

*Présenté pour avis au CSA du 10 mars 2025 et pour information au CAC du 13 mars 2025.
Adopté par le Conseil d'administration du 14 mars 2025*

Lignes directrices de gestion de la politique triennale d'emploi 2026-2028

Mars 2025

I.	Enjeux et objectifs d'une politique triennale d'emploi	2
II.	Principes généraux.....	2
	Principe 1 : La constitution d'une capacité de recrutement à l'échelle de l'établissement	2
	Principe 2 : La politique globale de recrutement porte sur les emplois permanents.....	2
	Principe 3 : Une expression des besoins priorisée et unifiée	3
	Principe 4 : Une approche programmatique et prospective à 3 ans déclinée par tranche annuelle	3
	Principe 5 : Un processus d'arbitrage concerté et transparent	3
III.	Axes de la politique de ressources humaines	4
	Axe 1 : Assurer l'équilibre Formation-Recherche	4
	Axe 2 : Répondre aux besoins de l'établissement	4
	Axe 3 : Agir sur les déséquilibres de la structure d'emplois	4
	Axe 4 : Conduire une politique d'emploi tournée vers la titularisation et l'attractivité	5
	Axe 5 : Promouvoir les talents internes et dynamiser les parcours professionnels en repyramidant ...	5
	Axe 6 : Soutenir les recrutements en cohérence avec la stratégie d'université responsable (DDRSE) ..	5

*Version proposée au CSA du 10 mars 2025, au CAC du 13 mars 2025.
Soumise à délibération du Conseil d'administration du 14 mars 2025*

I. Enjeux et objectifs d'une politique triennale d'emploi

- La logique de programmation triennale donne de la visibilité aux structures internes à l'université de Poitiers (composantes, laboratoires et services) dans la réponse à leurs besoins de recrutement au regard de l'évolution de leurs missions et de l'activité de l'établissement.
- Elle confère davantage de lisibilité à la politique de l'emploi à l'échelle de l'établissement, par une approche globale et cohérente de l'ensemble des emplois, et par une déclinaison selon les différents volets de la gestion des effectifs, des emplois et des compétences.
- Elle tient compte des contraintes sur les moyens (masse salariale et plafond d'emplois) et de l'impératif de soutenabilité.
- Elle contribue au dialogue interne conformément aux recommandations de l'IGESR, fixe le contrat social à l'université, et conforte le dialogue et la contractualisation entre l'Etat et l'université.
- Elle contribue au rééquilibrage de la structure d'emplois.

II. Principes généraux

A compter de la campagne 2026 et pour les 3 années civiles à venir, les campagnes d'emploi de l'université de Poitiers seront fondées sur les principes suivants :

Principe 1 : La constitution d'une capacité de recrutement à l'échelle de l'établissement

Le code de l'éducation (art. L712-3 IV. 5°) attribue au conseil d'administration la compétence exclusive de fixer, sur la proposition de la Présidente, la répartition des emplois alloués. Dès lors, les supports d'emplois de titulaires définitivement vacants, quelle que soit leur nature (enseignants-chercheurs, enseignants ou BIATSS, titulaires ou contractuels) seront libérés de toute affectation au sein des structures internes et constituent un pool au niveau de l'établissement.

En cela, en cohérence avec les préconisations du rapport d'inspection de l'IGESR d'octobre 2024 il n'y a pas lieu de distinguer les demandes de reconduction et les demandes de création ou de transformation d'emplois. C'est le besoin qui devra être exprimé et justifié.

Principe 2 : La politique globale de recrutement porte sur les emplois permanents

Les emplois permanents définitivement vacants faisant l'objet de la programmation triennale sont les emplois titulaires des corps des personnels enseignants-chercheurs (PR, MCF), enseignants (PRAG, PRCE, PEPS, PLP), Biatss (ITRF, AENES, ATSS, BIB, CDI, catégories A - B - C) d'une part, et les emplois contractuels sur postes permanents (CDD et CDI BIATSS et enseignants hors conventions dont les MAST et les PAST) d'autre part. Les campagnes d'emplois annuelles concerneront l'ensemble des demandes de recrutement sous la forme de publication aux concours de postes de titulaires vacants ou susceptibles d'être vacants, mise aux concours ITRF et AENES, demande de renouvellement de CDD, demande de création ou de pérennisation de l'emploi en CDI. Les demandes d'enseignants-chercheurs (PAST et de MAST) et enseignants non titulaires seront également examinées.



