

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 17 décembre 2025

Délibération n°2025-30 portant approbation de la politique de l'emploi 2026

- Vu** le code de l'éducation ;
- Vu** le décret n°2013-1140 du 9 décembre 2013 modifié relatif à l'École normale supérieure ;
- Vu** le règlement intérieur de l'École normale supérieure ;
- Vu** l'avis rendu le 4 décembre 2025 par le comité social d'administration de l'ENS-PSL ;

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le nombre de postes ouverts au concours présenté au budget initial 2026 comprenant notamment :

4 postes de professeurs des universités ;
3 postes de personnels BIATSS.

Nombre de membres votants : 26

Pour : 18

Contre : 0

Abstention(s) : 8

Fait à Paris, le 17 décembre 2025

La Présidente du conseil d'administration

SIGNÉ

Anne BOUVEROT



Politique de l'emploi et des ressources humaines 2026

Les orientations stratégiques de l'ENS-PSL en matière de ressources humaines accompagnent les priorités fixées par la direction de l'établissement. Dans un contexte budgétaire tendu et incertain, la politique de l'emploi et des ressources humaines doit répondre à un double impératif : garantir la soutenabilité de la masse salariale tout en préservant la capacité de l'établissement à remplir pleinement ses missions de formation, de recherche et de service à la société.

Au regard des missions de l'École et de son engagement dans les objectifs poursuivis par l'Université PSL, les priorités retenues visent, d'une part, à maintenir le potentiel d'enseignement et de recherche et, d'autre part, à consolider les fonctions de soutien et de support aux missions d'enseignement et de recherche.

① LA POLITIQUE RH DE L'ENS-PSL

La politique RH de l'ENS-PSL couvre un champ d'intervention large permettant de répondre aux besoins de compétences de l'École et aux enjeux de développement des ressources humaines. Ancrée dans une démarche d'amélioration continue, elle peut être adaptée à diverses situations induites par le contexte général et la politique de notre ministère de tutelle.

Elle s'organise autour de plusieurs enjeux clés :

- la maîtrise de la masse salariale et la préservation d'une politique salariale dynamique et attractive,
- l'adaptation des compétences aux évolutions des organisations et des métiers,
- le développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT),
- le renforcement de l'inclusion et de l'égalité professionnelle.

1-1/ La maîtrise de la masse salariale et la préservation d'une politique salariale dynamique et attractive

Depuis trois ans, est noté une forte progression des dépenses de masse salariale en lien principalement avec l'ensemble des mesures salariales, qu'elles soient nationales ou locales, et les effets pluriannuels des campagnes de moyen.

Dans un contexte de tension budgétaire, l'École doit tenir compte des incertitudes notamment en matière de financement de la protection sociale complémentaire (PSC) et la nouvelle hausse de 4 % du CAS pensions¹ destinée à combler le déficit du régime des pensions de retraite des fonctionnaires.

Malgré ce manque de visibilité, l'École s'attache à maintenir une politique salariale et indemnitaire attractive tout en veillant à la maîtrise de la masse salariale et la soutenabilité budgétaire pluriannuelle de sa politique de l'emploi.

¹ Compte d'affectation spéciale pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité

En 2026, l'École proposera des grilles d'évolution salariale visant à assurer une trajectoire de carrière attractive, lisible et équitable pour l'ensemble des agents contractuels recrutés en CDI. Sur ce point, un travail a déjà été engagé avec les organisations syndicales représentées au Comité Social d'Administration de l'ENS-PSL.

En déficit depuis plusieurs exercices successifs, l'École doit assumer de fortes contraintes budgétaires exogènes.

Malgré la dynamique de croissance des ressources propres (+2,8 M€ sur les recettes globalisées), il convient de contenir les dépenses pour rétablir l'équilibre comptable, en maintenant l'emploi comme priorité de l'établissement. Les marges de manœuvre sont réduites. Il est donc indispensable d'anticiper une trajectoire budgétaire qui tienne compte notamment de l'augmentation de la masse salariale induite par des décisions gouvernementales (+1,3 M€ pour le CAS pensions en 2026 et +515 K€ pour la PSC).

