

Service porteur : DRH-RS  
Vice-président : Sébastien Laforge

## DÉLIBÉRATION n° CA-07-07-2025-06 Du Conseil d'Administration

Séance du 7 juillet 2025

Evolution de la politique des contractuels

### Conseil d'Administration

#### Visas :

- Vu le code de la fonction publique, notamment les articles L. 332-1 à L. 332-5 ;
- Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-1, L. 712-3 et L. 954-3 ;
- Vu la jurisprudence du conseil d'état n°491913 du 5 juin 2025 ;
- Vu la délibération n°CA-17-11-2023-04 du conseil d'administration de l'université de Poitiers ;
- Vu les délibérations n°CA-03-05-2024-13 et n°CA-03-05-2024-14 du conseil d'administration de l'université de Poitiers ;
- Vu l'avis du Comité Social d'Administration de l'université de Poitiers du 2 juillet 2025 ;
- Vu les statuts de l'université de Poitiers, notamment leur article 33 ;
- Vu les documents adressés au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

#### Contexte :

Afin de renforcer notre attractivité en matière de recrutement, de développer notre capacité à conserver les compétences et de favoriser un emploi stable, des évolutions de la politique des contractuels concernant les personnels BIATSS et enseignants (pour les CDD LRU enseignants) sont proposées.

#### Dispositif ou objet de la décision :

- Le développement du recrutement direct en CDI afin de pourvoir certains postes de catégorie A
- L'étude de la cdisation au bout de 3 ans de contrat en fonction des orientations de la campagne d'emploi
- Les nouveaux critères de cdisation
- Les nouvelles grilles applicables aux agents en CDI (grilles applicables aux titulaires dont les temps de passage d'un échelon à l'autre sont majorés de 50% jusqu'en milieu de grille. Une fois le milieu de grille dépassé, cette majoration ne s'applique plus).

#### Nature de la décision :

Pour décision

#### Vote :

Soumis à la majorité simple

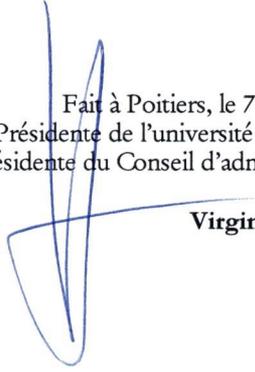
Après en avoir délibéré,

**ADOpte**

La présente délibération et son annexe sont adoptées à la majorité, selon le décompte suivant :

- 28 votants
- 0 abstention
- 28 suffrages exprimés :
  - 23 voix pour
  - 5 voix contre

Fait à Poitiers, le 7 juillet 2025  
La Présidente de l'université de Poitiers,  
Présidente du Conseil d'administration,



**Virginie LAVAL**

Transmis à Monsieur le Recteur de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Recteur de l'Académie de Bordeaux, Chancelier des Universités, le 22/08/2025

Entrée en vigueur le jour de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'université de Poitiers.

**Relevé de conclusions du Comité Social d'Administration  
du mercredi 3 juillet 2025**

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

Vote à main levée – 8 votants

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

Contre : 0

Abstention : 0

**2. Évolution de la politique contractuelle CDI (pour avis) ;**

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 2 (UNSA Éducation, CFDT)

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

Abstention : 1 (FOESR)

**3. Politique CDD projets, CDI mission scientifique, CDD chercheurs (pour avis) ;**

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 2 (UNSA Éducation, CFDT)

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

Abstention : 1 (FOESR)

#### **4. Expérimentation CDD LRU enseignants-chercheurs – Pour avis**

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 0

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

Abstention : 3 (UNSA Éducation, FOESR)

**L'avis sera transmis au Conseil d'Administration.**

## Evolution de la politique des contractuel.les

### Objectifs

- 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

Ces propositions d'évolution de la politique des contractuel.les concernent les personnels BIATSS et enseignants (pour le CDD LRU enseignants).

**Ne sont concernés que les CDD sur besoin permanent.**

Mise en œuvre : septembre 2025

### Evolution de la politique de recrutement : développement du recrutement direct en CDI

Enjeu principal : attractivité

Contexte réglementaire : Code de la fonction publique : articles L332-1 à L332-5

Il s'agit de pouvoir recourir au recrutement direct en CDI pour pourvoir des postes de **catégorie A** sur certains domaines fonctionnels pour lesquels une tension est constatée. 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 en fonction des réalités terrain en matière de recrutement.

