

CAMPAGNE D'EMPLOIS 2026

La campagne d'emplois 2026 porte a priori sur les postes suivants :

	vivier postes publiables dans cible 2026 ⁽¹⁾	dont retraites	postes publiables hors cibles ⁽²⁾
E-C et ESD	171	98	7
dont E-C	122	63	7
dont ESD	49	35	
BIATSS	200	100	--
dont A	71	37	
dont B	66	28	
dont C	63	35	

⁽¹⁾ Date d'observation : mai 2025 - Vivier postes dans la cible (hors infructueux 2025, IUF et transfert RH)

⁽²⁾ Postes publiables hors cible : infructueux 2025 (hors postes infructueux d'enseignants du 1^{er} et 2nd degré – résultats de la vague 2 2025 non connus à la date d'observation et hors postes ENACT issus du vivier), IUF et transfert RH

L'ensemble des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS sont affectés à l'établissement et sont répartis dans les C-PS et DC. Aussi l'établissement peut opérer des redéploiements de postes sans pour autant être redevable d'une quelconque dette dans le cas d'interventions dans le cadre de situations individuelles complexes ou si les besoins exprimés ne sont pas avérés.

Depuis 2022, la décision d'assouplir les règles de prise en compte des retraites (vacance du poste au plus tard le 1^{er} septembre 2026) permet d'augmenter le vivier des postes publiables par rapport aux années précédentes. Ces postes sont néanmoins publiés sous réserve d'être vacants, l'agent ayant demandé sa retraite pouvant revenir sur sa décision jusqu'à la veille de son départ.

Constat mai 2025 : hausse du vivier d'E et EC en 2026 en raison du nombre plus important de reports lors de la campagne d'emplois 2025 (171 postes en mai 2025 contre 140 en juin 2024). On revient au niveau du vivier constaté en juin 2023 (175)

Les viviers de postes publiables sont calculés de la façon suivante :

- **Enseignants et enseignants-chercheurs** : le vivier est constitué des postes pour lesquels le concours a été infructueux lors de la campagne 2025 (4 postes : 4 enseignants-chercheurs), de 1 poste transféré à ISFATES en raison d'une situation individuelle (pris dans le vivier RH), des reports de postes opérés en 2025, des postes vacants au 1^{er} septembre 2024, des départs en retraite connus avant le 1^{er} septembre 2025 dont la date d'effet est fixée avant et au plus tard le 1^{er} septembre 2026. **Sont exclus les postes libérés par concours ou mutation en 2025 (libérés au 1^{er} septembre 2025) pour lesquels le décalage d'un an continue de s'appliquer.**

En cas de refus émis par les recteurs-trices d'académie lors de la seconde vague de publication des emplois de second degré ou en cas de concours infructueux, les postes seront republiés lors de la première vague de l'année suivante.

- **BIATSS** : le vivier est constitué des postes vacants au 1^{er} septembre 2024 et des reports ou recrutements infructueux en 2025 (uniquement B et C et concours BOE toutes catégories). **Sont exclus les postes libérés par concours ou mutation en 2025.**

- La campagne d'emplois concrétise la stratégie de l'établissement en termes de recrutement, en tenant compte de ses contraintes budgétaires liées principalement à la couverture du GVT et des mesures « Guérini » non intégralement compensées par le MESR. Cette stratégie de ressources humaines se veut dynamique et fondée sur la satisfaction des besoins et des enjeux ; les recrutements doivent donc être motivés par une vision d'avenir plutôt que par la reproduction d'un passé doté d'un héritage parfois bloquant.

Ce pilotage dynamique des emplois par l'établissement conduit à ce que l'université, à laquelle tous les postes sont attachés, alloue à chaque collégium et pôle scientifique, pour les enseignants et les enseignants-chercheurs, non pas une liste d'emplois mais un objectif de publication en nombre d'emplois devant respecter une enveloppe budgétaire.

