

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par : Thomas PLANQUOIS

Tel : 04 76 82 83 88

Mèl : thomas.planquois@sciencespo-grenoble.fr

Annexe _Note relative à la campagne emploi 2025 - 2026

Le ministère organise sa campagne annuelle auprès de ses opérateurs afin de recenser leurs besoins de transformations d'emplois ou de publications de postes.

Comme l'an dernier, cette campagne doit respecter le **principe du coût constant**, tant du point de vue budgétaire qu'en termes d'effectif.

Cette campagne s'inscrit dans un contexte propre à l'établissement, notamment :

- La finalisation de la nouvelle organisation administrative, en particulier les nombreux projets de recrutement qui se sont finalisés tout au long de l'année universitaire
- Les orientations générales de la nouvelle équipe de direction, qui conduisent à requestionner les modes de décision sur le recrutement des enseignants-chercheurs.

1- Etat des lieux des effectifs

Consommation des emplois

Au 1^{er} septembre, la consommation des effectifs alloués est répartie comme suit :

Plafonds d'emploi 2025		BIATSS	E et EC	TOTAL	Taux d'occupation
ETAT	Plafonds	50,00	61,00	111,00	99%
	Occupation	49,00	61,00	110,00	
Etablissement	Plafonds	24,00	4,00	28,00	96%
	Occupation	23,00	4,00	27,00	
TOTAL Emploi				139	98%
TOTAL Occupation				137	

On constate au 1^{er} septembre 2025 un taux de réalisation des emplois de 98 % qui s'explique :

→ Pour le personnel administratif :

- Par une sous-occupation liée à deux vacances de poste (2 ETP), un catégorie B (affecté à la Direction de la formation initiale et vie étudiante) et un catégorie C (affecté au service Patrimoine).

→ Pour le personnel enseignant et enseignant chercheur :

- Deux postes de Maître de conférences vacants, actuellement pourvus par des agents contractuels (ATER).

Le taux d'occupation est très satisfaisant, et dénote la mise en œuvre des recrutements prévus dans la précédente campagne tout au long de l'année 2025, ainsi que le travail de cartographie mené par l'établissement, et qui permet de disposer pour l'année en cours de lisibilité et de cohérence dans sa politique d'emploi.

La consolidation des données postes, qu'elle soit technique ou administrative, permet désormais d'initier un travail de prospective, nécessaire pour :

- Redéfinir les modalités de décisions et de recrutement sur l'affectation des postes d'enseignants-chercheurs
- Engager l'établissement dans une politique de pérennisation, à travers l'ouverture de concours au personnel administratif.

2- Campagne emploi enseignants et enseignants-chercheurs

Compte tenu de la volonté de l'établissement de mettre en place une nouvelle procédure relative au recrutement des enseignants et enseignants chercheurs, il est proposé la mise en œuvre d'un report d'un an pour les décisions de recrutement de postes vacants d'enseignants-chercheurs. L'année universitaire 2025-2026 sera ainsi l'occasion de planifier des chantiers structurants pour la gestion des carrières des personnels concernés.

L'établissement dispose au 1^{er} septembre 2025 de deux postes vacants de maîtres de conférences, sur les sections 02 et 04. Une procédure est en cours d'élaboration, et sera proposée dans les instances courant du mois d'octobre. Cette nouvelle procédure vise à :

- Mettre en place une concertation large par section disciplinaire
- Se mettre en corrélation avec le calendrier de l'UGA, afin notamment que les projets de recrutement soient présentés au Pôle Sciences Sociales
- Repenser les procédures de recrutement, et notamment le rôle des instances à travers la mise à jour de la charte de recrutement.

Elle s'appuiera sur une phase de concertation des disciplines, la définition d'une trajectoire en matière de prospective emploi, et le dialogue avec les différentes instances représentatives.

Durant cette période, et afin de répondre aux besoins de l'établissement en matière de recherche et d'enseignement, le niveau des effectifs d'enseignants et enseignants-chercheurs sera maintenu par le recrutement de contractuels.

Cette procédure permettra de consolider la trajectoire de l'établissement en matière de prospective emploi en s'appuyant sur l'analyse par discipline. Elle permettra également d'instruire le renouvellement de contrat de quatre MAST/PAST arrivant à échéance au 31/08 prochain.

3- Campagne emploi personnels administratifs

Malgré des variations en cours d'année, dues en particulier à des mouvements de personnel au fil de l'eau, l'établissement dispose d'un taux d'occupation satisfaisant depuis le 1^{er} septembre. L'ensemble des projets de recrutement ont pu être menés à leurs termes. L'objectif est désormais de stabiliser les effectifs sur emplois permanents, sur deux axes de travail :

- **L'accompagnement des parcours** : L'établissement propose désormais aux contractuels recrutés sur emploi permanent trois périodes de contrat, qui permettent de donner de la visibilité, que ce soit en termes de carrières, de rémunération ou de développement des compétences.

1	2	3	4	5	6
1 an	3 ans			2 an	
Formation et accompagnement aux outils, environnement de travail.	Professionalisation sur son poste, préparation concours			Perfectionnement, spécialisation, prise de responsabilité	

- **L'accès à la titularisation** : Afin de permettre aux contractuels de s'investir dans une carrière de fonctionnaire, l'établissement propose d'ouvrir les postes au concours. Un recensement effectué auprès des directeurs de service a permis d'identifier les agents qui souhaiteraient s'engager dans cette démarche, et qui disposeraient de l'expérience suffisante pour réussir un concours. Compte tenu des échanges en comité de direction, il est proposé cette année :

- l'ouverture d'un poste de catégorie B, BAP J, profil en gestion de scolarité initiale ou continue.
- l'ouverture d'un poste de catégorie B, BAP E, profil en exploitation, assistance et maintenance des systèmes d'informations.

Ce dispositif sera accompagné d'un parcours de formation à destination des agents souhaitant s'inscrire dans cette démarche, selon les modalités suivantes :

- Formation « Rédiger son rapport d'activité pour concours » : 24 février 2026, 1 journée.
- Accompagnement individuel au rapport d'activité : entre le 16 et le 23 mars, 1 heure.
- Formation « Bien communiquer à l'oral d'un concours ITRF » : le 28 avril 2026, 1 journée.

Afin de mettre en adéquation le dispositif d'emploi de l'établissement, il est proposé également la requalification d'un poste de catégorie B en catégorie A – ASI, suite à la nomination sur liste d'aptitude d'un agent.

4- Perspectives 2026

L'année universitaire 2025-2026 sera l'occasion pour l'établissement de poursuivre le travail de structuration des emplois, en intégrant notamment une dimension prospective.

A ce titre, cette année universitaire devrait être l'occasion, en matière de politique emploi :

- De définir une trajectoire prospective des emplois, tant en termes disciplinaires pour les enseignants-chercheurs que métier pour le personnel administratif
- Refondre et expérimenter la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs
- Etudier les possibilités de mettre en adéquation les niveaux de qualification statutaire (catégorie) des emplois administratifs, de gagner en cohérence et en attractivité.