

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

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

Séance du 7 juillet 2025

CDD projet, création du CDI mission scientifique et CDD chercheurs

### Conseil d'Administration

#### Visas :

- Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L. 332-24 à L. 332-26 ;
- Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-1, L. 712-3 et L. 954-3 ;
- Vu le code de la recherche, notamment les articles L. 431-1, L. 431-2 et L. 431-6 ;
- Vu la délibération n°CA-12-03-2021 du conseil d'administration de l'université de Poitiers ;
- Vu la délibération n°CA-17-11-2023-04 du conseil d'administration de l'université de Poitiers ;
- Vu l'article L. 431-6 du code de la recherche ;
- Vu le décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 ;
- 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 :

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.

#### Dispositif ou objet de la décision :

- La mise à jour des grilles de rémunération applicables aux CDD projet, CDI mission et CDD chercheurs avec un système de 3 tranches (junior, expérimenté, sénior)
- La mise en place de bilans intermédiaires tous les 6 mois en lien avec les porteurs de projets et les N+1
- L'étude de l'évolution de la rémunération tous les 3 ans via l'instauration d'une commission dédiée de revalorisation des contrats projet (sous réserve des crédits disponibles sur l'enveloppe projet)
- La mise en place du CDI mission scientifique
- La mise en place du CDD chercheurs sur contrat projet pour les chercheurs post-doctoraux qui ne répondent pas aux conditions d'ancienneté après leur doctorat pour prétendre à un contrat post-doctoral

#### Nature de la décision :

Pour décision

#### Vote :

Soumis à la majorité simple

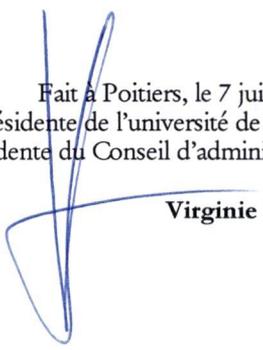
Après en avoir délibéré,

**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.**

**Note actualisation CDD contrat projet,  
création du CDI mission scientifique et du CDD chercheurs**

## **Objectifs**

**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**

- Mise à jour des grilles selon l'évolution réglementaire
- Mise à jour et harmonisation des « tranches » pour la prise en compte de l'ancienneté
- Clarification des modalités de recrutement
- Mise en place d'un bilan intermédiaire à 6 mois
- Création d'une commission spécifique de revalorisation de la rémunération
- Recours aux CDI de mission

**Mise en œuvre : septembre 2025**

### **1. CDD DE PROJET**

#### **➤ Le contrat projet dans la fonction publique**

Une administration de l'État ou un établissement public administratif de l'État qui souhaite réaliser un projet ou une opération spécifique peut pour cela recruter un contractuel en CDD.

Le contrat est alors appelé contrat de projet. Il prend fin à la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an. Sa durée maximale est fixée par l'administration employeur et l'agent recruté. Elle ne peut toutefois pas être supérieure à 6 ans.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à 6 ans et que le projet ou l'opération prévu(e) n'est pas achevé(e) à la fin du contrat, le contrat peut être renouvelé dans la limite de 6 ans.

Source : Code général de la fonction publique : articles L332-24 à L332-26.

#### **➤ Rappel de l'existant à l'université de Poitiers**

L'université (Comité technique du 5 mars 2021 - CA du 12 mars 2021) a fait le choix de proposer des rémunérations différentes de celles des autres CDD. Il est donc appliqué une **reprise d'ancienneté sans abattement**.

La rémunération est calculée en reprenant l'ancienneté sur missions ou poste équivalent (tous secteurs public et/ou privé sur poste ou missions équivalent-es) afin de proposer au candidat retenu l'indice de rémunération correspondant à la grille en vigueur. Les justificatifs sont demandés au moment du recrutement.

A partir de l'expérience et selon le grade, la rémunération est proposée selon un système de tranches.

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 de ces grilles et de la prime forfaitaire mensuelle allouée aux CDD (CA du 17/11/2023).

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

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

### ➤ Propositions d'amélioration

- **Mise à jour des tranches**

Proposition de 3 tranches pour tous les corps.