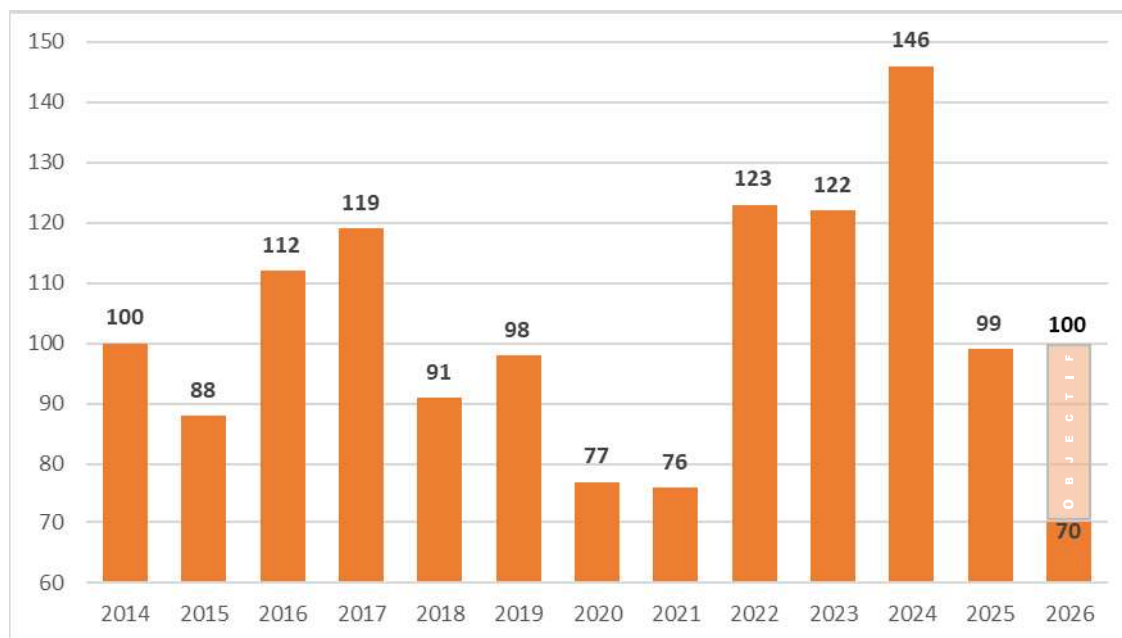
Par ailleurs l'établissement ne fixe pas de cible de publication pour les personnels BIATSS au profit d'une politique encourageant les titularisations. Néanmoins pour des raisons de soutenabilité financière, l'établissement se fixe un maximum de **100** publications de postes BIATSS au titre de 2026. En outre, il sera procédé à une analyse fine des emplois vacants de manière à participer à l'effort collectif de soutenabilité face aux contraintes budgétaires actuelles.