Pour l'École, l'enjeu est de garantir et de sécuriser le financement de la masse salariale sur le long terme en maîtrisant la progression des dépenses de personnels pour maintenir sa capacité d'investissement. Les ressources propres seront mobilisées au maximum pour financer une part importante de la campagne de moyens ainsi que les effets du glissement vieillesse technicité (GVT) dû à la progression de carrière des personnels et à l'amélioration des rémunérations (GVT estimé à 260 K€ pour 2026²).

Pour la construction du budget 2026, l'École anticipe une progression de la subvention pour charges de service public (SCSP) tenant compte de l'ensemble de ces paramètres.

Compte tenu de la trajectoire de retour à l'équilibre souhaitée en 2026, l'École doit contenir ses dépenses de personnels.

La masse salariale de l'établissement pour 2026

Au regard des éléments de contexte suscités, la prévision de trajectoire budgétaire pour 2026 conduit à anticiper une enveloppe de masse salariale inférieure à celle de 2025.

La masse salariale inscrite au budget initial 2026 est calculée sur la base de la projection des agents présents (ou en cours de recrutement), des arbitrages de la campagne de moyens 2026, ainsi que des coûts induits par les mesures gouvernementales.

L'augmentation du point d'indice de 2023 compensé à 50%, les relèvements successifs de l'indice minimum de traitement des agents publics au niveau du SMIC, ainsi que l'augmentation du CAS pension en 2026 compensé qu'à 50% continueront d'avoir un impact important sur le budget de l'École.

Toutes les mesures partiellement compensées par l'État et l'augmentation générale des charges continuent de fragiliser la construction du budget et réduisent mécaniquement les marges de manœuvre nécessaires pour répondre aux besoins de compétences.

En matière de prévision de recettes et de dépenses, est prévu une subvention pour charge de service public (SCSP) qui augmente moins vite que les dépenses de personnels (le différentiel est de 2,34 M€ en 2026). L'École prévoit dès lors de mobiliser 7,2 M€ de ressources propres (+ 1,1 M€ par rapport à 2025) pour couvrir les dépenses de masse salariale État. Il s'agit de financer l'écart entre la masse salariale prévisionnelle et la subvention pour charge de service public prévisionnelle.

La masse salariale prévisionnelle 2026 s'établit à 104 678 188 €, dont 18 041 362 € de dépenses de personnel fléchées, essentiellement des contrats de recherche (105 194 221 € au budget initial 2025, dont 18 038 099 € de crédits fléchés en personnel). Elle se partage selon deux ensembles, État et ressources propres et représente 68% des dépenses totales de l'École en 2026.

Les dépenses de masse salariale sur contrats de recherche

² Moyenne sur trois années réalisée sur la base des chiffres fournis par la direction des affaires financières du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (hors élèves).

La masse salariale dédiée aux contrats de recherche représente un budget en ressources propres de 18 041 362 € (18 038 099 € au budget initial 2025 et 13 486 190 € au compte financier 2024).

Ces dépenses spécifiques correspondent à une prévision de consommation de 401 ETPT, en augmentation de 1% par rapport à 2025 (397 ETPT).

1-2/ L'adaptation des compétences aux évolutions des organisations et des métiers

Fondée sur le développement d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, cette approche permet de mieux connaître les compétences métiers disponibles et nécessaires pour remplir les missions de l'École et anticiper les évolutions. Il s'agit aussi de renforcer le pilotage de la gestion des ressources humaines pour mieux répondre aux besoins de compétences.

L'optimisation de l'allocation des moyens RH par la recherche de mutualisation est un des leviers pour répondre aux besoins tout en maîtrisant la masse salariale.

Diversification des modes de recrutement pour répondre aux besoins de compétences

Les fonctions support sont essentielles pour assurer la continuité et le fonctionnement de l'École (RH, finances, infrastructures et logistique, systèmes d'information, etc.). Or, si le recrutement par voie de concours reste le principe, le recours à l'emploi de CDD constitue un levier important pour assurer la continuité d'activités et de missions afin de répondre à certains besoins non pérennes ou saisonniers.

L'adaptation des compétences et la réponse aux besoins passent donc par une diversification des modes de recrutement. Le recours à l'emploi contractuel permet de répondre à certains besoins non pérennes ou saisonniers. Il s'agit aussi de pourvoir rapidement des postes pour pallier des situations difficiles du fait du départ non prévu d'un agent et assurer des missions centrales pour la poursuite des activités de la structure concernée.