Il convient de renforcer les pratiques managériales avec une attention particulière à porter à la période d'essai. Un suivi RH sera instauré avec la mise en place d'un bilan sur le principe de ce qui existe pour les concours externes (harmonisation des pratiques pour faire cohabiter les statuts). Un bilan complémentaire sera demandé aux filières métiers le cas échéant (scolarité, finances, RH, informatique, logistique, communication).

Cette évolution de la politique de recrutement doit s'accompagner d'une optimisation de nos modalités de recrutement sur ces profils avec notamment la mise en place de 2 étapes d'entretien et le développement des immersions.

## Etude de la cdisation au bout de 3 ans en fonction des orientations de la campagne d'emploi

La campagne d'emploi détermine les orientations/besoins à 3 ans et fixe chaque année les priorités en termes de domaines fonctionnels et en lien avec les critères suivants.

En plus des critères actuels, à savoir personne proche de la retraite, absence d'emploi-type, métiers en tension (ex : informatique), ressources propres :

- 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 et avec impact établissement

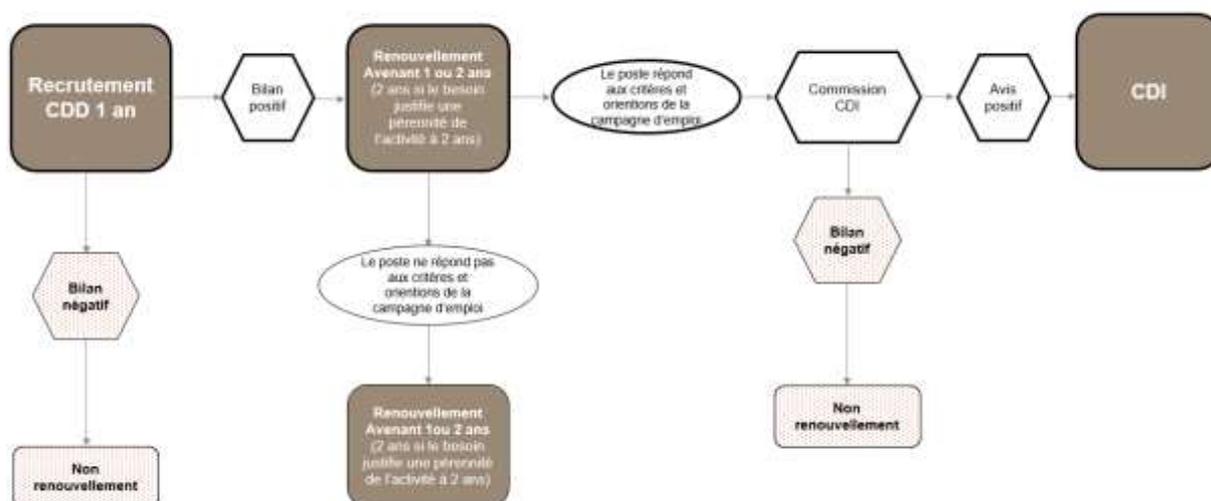
Les critères seront actualisés chaque année, en fonction de la réalité terrain, des métiers en tension, etc.

Le dispositif actuel de commission de cdisation (dossier et entretien) est conservé.

### Dans la pratique :

- Recrutement initial => **CDD 1 an**
- Renouvellement => **avenant 1 ou 2 ans** (sur le même INM) sur la base d'un bilan positif du n+1 – Le renouvellement de 2 ans peut-être proposé si le besoin justifie une pérennité de l'activité sur 2 ans.  
Dans le cas d'un bilan négatif => non renouvellement du CDD.
- **Au bout des 3 ans de CDD**, la cdisation est envisageable en fonction des orientations de la campagne d'emploi.

Si le poste est identifié comme cdisable lors de la campagne d'emploi, le dispositif actuel de cdisation est enclenché (dépôt de dossier et commission).



Aucun CDI ne sera proposé avant acquisition d'une ancienneté de 3 ans.

**Tout au long du process, l'option concours reste une des opportunités qui peut être proposée. L'évolution de la politique contractuelle n'a pas vocation à diminuer le volant de concours ouverts chaque année par l'université de Poitiers.**

Si le poste ne correspond pas aux orientations de la campagne d'emploi et aux critères mais que le bilan est positif et le besoin toujours justifié, un renouvellement de contrat jusqu' 2 ans est proposé.

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

La DRH-RS veille à publier au moins une fois les postes permanents à la mobilité interne et à la bonne **application du droit de priorité accordé aux fonctionnaires pour les emplois permanents**. Ce principe permet de garantir des opportunités de mobilité interne, des possibilités d'affectation concours et de répondre à des situations RH (retour de détachement, disponibilité, dispositifs de reclassement, etc.).

