critères de positionnement : expérience, niveau de responsabilité attendu, taux de pression sur le profil recherché, technicité, réalisation significatives...



Le niveau de poste n'est pas défini par la capacité budgétaire du projet



La rémunération doit être couverte par l'enveloppe budgétaire consacrée au projet. Il est important de tenir compte lors du montage du projet de l'impact des grilles et de la prime mensuelle forfaitaire.



Mesures d'accompagnement à mettre en place si bilan négatif

# CDD PROJET – PROPOSITION D'AMELIORATION

- ✓ **Possible évolution du contrat projet** avec instauration d'une commission de revalorisation des contrats projets (DGSA, DRH-RS, VP RH ou BIATSS, DRINNOV, un RA d'UFR). Etude des dossiers visés par le porteur de projet ET n+1.  
Au bout de 3 ans d'ancienneté
  
- ✓ **Des règles de passage du CDD projet en CDI.** 2 situations :
  - CDI de droit commun : reclassement selon les règles applicables aux contractuels BIATSS et règles du CDI + versement IFSE
  - CDI mission scientifique : INM et prime forfaitaire mensuelle maintenue. Possible évolution salariale tous les 3 ans dans le cadre de la commission dédiée.



Il revient au porteur de projet en collaboration avec la DIAF de s'assurer de la possible prise en charge de cette évolution salariale par le budget du projet.

Si pas possible, l'agent sera maintenu à son INM initial.



Selon la réglementation du contrat projet, celui-ci n'ouvre droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à la titularisation.



# CDI MISSION SCIENTIFIQUE

- ✓ **Mêmes règles de reclassement que pour les CDD de projet** (pas d'abattement et 3 tranches pour déterminer l'INM)
- ✓ **Même prime forfaitaire mensuelle allouée aux CDD de projet** et mise en place de la prime BAP E (n'émarge pas à l'FSE)
- ✓ **Attention particulière à la période d'essai**
- ✓ **Possible évolution de la rémunération tous les 3 ans** après avis de la commission dédiée



L'opportunité d'un passage de CDD projet en CDI mission scientifique sur le même projet est étudiée dans le cadre de la commission de revalorisation des contrats projet sur la base des bilans et après entretien.



Les agents en CDD projet ou CDI mission n'ont pas la possibilité de participer à la mobilité interne.



# CDD CHERCHEURS CHERCHEUSES

- ✓ **Application de la réglementation en matière de CDD projet** (durée minimale 1 an et renouvellement possible dans la limite de 6 ans)
- ✓ **Rémunération à partir de la grille IGR/Chercheur** (les 2 dernières tranches) et la mise en place de la **prime forfaitaire mensuelle**



Ce type de contrat n'ouvre pas droit à CDI de droit commun ou de mission scientifique et ne fait pas l'objet d'une revalorisation triennale.





# LES GRILLES

## Catégorie C – ATRF C2

ATRF (c2)				
ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2024		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	Indice Brut	Indice Majoré		
Moins de 3 ans	368	367	1 806,66 €	2 565,46 €
	371	369	1 816,51 €	2 579,44 €
	376	370	1 821,43 €	2 586,43 €
	387	373	1 836,20 €	2 607,40 €
De 3 ans jusqu'à 6 ans inclus	396	374	1 841,12 €	2 614,39 €
	404	376	1 850,97 €	2 628,37 €
	416	377	1 855,89 €	2 635,36 €
	430	385	1 895,27 €	2 691,29 €
Plus de 6 ans	446	397	1 954,34 €	2 775,17 €
	461	409	2 013,42 €	2 859,05 €
	473	417	2 052,80 €	2 914,98 €
	486	425	2 092,18 €	2 970,90 €

# LES GRILLES

## Catégorie B – Tech CN/CS

### TECH CN/CS

ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2024		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	Indice Brut	Indice Majoré		
Moins de 3 ans	389	373	1 836,20 €	2 607,40 €
	395	374	1 841,12 €	2 614,39 €
	397	375	1 846,04 €	2 621,38 €
	401	376	1 850,97 €	2 628,37 €
	415	377	1 855,89 €	2 635,36 €
De 3 ans jusqu'à 6 ans inclus	431	386	1 900,19 €	2 698,28 €
	452	401	1 974,04 €	2 803,13 €
	478	420	2 067,57 €	2 935,95 €
	500	436	2 146,33 €	3 047,79 €
	513	446	2 195,56 €	3 117,70 €
Plus de 6 ans	538	462	2 274,33 €	3 229,54 €
	563	482	2 372,78 €	3 369,35 €
	597	508	2 500,77 €	3 551,10 €
	599	509	2 505,70 €	3 558,09 €
	638	539	2 653,38 €	3 767,80 €

EN BLEU : INM TECH CS

# LES GRILLES

Cat A – ASI

## ASI

ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2024		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	Indice Brut	Indice Majoré		
Moins de 4 ans	412	376	1 850,97 €	2 628,38 €
	444	395	1 944,51 €	2 761,20 €
	465	412	2 028,19 €	2 880,03 €
	491	429	2 111,88 €	2 998,87 €
	513	446	2 195,57 €	3 117,71 €
	539	463	2 279,26 €	3 236,54 €
De 4 à 8 ans	561	480	2 362,94 €	3 355,38 €
	582	497	2 446,63 €	3 474,22 €
	606	514	2 530,32 €	3 593,05 €
	627	531	2 614,01 €	3 711,89 €
	650	548	2 697,69 €	3 830,73 €
Plus de 8 ans	672	565	2 781,38 €	3 949,56 €
	695	582	2 865,07 €	4 068,40 €
	716	598	2 943,83 €	4 180,24 €
	747	622	3 061,98 €	4 348,01 €
	761	632	3 111,21 €	4 417,92 €