Pour certaines fonctions support qui exigent des compétences techniques rares et pointues, le recours au CDI peut être envisagé et contribuer ainsi à sécuriser les parcours professionnels, conformément aux objectifs de la loi de transformation de la fonction publique.

En effet, face à un marché de l'emploi tendu et concurrentiel, à un manque d'attractivité des concours de la fonction publique, notamment sur des postes pérennes très qualifiés ou nécessitant des compétences rares, proposer des CDI permet d'attirer, de fidéliser et de faire monter en compétences des profils qualifiés sur des emplois clés et pérennes.

Le recours à des contractuels peut donc s'avérer incontournable pour maintenir la continuité de service notamment lorsqu'il n'est pas possible d'intégrer de nouveaux agents par la voie classique du recrutement.

Dans le cadre de son plan d'action HRS4R (Human Resources Strategy For Researchers), l'ENS-PSL doit élaborer une charte de recrutement des personnels contractuels. Ce document inclura un guide du recruteur et une grille de recrutement sera également proposée pour harmoniser progressivement les pratiques.

Politique en faveur de l'apprentissage

Malgré la baisse du soutien de l'Etat, l'ENS-PSL encourage l'insertion professionnelle par l'apprentissage qui constitue une opportunité pour l'ENS-PSL et pour l'étudiant ou l'étudiante qui pourra acquérir des compétences professionnelles tout en préparant un diplôme qualifiant.

Notre politique vise ainsi à transmettre des savoir-faire et à créer un vivier de personnels qualifiés et formés aux métiers exercés dans l'établissement.

En 2026, 9 supports de poste sont ainsi réservés à l'accueil d'apprentis.

1-3/ Le développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Depuis 2019, l'École s'est dotée d'une approche QVCT pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail des agents et favoriser l'attractivité de l'établissement.

En s'appuyant sur l'enquête « Qualité de vie et des conditions de travail à l'ENS-PSL » lancée auprès de l'ensemble des personnels en 2024, l'ENS-PSL proposera un nouveau plan d'action QVCT 2026-2028 réaffirmant son engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux et porteur de sens pour l'ensemble des personnels. Il s'inscrit dans une logique d'amélioration continue visant à promouvoir le bien-être au travail, et à accompagner les transformations. Une attention particulière est portée à l'amélioration des conditions de travail des doctorantes et doctorants contractuels dans le respect d'un équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Le déploiement des actions de ce plan débutera en 2026 après consultation du Comité social d'administration.

1-4/ Le renforcement de l'inclusion et de l'égalité professionnelle

L'École inscrit ses actions dans une volonté de promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 fixe les dispositions relatives au plan d'action que chaque établissement doit établir.

Le nouveau plan 2025-2028, adopté en 2025, poursuit les objectifs amorcés précédemment en intégrant les évolutions réglementaires, les retours d'expérience ainsi que les attentes exprimées lors des différents groupes de travail. Chaque action proposée a été pensée de manière concertée avec les représentants des organisations syndicales représentatives et l'ensemble des personnes mobilisées sur ces questions. L'évaluation régulière de la mise en œuvre des actions et la transparence des résultats obtenus seront également au cœur de cette démarche.

Adopté en 2025, le schéma directeur du handicap 2025-2028 répond à une obligation réglementaire et traduit l'engagement de l'École en faveur des personnes en situation de handicap. Le nouveau schéma directeur s'inscrit dans la dynamique engagée depuis plusieurs années. Il vise à consolider les actions préexistantes. Par ailleurs, il s'intègre dans la politique handicap du ministère et s'articule avec les actions impulsées par l'Université PSL. Il montre la volonté de l'École à poursuivre une politique du handicap volontariste proposant une démarche couvrant un ensemble de champs tels que le recrutement, la qualité de vie au travail et le maintien dans l'emploi.

A noter que le taux d'emploi des personnels en situation de handicap a fortement progressé entre 2020 et 2024. Cela traduit la mise en œuvre effective de la politique handicap notamment lors des campagnes de moyens.

En 2026, l'accent sera mis sur le renforcement de la communication et le développement de l'accessibilité numérique notamment pour tous les nouveaux projets.

2 LA CAMPAGNE DE MOYENS 2026

2.1/ La stratégie RH en matière d'emplois

La campagne de moyens 2026 s'inscrit dans un contexte difficile marqué par de nombreuses incertitudes budgétaires.