*Version proposée au CSA du 10 mars 2025, au CAC du 13 mars 2025.
Soumise à délibération du Conseil d'administration du 14 mars 2025*

La réalisation de la politique de recrutement pluriannuelle se traduira principalement par la voie de recrutements par concours (titulaires), soumise à la délibération des instances de l'université. L'établissement pourra cependant recourir à des voies alternatives au concours quand les diverses procédures RH applicables (mobilité, recrutement en CDD ou en CDI) permettent d'apporter la meilleure réponse aux besoins exprimés, ou afin d'inscrire l'université dans les procédures collectives de mobilité nationales et académiques (particulièrement pour les corps de la filière AENES).

Principe 3 : Une expression des besoins priorisée et unifiée

Les demandes de postes effectuées par les différentes structures internes (composantes, structures de recherche et services) feront l'objet d'une expression des besoins incluant tous les types de postes. Ces demandes seront classées par ordre de priorité, en conformité avec les axes RH votés, en tenant compte d'indicateurs partagés et d'une adéquation avec les objectifs stratégiques de l'établissement. Une liste sera établie pour les E-C et E tenant compte pour les premiers des 2 dimensions du profil en formation et en recherche ; une autre sera établie pour les personnels BIATSS tenant compte de leur appartenance à une filière métier.

Principe 4 : Une approche programmatique et prospective à 3 ans déclinée par tranche annuelle

La réflexion sur les demandes de postes sera conduite sur une base triennale, incluant ainsi, pour la campagne 2026, les souhaits de recrutement en vue des rentrées 2026, 2027 et 2028. Cette perspective pluriannuelle devra permettre de développer une véritable gestion pluriannuelle des emplois et des compétences à l'échelle de l'établissement, lui permettant ainsi de mieux faire face aux évolutions des métiers, de son organisation et de ses missions.

Sur la base du recensement annuel précis des vacances d'emplois définitivement avérées et constatées par la DRH auprès des structures internes affectataires, et dans le cadre de la projection à 3 ans, les recrutements seront ainsi programmés en année N+1 à N+3 dans l'ordre de la liste établie selon la priorisation opérée dans le cadre du dialogue, actée par le vote des instances.

La mise en œuvre de la politique de recrutement triennale, sera assurée par tranche annuelle selon le cycle national des campagnes d'emplois. Certains recrutements prévus peuvent être en partie conditionnés par des mesures, des financements spécifiques ou prendre en compte des avis ou arbitrages externes (par exemple les procédures d'autorisation préalable du ministère), sans remettre en cause le schéma d'emploi établi par la liste des emplois prioritaires. Cette phase d'ajustement est susceptible de permettre également la reprogrammation de concours infructueux ou des évolutions non anticipées au sein de la structure interne.

Principe 5 : Un processus d'arbitrage concerté et transparent

Le processus d'arbitrage sera revu pour associer, au-delà de la gouvernance et des composantes, les structures de recherche, les filières métiers et le conseil académique au processus de décision. Dans le cas des postes d'enseignants-chercheurs, un dialogue renforcé entre les composantes pédagogiques et les structures de recherche ainsi qu'un avis du Conseil académique sur la qualification à donner aux emplois d'E-C (section CNU, profil formation, affectation et profil recherche) devront permettre de

*Version proposée au CSA du 10 mars 2025, au CAC du 13 mars 2025.
Soumise à délibération du Conseil d'administration du 14 mars 2025*

renforcer la dynamique en faveur d'un équilibre formation-recherche dans l'ensemble des domaines et à l'échelle de l'établissement. De même, pour les postes Biatss, l'approche métiers devra permettre de mieux cibler les besoins et de tenir compte des évolutions organisationnelles recommandées par la mission de l'IGESR.