- Moins de 3 ans d'ancienneté (profil junior) pour les catégories C et B et moins de 4 ans pour les catégories A
- De 3 à 6 ans d'ancienneté (profil expérimenté) pour les catégories C et les B et entre 4 et 8 ans pour les catégories A
- Plus de 6 ans d'ancienneté (profil senior) pour les catégories C et les B et plus de 8 ans pour les catégories A

Voir proposition de grilles en fin de document.

Au-delà de l'expérience, le positionnement au sein des tranches se fait également au regard de plusieurs critères : niveau de responsabilité attendu, taux de pression sur le profil recherché, technicité attendue, réalisations significatives...

A noter, les conditions de rémunération des contrats en cours sont maintenues selon les règles applicables au moment de la signature du contrat ou de l'avenant. L'application des

nouvelles règles avec les 3 tranches pourra être étudiée dans le cadre de la commission de revalorisation à partir de 3 ans de CDD projet à l'UP.

- **Publication des postes**

Le service GPRH de la DRH-RS accompagne le porteur de projet dans la rédaction de l'appel à candidature, la définition de l'intitulé du poste, des attendus et du profil recherché (junior, intermédiaire ou expérimenté pour les emplois de catégorie A).

**Le niveau du poste n'est pas défini par l'enveloppe budgétaire du projet mais par le besoin réel.**

- **Période d'essai**

Une attention particulière sera portée à la période d'essai avec un avis obligatoire motivé du porteur de projet ET du n+1.

La durée de la période d'essai est fixée par l'administration dans les limites suivantes :

- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à 2 ans

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à sa durée initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être précisées dans le contrat. Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à 6 ans et qu'il est renouvelé, le second contrat ne comporte pas de période d'essai.

- **Bilan intermédiaire**

Conformément au suivi réglementaire particulier de ces contrats de projet, la DRH-RS met en place, via son service de gestion des BIATSS, un bilan intermédiaire tous les 6 mois en lien avec les porteurs de projet et les n+1, si différent du porteur.

En cas de bilan négatif, des mesures d'accompagnement peuvent être mises en place. La fin du contrat peut également être envisagée.

- **Evolution du contrat de projet – Instauration d'une commission de revalorisation des contrats de projet**

Pour rappel, à ce jour, les contrats projet, comme les autres contrats à durée déterminée au sein de l'université, ne bénéficient pas d'évolution salariale. Il n'est donc pas prévu de changement d'INM pour les contrats de projet en cas de renouvellement pour prendre en compte l'expérience à l'université.

Il est proposé d'étudier une évolution salariale au bout de 3 ans d'ancienneté sans interruption à l'université de Poitiers sur contrat projet. Une commission de revalorisation spécifique aux contrats projets et mission composée du DGSA, de la DRH-RS ou de son/sa représentant.e, du VP RH ou BIATSS, du directeur de la Drinnov ou de son/sa représentant.e, du directeur du pôle FRE ou son/sa représentant.e, d'un responsable administratif d'UFR validera le nouvel INM après étude d'un dossier visé par le porteur de projet et le n+1 et reprenant les bilans d'activité et la manière de servir.

Cette commission pourrait être mise en place tous les 2 mois pour un traitement au fil de l'eau.

En amont de cette commission, 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 cela n'est pas possible, l'agent sera maintenu à son INM initial.

- **Passage du CDD projet en CDI**

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

En cas de recrutement en CDI direct en droit commun, si le candidat était auparavant en contrat projet, il bénéficiera d'une reprise de son ancienneté à l'université de Poitiers et sera classé sur les grilles applicables aux titulaires dont les temps de passage d'un échelon à l'autre sont majorés jusqu'en milieu de grille. Il suivra ensuite les règles du CDI de droit commun applicable à l'Université de Poitiers (versement de l'IFSE).

En cas d'évolution du contrat projet en CDI mission scientifique, l'INM sera maintenu ainsi que la prime forfaitaire mensuelle (identique à celle versée aux contrats de projet, pas d'IFSE pour les CDI missions). Une évolution salariale sera étudiée tous les 3 ans dans le cadre de la commission de revalorisation spécifique aux contrats de projet et mission. Le CDI mission demeure attaché à un projet. Si le projet s'arrête, le CDI mission scientifique prend fin automatiquement.