- L'établissement s'est engagé en 2024 dans une politique pro-active et pluriannuelle de soutien aux membres IUF en permettant la publication de postes de PR au titre de l'article 46.4. Cette année, jusqu'à deux postes actuellement gelés pourront être redéployés dans les sections prioritairement identifiées. Ces postes sont inclus dans la campagne d'emplois mais n'entrent pas dans les cibles donnant lieu à négociation entre pôles scientifiques et collégiums. Une liste complémentaire pourra en outre être établie en fonction de taux de PR particulièrement faibles dans certaines disciplines au niveau de l'établissement et/ou d'un manque de vivier ne permettant pas le repyramidage LPR. Les postes de MCF libérés à l'issue des résultats de concours 2026 seront remontés en central. Les sections pré-identifiées à ce jour sont les sections 22, 25 et 30. Les discussions avec les CPS (en lien avec leurs composantes rattachées, en formation et en recherche) permettront de confirmer ou non la publication de ces postes.
- Dans le cadre du projet ENACT, deux postes ont été identifiés « Intelligence Artificielle » (IA) lors de la campagne d'emplois 2025. L'établissement souhaite poursuivre en 2026 la labellisation de postes avec profil « IA » et le cas échéant ENACT (même si ces postes ne sont pas financés sur budget ENACT). De plus, l'établissement propose de publier jusqu'à **4 postes** pour ENACT, sur présentation d'un projet. Ces postes seront issus du vivier des collégiums et pôles scientifiques mais publiés hors cible. Si le nombre de propositions, nécessairement portées conjointement par une composante de formation et une composante de recherche (sans obligation d'être incluse dans la liste ENACT) est supérieur à 4, une sélection sera organisée afin de retenir les 4 projets les plus aboutis et les plus en phase avec ENACT.
- En raison du contexte budgétaire dégradé et des incertitudes qui subsistent quant au financement en 2026 des mesures imposées par l'Etat, l'Université de Lorraine envisage la poursuite de campagnes d'emplois **responsables** à l'instar de celle proposée en 2025 et **s'efforcera d'assurer un nombre de publication stable et raisonnable pour les deux campagnes d'emplois à venir (2026 et 2027)**. **Aussi pour 2026**, l'établissement **garantit la publication de 70** postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants du vivier dès lors que l'emploi figure bien à la fois dans les postes prioritaires du collégium et les postes prioritaires du pôle scientifique. Ce nombre de 70 postes du vivier pourra être revu à la hausse en fonction des disponibilités financières, du volume final du vivier des postes publiables et de la stratégie RH de l'établissement. **Au maximum**, le nombre de postes publiés pourra s'élever à **100** (le nombre moyen de postes publiés constaté entre 2014 et 2023 s'élève à 100, 2024 ayant été une année remarquable et exceptionnelle avec 146 postes publiés et en 2025 le nombre de postes publiés d'enseignants et enseignants-chercheurs s'est établi à 99). Le nombre de publications possibles au-delà de 70 et au maximum jusqu'à 100 sera connu au plus tard en novembre, au moment du second directoire consacré à la campagne d'emplois. Un nombre équivalent (plancher et plafond) de publications de postes sera assuré dans la mesure du possible lors de la campagne d'emplois 2027.

Le volume de publication des postes enseignants et enseignants-chercheurs correspond au flux de postes venant s'ajouter au stock déjà inclus dans le vivier (reports de la campagne 2025) tandis que le volume de publication

des postes BIATSS s'adapte aux besoins de titularisation exprimés. A ce jour, **60%** de publications du vivier correspond à environ **100 postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs** (pour un équivalent de **1 696 VRE**)¹ dont seule la publication de **70** postes est garantie. S'ajoutent **4** postes infructueux, jusqu'à **2** postes de PR au titre de l'article 46.4, de **4** postes d'E-C au titre d'ENACT, et d'**1** poste transféré suite à une situation individuelle (ISFATES / CEREFIGE).

Evolution du nombre de publications de postes enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2014 :



Règles applicables pour la campagne d'emplois 2026

Une fois déduits les **11** postes hors cibles (postes infructueux, IUF, ENACT...), la campagne de recrutement des ESAS et E-C comprendra au maximum **100 postes (incluant les postes qui seraient mis à l'agrégation du supérieur et les postes d'ESAS publiés en vague 1) pour les collègiums et 75 pour les pôles scientifiques**. Chaque collègium et pôle scientifique est informé du nombre d'emplois (ESAS et E-C) qu'il peut proposer dans la campagne (cible en nombre de postes) et de la limite de VRE à respecter (plafond à ne pas dépasser). Une répartition possible en postes est donnée à titre d'exemple. La cible plancher sera quant à elle de 70 postes pour les collègiums et de 45 postes pour les pôles scientifiques.

Au-delà de la garantie des 70 postes publiés et jusqu'au plafond de 100 postes, il est demandé aux C-PS de **prioriser**, en lien avec la stratégie scientifique et pédagogique présentée dans les COMP, des postes supplémentaires et de dresser une liste complémentaire des postes à publier en justifiant les motifs pédagogiques et scientifiques (les emplois devront également figurer à la fois dans la liste complémentaire du collègium et dans la liste complémentaire du pôle scientifique). Ainsi, l'établissement pourra en fonction de sa stratégie RH, de la soutenabilité financière et en concertation avec les C-PS, proposer un plus grand nombre de publications et atteindre les 100 postes visés.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, les collègiums DEG et LMI publient 100 % de leur vivier soit 5 + 3 = 8 postes. Les cibles des autres collègiums sont calculées en proportion de leur poids respectif dans le vivier défini au point 2 (soit 176 – 5 = 171 postes) sachant qu'il reste 92 postes à répartir une fois déduits les 8 postes DEG et LMI de la cible de 100 (ex. : sachant que le vivier total d'ESAS et EC est de 163 postes une fois déduits les