Après plusieurs années de déficit, l'École se voit contrainte d'adopter une politique de recrutement très prudente. La campagne de moyens RH s'est inscrite dans un processus d'arbitrage rigoureux aligné à la fois sur les priorités de l'établissement et sur les exigences budgétaires de nos tutelles. Les moyens disponibles sont concentrés sur les besoins les plus critiques et les missions essentielles de l'École afin de garantir la continuité de service public. Une attention particulière est portée aux effets pluriannuels des arbitrages.

Toutefois, les éléments de cadrage sont sensiblement identiques à l'année précédente notamment en matière de recrutement handicap, de pistes de mutualisation à rechercher et de méthode d'analyse des besoins exprimés.

La démarche déployée a pour but de faciliter l'adéquation des ressources et des compétences aux besoins prioritaires en maîtrisant les équilibres budgétaires. Cette vision à long terme intègre la valorisation des compétences de chacun et l'accompagnement du développement des parcours professionnels.

Le nombre de recrutements a été déterminé en relation avec les départs à la retraite programmés, les mobilités sortantes, l'analyse des possibilités de mobilités internes, un renforcement de la mutualisation, les vacances définitives de postes et nos marges de manœuvre dans un contexte budgétaire contraint.

La prévision des départs en retraite pour 2026, basée sur les départs connus et la liste des agents ayant atteint la limite d'âge en 2026, limite les marges de manœuvre. Concernant les personnels BIATSS, 6 départs sont prévus sur l'année 2026 contre 7 en 2025. Cette estimation concerne principalement des postes de catégorie B et C et un seul en catégorie A. Pour les enseignants-chercheurs, 2 départs de titulaire sont prévus (3 en 2025).

Prévision de départs en retraite l'année 2026			
	Départs certains	Départs possibles Droits ouverts en 2026	TOTAL
Enseignants chercheurs	2		2
BIATSS CAT A	1		1
BIATSS CAT B	2		2
BIATSS CAT C	3		3
TOTAL	8	0	8

2.2/ Les grandes tendances de la campagne de moyens 2026

Le dimensionnement de la campagne d'emplois 2026 prend en compte l'ensemble des demandes de toutes les structures de l'École, soit 208 demandes (220 en 2025, 215 en 2024 et 187 en 2023) à l'issue des dialogues de gestion : 134 demandes ont été satisfaites, soit environ 64% de l'ensemble des besoins exprimés (64% en 2025, 65% en 2024, 73% en 2023 et environ 60% en 2022 et 2021). Dans un contexte marqué par la contrainte des financements publics, l'évolution des besoins pédagogiques et scientifiques, il s'agit donc d'une mobilisation importante des moyens de l'École pour répondre aux besoins RH prioritaires.

Les demandes de postes BIATSS représentent 69% de la totalité des demandes contre 73% lors de la campagne 2025.

Les besoins de compétences déclarés par l'ensemble des structures de l'École ont été analysés en prenant en considération la dimension pluriannuelle de la politique de l'emploi ainsi que les fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur l'École. Les arbitrages effectués permettent de garantir le pilotage et de contenir les dépenses de masse salariale pour revenir à l'équilibre en 2026. Cette démarche vise également à préserver les capacités de l'École pour assurer ses missions de recherche, d'enseignement, de pilotage ainsi que de vie de campus dans une dynamique d'évolution.

2026	Demande	Arbitrage favorable	% arbitrage favorable
Enseignant-Chercheur	65	39	60%
BIATSS	143	95	66%
TOTAL	208	134	64%

2.3/ Les choix opérés au titre de l'arbitrage des ressources pour l'année 2026

2.3.1. L'emploi académique

Les arbitrages ont permis de satisfaire 4 demandes de postes de titulaires de PU (cf. Annexes - Tableau 1) sur les 17 postes de PU et MCF demandés par les départements. Le remplacement de 3 départs en retraite associé à un repyramidage, démontre la détermination de l'École à préserver et développer, autant que possible, l'emploi académique.

35 postes de contractuels ont été arbitrés favorablement (32 en 2025). Ils correspondent à des renouvellements de postes d'enseignants contractuels, AGPR, ATER, maîtres de langue, etc. (cf. Annexes - Tableau 3).

2.3.2. L'emploi BIATSS

Les choix opérés en matière d'emplois BIATSS visent à consolider l'ensemble des fonctions soutien et support relevant des périmètres de responsabilité de la Direction, des Départements et de la Direction générale des services.