## **2. CDI DE MISSION SCIENTIFIQUE**

### **➤ Rappel réglementaire**

L'article 9 de la LOI n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur crée l'article L. 431-6 du code de la recherche sur le contrat à durée indéterminée de mission scientifique dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche (EPESR) qui permet de faire coïncider les contrats avec les projets de recherche. Le décret n°2021-1449 du 4 novembre 2021 détermine les modalités d'application de l'article L. 431-6.

Il prévoit qu'un agent peut être recruté sur un emploi non permanent dans le cadre d'un projet ou d'une opération de recherche financé sur les ressources propres de l'établissement et qui s'insère dans sa politique scientifique et dans la stratégie nationale de la recherche. La durée prévisionnelle du projet ou de l'opération de recherche pour lequel le contrat est conclu doit être supérieure à six ans au regard de critères factuels et objectifs. Les catégories de projet et d'opération de recherche pouvant bénéficier du contrat de mission scientifique sont fixées par décision du chef de l'établissement après avis de la commission de la recherche du conseil académique ou de l'organe équivalent. Le recrutement se fait après un appel public à candidatures. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les avis de recrutements relevant du présent décret accompagnés d'une fiche de poste sont diffusés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de l'établissement ou tout autre site dédié aux offres d'emploi et sur le site Euraxess de la Commission européenne. Lorsque les missions confiées à l'agent relèvent principalement d'activités scientifiques, le ou les entretiens de recrutement prévus à l'article 3-7 du décret du 17 janvier 1986 susvisé sont conduits par au moins trois personnes dont au moins deux chercheurs, parmi lesquels le directeur de l'unité dans lequel l'emploi est à pourvoir ou son représentant.

Le contrat prend fin avec la réalisation du projet ou de l'opération de recherche. L'employeur doit justifier de l'arrêt effectif de l'activité de recherche associée au projet. Elle ne peut être poursuivie par de nouveaux contrats dont les missions sont similaires à celles précédemment effectuées.

#### ➤ **Proposition pour l'université de Poitiers**

Pour les projets supérieurs à 6 ans, inscrire la possibilité de recruter en CDI de mission scientifique directement (sans passer par un CDD de projet) selon les règles suivantes :

- 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'épargne pas à l'FSE)
- Attention particulière à la période d'essai (Jusqu'à 1 jour par semaine de durée de contrat dans la limite de 4 mois pour un CDI. La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à sa durée initiale)
- 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.

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

### **3. CDD POUR LES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS**

Pour permettre l'exercice par un chercheur ou une chercheuse d'une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets international ou national ou défini par l'établissement, la LPR permet le recours au contrat post-doctoral. Le contrat post doctoral doit être conclu au plus tard 3 ans après l'obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d'un an et maximale de 3 ans. Le contrat est renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 4 ans.

Les chercheurs et chercheuses post-doctoraux qui ne répondent pas à ces conditions d'ancienneté après leur doctorat doivent néanmoins pouvoir être recrutés au sein de l'université de Poitiers. Pour assurer leur recrutement dans des conditions permettant la valorisation de leurs travaux de recherche, il est proposé de les recruter en CDD projet avec mention « chercheur » sur le contrat.

Pour ces contrats, il est donc appliqué la réglementation en matière de CDD projet (durée minimale 1 an et renouvellement possible dans la limite de 6 ans).

En matière de rémunération, il est proposé d'appliquer la grille IGR/Chercheur ci-dessous (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.

*A noter, que le contrat de chercheuse ou chercheur ne peut pas être mis en place à l'université de Poitiers dans la mesure où elle ne dispose pas de service d'activités industrielles et commerciales (SAIC).*

**Un bilan annuel sur les CDD projets et CDI mission scientifique sera proposé devant les instances de l'établissement.**

Proposition de grilles pour les CDD de projet, CDD chercheur et CDI de mission à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025

Catégorie C – ATRF C2

**ATRF (c2)**

ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2024		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	<i>Indice Brut</i>	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 €

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

Cat A – ASI

**ASI**

ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2024		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	<i>Indice Brut</i>	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 €

Cat A – IGE CN/HC

**IGE CN/IGE HC**

ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2025		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	<i>Indice Brut</i>	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

Cat A – IGR

## IGR/CHERCHEUR

ANCIENNETE	En vigueur au 01/01/2024		SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT CHARGE
	<i>Indice Brut</i>	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 €