#### **Cas des agents actuellement CDD LRU à l'université de Poitiers**

L'université de Poitiers emploie des enseignants en CDD LRU (CDD fondés sur l'article L954-3 du code de l'éducation), pour des contrats annuels de 384 HETD. Ces contrats sont renouvelés sans prendre en compte l'ancienneté dans l'établissement de ces agents. Cette pratique de renouvellement de contrat résulte de l'application de l'annexe 5 publiée au Bulletin officiel n° 35 du 26 septembre 2013 et relative au champ d'application de la loi du 12 mars 2012 à l'égard des personnels d'enseignement et de recherche non titulaires. Les personnels d'enseignement et de recherche non titulaires n'étaient jusqu'alors pas éligibles à l'application de la loi Sauvadet qui rend possible la transformation d'un CDD en CDI pour les contractuels ayant accompli au moins 6 années de service dans le même établissement public et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Au vu de la jurisprudence du conseil d'état n°491913 du 5 juin 2025 (<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2025-06-05/491913> ), le juge estime désormais que lorsqu'un agent contractuel, recruté sur le fondement de l'article L. 954-3 du code de l'éducation, justifie d'une durée de services publics de six ans ou plus dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès du même établissement public, son contrat est réputé être conclu à durée indéterminée.

Le service de gestion des enseignants de la DRH-RS cartographie actuellement les agents concernés afin que leur situation puisse être régularisée.

## Politique de rémunération et d'évolution

---

Les agents en CDD (BIATSS et enseignants) 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. Une fois le milieu de grille dépassé, cette majoration ne s'applique plus.

**Lors d'un recrutement direct en CDI**, la moitié de l'expérience hors de l'université de Poitiers sur missions et/ou poste équivalent est prise en compte afin de classer l'agent sur la grille en vigueur. Il est tenu compte de la quotité de travail pour le calcul.

**Lors d'un passage en CDI au sein de l'université de Poitiers**, les agents bénéficient d'une reprise de leur ancienneté à l'UP exclusivement et 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.

Une fois en CDI, les agents BIATSS bénéficient du RIFSEEP et ne sont donc plus concernés par le versement de la prime forfaitaire mensuelle.

Les agents en CDD LRU enseignants perçoivent une prime d'un montant équivalent à la prime d'enseignement supérieur.

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).

Réglementairement, le décalage corps/fonction ne peut pas être proposé pour les agents en CDI. Aussi, dans le cas d'une demande de changement de corps formulé par le n+1 (exemple : un poste est réévalué, les missions relèvent du niveau IGE et non plus ASI), l'agent concerné passe devant une commission (même composition et même principe que la commission de cdisation). En cas d'avis favorable de la commission, un nouveau contrat sera émis précisant le nouveau corps, l'INM correspondant à la nouvelle grille de référence. Le RIFSEEP sera également modifié selon les critères en vigueur.

Dans le cas d'une mobilité interne (exemple : un agent en CDI catégorie B qui postule sur un poste ASI à la mobilité interne), si l'agent a les conditions de diplôme et qu'il est retenu par la commission de mobilité, un nouveau contrat sera émis précisant le nouveau corps, l'INM correspondant à la nouvelle grille de référence. Le RIFSEEP sera également modifié selon les critères en vigueur.

Proposition de grilles

---

**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	<b>367</b>	1 an	1 an 6 mois	1 806,66 €
2	371	<b>369</b>	1 an	1 an 6 mois	1 816,51 €
3	376	<b>370</b>	1 an	1 an 6 mois	1 821,43 €
4	387	<b>373</b>	1 an	1 an 6 mois	1 836,20 €
5	396	<b>374</b>	1 an	1 an 6 mois	1 841,12 €
6	404	<b>376</b>	1 an	1 an 6 mois	1 850,97 €
7	416	<b>377</b>	2 ans		1 855,89 €
8	430	<b>385</b>	2 ans		1 895,27 €
9	446	<b>397</b>	3 ans		1 954,34 €
10	461	<b>409</b>	3 ans		2 013,42 €
11	473	<b>417</b>	4 ans		2 052,80 €
12	486	<b>425</b>	terminal		2 092,18 €

## 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 €

## ASI

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

## 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 €

## IGR

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

## INFIRMIER D'ETAT

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

## MEDECINS PRATICIENS HOSPITALIERS - temps complet

échelon	Durée pour fonctionnaire	Durée pour CDI/CDD	Salaire brut	équiv 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

## 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 €

## 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 €

## 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 €

## 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 €