Dans le cadre d'une trajectoire de stabilité des effectifs, l'École maintient son investissement sur l'emploi pour garantir la continuité pédagogique et assurer le fonctionnement de ses services et infrastructures.

L'analyse des besoins de compétences vise à préserver les capacités d'action de l'établissement. Pour faire face aux besoins prioritaires de compétences, 91 recrutements d'agents contractuels ont été arbitrés sur 115 demandes (cf. Annexes - Tableau 4).

3 postes devraient être ouverts aux concours au titre de l'année 2026, dont 2 BOE³ (cf. Annexes - Tableau 2).

Les campagnes de concours menées au cours des cinq dernières années ont permis des repyramidages et des titularisations. Le nombre limité de concours BIATSS observé cette année s'explique avant tout par un affaiblissement du vivier éligible au sein des services. En effet, les campagnes précédentes ont permis la promotion d'un grand nombre d'agents, soit par la voie des concours internes ou réservés, soit par avancement de corps.

Cette tendance, largement soutenue par les dispositifs exceptionnels issus de la LPR (10 changements de corps entre 2022 et 2025), a contribué à une revalorisation significative des parcours professionnels au sein des catégories B et A.

Le vivier de candidats remplissant désormais les conditions statutaires (ancienneté, niveau de fonctions, expérience) se trouve donc temporairement limité.

2.3.3. La synthèse des arbitrages

- **Les concours**

Concours EC	4
Concours BIATSS	3
Total	7

³ BOE : concours ouvert aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (personnes en situation de handicap).

- L'emploi enseignant chercheur par corps et nature de la demande (hors concours)

	Création de poste (besoin pérenne)	Transformation de poste	Remplacement sur emploi pérenne	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation (besoin non pérenne)	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)	TOTAL
Agrégé préparateur (AGPR)			12			12
ATER				13		13
Chercheur				1		1
Professeur des universités	1					1
Professeur junior ENS						0
Professeur associé (PAST)						0
Maîtres de langue			6			6
Lecteur langue						0
Enseignant contractuel				2		2
TOTAL	1	0	18	16	0	35

- L'emploi BIATSS contractuel par corps et nature de la demande (hors concours, ouvertures à la mobilité)

	Création de poste (besoin pérenne)	Transformation de poste	Remplacement sur emploi pérenne	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation (besoin non pérenne)	Besoin ponctuel (≤ 12 mois)	TOTAL
Adjoint technique	1		8	3	6	18
Assistant ingénieur		3	11	2		16
Ingénieur de recherche						0
Ingénieur d'études		1	7	2		10
Technicien			27	7	4	38
Apprenti				9		9
TOTAL	1	4	53	23	10	91

2.3.4. Le coût de la campagne de moyens 2026

Le coût des arbitrages positifs 2026 représente un impact sur la masse salariale de 2 928 895 € contre 3 267 856 € en 2025. Le nombre de postes pérennes reste stable grâce au remplacement progressif de tous les départs à la retraite.

Le coût des arbitrages issus de la campagne d'arbitrage 2026 se répartit comme suit :

	NB de demandes	Nb de demandes accordés	Moyen (MS 2026)	Moyen (MS 2027)
Sciences	56	35	791 056 €	1 226 667 €
Lettres	47	25	518 335 €	1 233 142 €
Direction	18	14	325 435 €	567 585 €
DGS	87	60	1 294 069 €	1 698 610 €
TOTAL	208	134	2 928 895 €	4 726 004 €

Un effort conséquent est ainsi consenti par l'École pour maintenir le niveau d'emploi et garantir la soutenabilité budgétaire des arbitrages en faisant porter majoritairement les dépenses d'investissement sur le fonds de roulement au profit de la masse salariale et des crédits de fonctionnement.

3 LE PLAFOND D'EMPLOIS 2026

Le plafond d'établissement est composé d'un plafond État, ainsi que d'un plafond ressources propres déterminé par l'établissement en fonction des effectifs financés par les ressources de l'École (cf. Annexes - Tableau 5).

En plus d'un volant « politique de l'École », constitué par des recrutements réalisés par l'ENS-PSL sur ses ressources propres, y figurent les contrats de recherche, les contrats doctoraux de PSL, ainsi que les CDSN financés par les autres Écoles normales et ceux de l'École Polytechnique. Les plafonds État et établissement sont soumis aux votes du Comité social d'administration et du Conseil d'administration.