Le CSA émet un avis sur les principes formant le cadre de la politique triennale de recrutement ainsi que sur les axes RH qui la fondent, et sera consulté sur le résultat de leur application dans le cadre des campagnes annuelles, en amont du CA qui adoptera les listes de recrutements proposées, dans le respect du double impératif de maîtrise de la masse salariale et du plafond d'emplois délibérés à l'occasion du vote de l'enveloppe limitative de masse salariale par le CA d'une part, et des obligations réglementaires nationales (BOE, proportion des concours interne / externe) d'autre part.

III. Axes de la politique de ressources humaines

L'expression des besoins des structures internes (composantes, laboratoires et services) s'inscriront selon les axes suivants qui concourent à la réalisation des objectifs de gestion des effectifs, des emplois et des compétences de l'université, et fondent les arbitrages finaux soumis à la délibération des instances.

Axe 1 : Assurer l'équilibre Formation-Recherche

L'équilibre formation-recherche doit être au cœur des demandes des composantes pour les postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Aussi, les profils de postes tiennent compte à la fois des besoins en matière de formation mais également, pour les enseignants-chercheurs, des priorités affichées par les laboratoires et le cas échéant des orientations scientifiques définies par les IFR, ce qui implique une interaction forte entre les composantes de formation et les structures de recherche dans la définition de ces profils et leur priorisation en vue de l'examen du CAC.

Axe 2 : Répondre aux besoins de l'établissement

La politique de recrutement vient en soutien des évolutions techniques, organisationnelles et fonctionnelles, favorise la mutualisation des compétences, la professionnalisation des fonctions et la continuité de service, afin de répondre à des besoins prioritaires identifiés à l'échelle des structures internes et/ou de l'établissement en réponse aux recommandations de l'IGESR ou à l'effet transformant des projets structurants.

Axe 3 : Agir sur les déséquilibres de la structure d'emplois

Par la politique de recrutement sur une période triennale, il s'agit de tendre à la réduction des écarts significatifs objectivés par les indicateurs nationaux et les données du rapport social unique. Ainsi la priorité est donnée aux mesures de transformation d'emplois permettant de réduire le déficit d'emplois Biatss, au recrutement de catégorie B afin de renforcer l'échelon intermédiaire et de catégorie A pour améliorer le pilotage.

*Version proposée au CSA du 10 mars 2025, au CAC du 13 mars 2025.
Soumise à délibération du Conseil d'administration du 14 mars 2025*

Axe 4 : Conduire une politique d'emploi tournée vers la titularisation et l'attractivité

La campagne d'emploi doit permettre d'assurer le plus haut niveau possible de recrutement de titulaires par l'ouverture de concours, tout en ouvrant l'accès à l'emploi permanent par le CDI, afin d'attirer de nouveaux talents, de stabiliser les compétences internes et de réduire le recours à l'emploi précaire.

Axe 5 : Promouvoir les talents internes et dynamiser les parcours professionnels en repyramidant

La dynamique de repyramidage des emplois impulsée par la LPR est à poursuivre. Dans le cas des personnels Biatss, la résorption des décalages corps / fonction est une priorité des ouvertures de concours, afin de reconnaître la montée en compétences des agents concernés et de corriger les déséquilibres observés dans la structure d'emplois. En ce qui concerne les enseignants et enseignants-chercheurs, le repyramidage du corps des maîtres de conférences vers le corps des professeurs d'universités est à assurer via le dispositif temporaire de promotion interne issu de la LPR, et au besoin par le recours à la procédure du 46-3. La possibilité d'un accès aux emplois de MCF par l'ouverture de concours réservés aux enseignants du second degré titulaires d'un doctorat (alinéa 2 de l'article 26 du décret du 6 juin 1984) est une possibilité d'évolution de carrières qui doit être mieux mobilisée.

Axe 6 : Soutenir les recrutements en cohérence avec la stratégie d'université responsable (DDRSE)

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'inclusion, en particulier des personnes en situation de handicap, sont des priorités en termes de politique des ressources humaines de l'université de Poitiers. En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'objectif général est de tendre vers davantage de mixité dans les métiers, les disciplines par section ou regroupement de sections CNU, mais aussi dans les corps les mieux rémunérés (PR et catégorie A). L'ouverture, chaque année, de recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est à amplifier, en particulier dans les corps des enseignants-chercheurs.