¹ Cible établie à partir de la connaissance du vivier au 19 mai 2025, susceptible d'évoluer à la marge en septembre.

8 postes de DEG et LMI, que la cible est de 92 postes une fois déduits les postes partagés avec DEG et LMI des 100 postes publiables et sachant que le vivier de SHS est de 17 postes, la cible du collegium SHS est $17 \times 92/163 = 10$ postes). La même méthode de calcul s'applique aux pôles scientifiques. Les cibles sont calculées en proportion du vivier défini au point 2 restreint aux enseignants-chercheurs affectés en recherche une fois déduits les postes de SJPEG communs avec DEG et LMI (soit $122 - 5 = 117$ postes) sachant qu'il reste 70 postes à répartir une fois déduits les 5 de SJPEG en lien avec LMI et DEG de la cible de 75 (ex. : sachant que le vivier total d'EC est de 122 postes une fois déduits les postes de SJPEG, que la cible est de 70 postes une fois déduits les postes de SJPEG, et sachant que le vivier de A2F est de 7 postes, la cible du PS A2F est de $7 \times 70/117 = 4$ postes).

L'allocation en nombre de postes publiables (enseignants et enseignants-chercheurs), pour chaque collège et pôle scientifique, est donnée par les tableaux suivants :

Postes enseignants et enseignants-chercheurs par Collège

	ALL	DEG	Interface	LMI	Lorraine INP	SANTE	Sciences et technologies	SHS	Technologie	Total
Cible en nombre de postes d'E-C et d'E dont la publication est garantie	6	5	7	3	13	4	12	7	13	70
Cible maximum en nombre de postes d'E-C et d'E	9	5	11	3	20	6	17	10	19	100
Cadrage en nombre de VRE à respecter (sur la base d'une publication de 100 postes du vivier)	156	92	176	56	344	96	284	180	312	1 696
Exemple de répartition des VRE ⁽¹⁾	3 PR 6 MCF ou ESAS	3 PR 2 MCF ou ESAS	11 MCF ou ESAS	2 PR 1 MCF	6 PR 14 MCF ou ESAS	6 MCF ou ESAS	3 PR 14 MCF ou ESAS	5 PR 5 MCF	2 PR 17 MCF ou ESAS	24 PR 76 MCF ou ESAS
Infructueux 2025							2	2		4
Postes ENACT (issus du vivier)										4
IUF (hors vivier)										2
Transfert ISFATES - CEREFIGE			1							1
Total max	9	5	12	3	20	6	19	12	19	111

Postes enseignants-chercheurs par Pôles Scientifiques

	A2F	AM2I	BMS	CLCS	CPM	EMPP	LLECT	M4	OTEO	SJPEGE	Total
Cible en nombre de postes d'E-C dont la publication est garantie	2	11	1	4	3	4	7	5	2	6	45
Cible maximum en nombre de postes d'E-C	4	20	2	8	5	6	11	9	3	7	75
Cadrage en nombre de VRE à respecter (sur la base d'une publication de 75 postes du vivier)	72	336	32	136	84	104	196	156	52	128	1 296
Exemple de répartition des VRE ⁽¹⁾	2 PR 2 MCF	4 PR 16 MCF	2 MCF	2 PR 6 MCF	1 PR 4 MCF	2 PR 4 MCF	5 PR 6 MCF	3 PR 6 MCF	1 PR 2 MCF	4 PR 3 MCF	24 PR 51 MCF
Infructueux 2025	1			1	1		1				4
Postes ENACT (issus du vivier)											4
IUF (hors vivier)											2
Transfert ISFATES - CEREFIGE										1	1
Total max	5	20	2	9	6	6	12	9	3	8	86

(1) Le cadrage en nombre de VRE est donné à titre indicatif. S'il n'est pas atteint, cela ne dégage pas pour autant des VRE excédentaires pouvant servir à des repyramidages de postes par ailleurs.