Cette année, la prévision de consommation des emplois s'établit à 1 887 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 1 918 ETPT au BI 2025 soit une variation de -31 ETPT. Cette variation du plafond d'emplois s'explique principalement par une baisse du plafond relatif aux élèves fonctionnaires stagiaires (-26 ETPT annuels), à une amélioration de nos capacités de prévisions et à une prévision de recrutement sur les emplois BIATSS impactée par les difficultés à pourvoir rapidement certains postes vacants.

ANNEXES

TABLEAU 1 : 4 postes d'enseignant chercheur ouverts au concours.

Corps	Département / Discipline	Nature	CNU
Professeurs des universités	Sciences sociales/ Droit	Remplacement	1, 2, 3
	Littératures et langage/ Littérature française	Remplacement	9
	Physique/ Physique pour la transition	Transformation	28, 30
	Biologie/ Génétique et génomique fonctionnelle	Remplacement	65

TABLEAU 2 : 3 postes de personnel BIATSS ouverts au concours dont 2 BOE

Corps	Famille professionnelle	Nature	BAP	Affectation
Assistant ingénieur	Administration et pilotage	Transformation	J	Direction - Bibliothèque
Technicien	Administration et pilotage	Transformation	J	DGS - SLT
	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	Transformation	G	Direction - Bibliothèque

TABEAU 3 : Liste des 35 emplois académiques contractuels

Dir	Corps	Discipline/Direction /Département	Nature	Modalité
LETTRES	Agrégé préparateur (AGPR)	Sciences de l'Antiquité	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Agrégé préparateur (AGPR)	Sciences de l'Antiquité	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Agrégé préparateur (AGPR)	Sciences sociales	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Agrégé préparateur (AGPR)	Géographie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Agrégé préparateur (AGPR)	Philosophie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Chimie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Chimie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Mathématiques	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Mathématiques	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Mathématiques	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Mathématiques	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Agrégé préparateur (AGPR)	Physique	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	ATER	Sciences sociales	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	ATER	Géographie	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	ATER	Géographie	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	ATER	Histoire	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	ATER	Littératures et langage	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	ATER	Littératures et langage	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	ATER	Philosophie	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	ATER	Sciences de l'Antiquité	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
SCIENCES	ATER	Biologie	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
SCIENCES	ATER	Biologie	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
SCIENCES	ATER	CERES	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
SCIENCES	ATER	CERES	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
SCIENCES	ATER	Géosciences	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	Enseignant contractuel	Sciences sociales	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Enseignant contractuel	Arts	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Chercheur	Physique	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
LETTRES	Maître de langues en allemand	ECLA	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Maître de langues en arabe	ECLA	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Maître de langues en anglais	ECLA	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Maître de langues en russe	ECLA	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Maître de langues en espagnol	ECLA	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
LETTRES	Maître de langues en anglais	ECLA	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
SCIENCES	Professeur des universités	Géosciences	Création poste (besoin pérenne)	CDI

TABEAU 4 : Liste des 81 emplois soutien et support contractuels auxquels s'ajoutent 10 emplois ponctuels saisonniers

Corps	Cat.	BAP	Structure - Service	Nature	Modalité
Adjoint technique	C	G	DGS - Restaurant	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Adjoint technique	C	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Adjoint technique	C	J	DGS - SCP/Restaurant	Création poste (besoin pérenne)	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - Restaurant	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - Restaurant	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Adjoint technique	C	J	DGS - SFC	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Adjoint technique	C	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Apprenti	A	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Apprenti	B	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Apprenti	B	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Apprenti	A	J	DGS - SFC	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Apprenti	A	G	DGS - SPIMO	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Apprenti	C	G	DGS - Restaurant	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Apprenti	C	G	DGS - Restaurant	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Apprenti	A	F	Direction – Dircom	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Apprenti	B	E	Géosciences	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	DGS - COST	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	J	DGS - COST	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	G	DGS - SLT	Transformation	CDI
Assistant ingénieur	A	J	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	G	DGS - SPIMO	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	J	DGS - SRH	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	E	DGS - SRH	Transformation	CDI
Assistant ingénieur	A	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Direction	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Direction	Transformation	CDI
Assistant ingénieur	A	J	Direction - DRI	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	F	Chimie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Mathématiques	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Géosciences	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	J	Physique	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Assistant ingénieur	A	C	Physique	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Ingénieur d'études	A	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Ingénieur d'études	A	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Ingénieur d'études	A	J	DGS - SRH	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Ingénieur d'études	A	E	DGS - CRI	Transformation	CDI
Ingénieur d'études	A	J	Direction	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Ingénieur d'études	A	J	Direction - DRI	Remplacement sur emploi pérenne	CDD