# LES GRILLES

Cat A – IGE CN/HC

## IGE CN/IGE HC

ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2025		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	Indice Brut	Indice Majoré		
Moins de 4 ans	444	395	1 944,51 €	2 761,20 €
	471	416	2 047,88 €	2 908,00 €
	490	428	2 106,96 €	2 991,88 €
	514	447	2 200,49 €	3 124,70 €
	546	469	2 308,79 €	3 278,49 €
	574	490	2 412,17 €	3 425,28 €
De 4 à 8 ans	607	515	2 535,24 €	3 600,04 €
	637	538	2 648,47 €	3 760,82 €
	665	560	2 756,77 €	3 914,61 €
	695	582	2 865,07 €	4 068,40 €
	724	604	2 973,37 €	4 222,19 €
Plus de 8 ans	751	625	3 076,75 €	4 368,99 €
	774	642	3 160,44 €	4 487,82 €
	821	678	3 337,66 €	4 739,47 €
	849	699	3 441,04 €	4 886,27 €
	880	723	3 559,18 €	5 054,04 €

EN BLEU : INM IGE HC

# LES GRILLES

Cat A – IGR

## IGR/CHERCHEUR

ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2024		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	Indice Brut	Indice Majoré		
Moins de 4 ans	541	465	2 289,09 €	3 250,51 €
	576	491	2 417,09 €	3 432,26 €
	611	518	2 550,00 €	3 621,00 €
De 4 à 8 ans	646	545	2 682,92 €	3 809,74 €
	689	577	2 840,45 €	4 033,43 €
	736	613	3 017,67 €	4 285,09 €
Plus de 8 ans	830	685	3 372,11 €	4 788,39 €
	930	761	3 746,24 €	5 319,66 €
	995	811	3 992,38 €	5 669,18 €
	1027	835	4 110,52 €	5 836,94 €

Annexe 4

# CDD LRU Enseignant-Chercheur Cadre expérimental

CSA du 2 juillet 2025





# Contexte et objectif



- Besoin exprimé par la faculté de Droit et Sciences sociales face à la diminution généralisée du vivier de doctorants aptes à assurer des charges d'enseignement.
- Assurer la continuité et la qualité des formations, contribuer à l'attractivité académique de l'UP et accompagner l'insertion professionnelles de nouveaux docteurs.
- Proposer un cadrage expérimental pour l'année universitaire 26-27.



## Cadre réglementaire

Les enseignants-chercheurs contractuels sont recrutés sur **le fondement de l'article L.954-3 du code de l'éducation** pour assurer des fonctions d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L.952-6-1.

# Proposition de cadrage

- Conduire l'expérimentation **uniquement sur la faculté de Droit et sciences sociales**
- Proposer, **dans le cadre de la campagne d'emploi**, un nombre de supports pour répondre à ce cadre expérimental : **2 au plus**.  
**Pas de création de poste**, ces supports seront déduits du volant d'ATER qui sera accordé à la composante. La faculté de droit pourra ensuite flécher ces 2 postes en fonction de ses besoins
- **Répondre à un besoin temporaire à temps complet correspondant au remplacement momentané d'un personnel titulaire** (ex : détachement, disponibilité) ou **répondre à un besoin permanent confirmé par la campagne d'emploi** (mutation, départ en retraite).  
**Les congés maladie (CMO et CLM), les délégations et les mises à disposition ne constituent pas un cas de recours.**





# Proposition de cadrage

- Etablir une **fiche de poste** intégrant les besoins en formation et en recherche
- Respecter les principes du **comité de sélection** tels que prévus à l'article L.952-6-1
- Encadrer strictement la durée du CDD : **un an renouvelable une seule fois**. Pas de  
cdisation possible.
- Limiter l'accès à ce contrat **aux jeunes docteurs** (définis comme ayant soutenu leur thèse depuis 2 ans au plus), ayant une inscription sur la liste de **qualification** à un emploi de maître de conférences, établie par l'instance nationale ou une demande en cours et qui **ne peuvent pas être recrutés en tant qu'ATER** (ces 3 conditions sont cumulatives).



# Service d'enseignement et rémunération

## Service d'enseignement

- ✓ Temps complet
- ✓ 192 HETD



HC et référentiel : non éligibles

## Rémunération

- ✓ 1<sup>er</sup> échelon de la grille des MCF



Pas de reclassement et pas d'évolution

RIPEC : non éligibles



# Calendrier et séquençage avec la campagne ATER

- **Dans le cadre de la campagne d'emploi**, des supports d'ATER seront accordés à la composante et notifiés en novembre 2025
- Sur ce volant de supports ATER, **2 au plus** pourront être utilisés afin de recruter des enseignants-chercheurs contractuels
- Ces recrutements devront être organisés à **partir de janvier 2026**, en amont de la campagne ATER. En de recrutement infructueux, les 2 postes non pourvus pourront être proposés dans le cadre de la campagne ATER
- Prise de poste : **1er septembre 2026**