Ingénieur d'études	A	F	Direction - Editions	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Ingénieur d'études	A	J	Chimie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	E	DGS - CRI	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Technicien	B	J	DGS - COST	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	DGS - COST	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	DGS - COST	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	DGS - COST	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	E	DGS - CRI	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	E	DGS - CRI	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	DGS - SFC	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	F	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	G	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	DGS - SLT	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	Direction - DRI	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Technicien	B	F	Direction - Bibliothèque	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	Direction - DEVEC	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	Direction - DRI	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	Arts	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	Géographie et territoires	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	CERES	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Technicien	B	J	Chimie	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Technicien	B	J	Chimie	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Technicien	B	J	Géosciences	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Technicien	B	G	Physique	Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation	CDD
Technicien	B	J	Chimie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	Chimie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	F	Mathématiques	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	F	Mathématiques	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	Mathématiques	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	J	Physique	Remplacement sur emploi pérenne	CDD
Technicien	B	G	Biologie	Remplacement sur emploi pérenne	CDD



Par principe, la demande de moyen en ressources humaines correspond à des besoins en personnels permanents ou non permanents à pourvoir par le recrutement de titulaires ou de contractuels.

Les natures de demande permettant de préciser le contexte de l'arbitrage sont classées suivant la typologie suivante :

- **Création de poste (besoin pérenne)**

Il s'agit des demandes de création d'emploi pérenne (fonctionnaire) correspondant à un besoin nouveau et durable (exemples : concours ou mobilité entrante).

- **Remplacement sur emploi pérenne**

Le remplacement fait nécessairement référence à un poste de fonctionnaire vacant (retraite, mutation, détachement sortant, départ suite à la réussite d'un concours, ...).

2 cas de figure sont possibles :

- Recrutement d'un fonctionnaire (mutation, détachement, concours)
- Recrutement ou reconduction d'un contractuel sur un emploi de fonctionnaire

Une demande de remplacement peut faire l'objet d'un redéploiement dans un corps ou un métier différent au regard des besoins de la structure. Par exemple, le départ d'un PU pourrait donner lieu à une demande de remplacement en MCF.

- **Transformation de poste**

Il s'agit de la modification, par voie de concours, du corps d'un fonctionnaire (repyramidage) ou d'un contractuel occupant un emploi pérenne (repyramidage, titularisation, CDI).

Besoin temporaire > 12 mois ou prolongation (besoin non pérenne)

Il s'agit soit :

- De demandes de moyens non pérenne pour une durée déterminée (contractuel) correspondant à un besoin spécifique (exemples : CDD Chercheur, CDD sur projet).
- De la reconduction du poste (EC ou BIATSS) dans la limite réglementaire.

- **Besoin ponctuel ≤ 12 mois**

Il s'agit de CDD de courte durée non renouvelable permettant de répondre à un surcroît d'activité ou à une activité saisonnière.

TABLEAU 5 : plafond d'emplois 2026

Budget initial 2026 – Plafond d'emplois Comité social d'administration du 4 décembre 2025

Catégorie d'emplois	Nature des emplois	Population	Prévision de consommation sous Plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
EC	Permanents	Catégorie A	148		148
		CDI	4		4
	Non permanents	CDD-A	93	443	536
TOTAL EC			245	443	688
BIATSS	Permanents	Catégorie A	107		107
		Catégorie B	77		77
		Catégorie C	56		56
		CDI	33		33
	Total Permanents		273	0	273
	Non permanents	CDD-A	26	85	111
		CDD-B	25	12	37
		CDD-C	10	18	28
	Total non Permanents		61	115	176
TOTAL BIATSS			334	115	449
Elèves			750	0	750

TOTAL		1 329	558	1 887
--------------	--	--------------	------------	--------------

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat (ETPT)	1 389
--	--------------