Le décalage entre les 75 postes à publier pour les PS et les 100 pour les collègiums s'explique par l'absence de postes du second degré dans les PS.

Sur la base de cette allocation :

- a. Enseignants et enseignants-chercheurs : chaque C-PS doit décider du nombre de postes d'ESAS, de PR et de MCF qu'il souhaite mettre au concours, indépendamment de l'année de vacance du poste du moment qu'il est dans le vivier ; chacun doit également décider de la discipline et de l'affectation de chaque poste, en respectant strictement la cible en nombre de postes attribués et le plafond en termes de VRE. Ces choix ne doivent pas être contraints par la discipline d'origine du poste ni par son affectation d'origine qui sont des héritages du passé. Ces choix doivent être motivés uniquement par une stratégie définie en termes de besoins et de projection sur l'avenir. Il est en outre déconseillé de dépyramider des postes de PR en MCF compte tenu de la politique de repyramidages qui a été mise en œuvre dans le cadre de la LPR entre 2021 et 2025, en particulier dans les sections sous-encadrées en PR.
- b. BIATSS : chaque demande de publication d'emploi fera l'objet d'une analyse GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en lien avec les éléments inscrits au Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) et notamment les efforts et propositions de mutualisations, externalisations et internalisations. La DADRH se tiendra à la disposition des directeurs et directrices pour tout besoin d'accompagnement sur la définition des postes, des profils et des types de concours. Tout poste qui n'aura pas fait l'objet d'une étude GPEC verra sa publication repoussée. De même l'inadéquation constatée entre le type de support et les missions prévues dans la fiche de poste conduira au report de la publication.

Par ailleurs, compte tenu du contexte budgétaire et des efforts collectifs à consentir au niveau de l'établissement, l'ensemble des postes BIATSS vacants (postes du vivier et hors vivier 2026 non occupés actuellement par un titulaire) seront désormais exclusivement occupés par des agents contractuels initialement sur ressources propres de l'établissement (sur postes Etat vacants ou postes sur ressources propres de l'établissement). Par conséquent, les agents contractuels sur ressources propres des composantes n'ont plus vocation à être repositionnés sur des postes Etat vacants.

- Pour les emplois d'enseignant-chercheur, la répartition se fait à 0,5 dans le collégium et 0,5 dans le pôle scientifique. En l'absence d'accord, le poste n'est pas publié : il est reporté et son utilisation (ATER/HC) est arbitrée par la 1^{ère} vice-présidente, en charge des ressources humaines. Le Directoire sera le lieu où les désaccords seront constatés, discutés et arbitrés.

Les emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs n'entrant pas dans le volant des publications autorisées par le Conseil d'Administration ou ceux pour lesquels il y a désaccord entre pôle scientifique et collégium sont reportés à la campagne 2027. Les règles d'occupation de ces emplois sont définies de la manière suivante par collégium :

ALL	50% des postes sont remplacés par des ATER
SHS	100% des postes sont remplacés par des ATER
Interface	50% des postes sont remplacés par des ATER
DEG	Pas de report supplémentaire de publication
LMI	Pas de report supplémentaire de publication
Santé	50% des postes sont remplacés par des ATER
LINP	50% des postes sont remplacés par des ATER
S&T	50% des postes sont remplacés par des ATER
Technologie	50% des postes sont remplacés par des ATER

- Les postes BIATSS affectés dans le périmètre des collègiums et des pôles scientifiques et directions centrales dont les postes vacants font l'objet d'un accompagnement RH en cours (GPEC), seront reportés. Dans toutes les composantes, les postes des fonctions relevant de la BAP G remontent en central et seront publiés en fonction des besoins exprimés (stock + flux). Une vigilance particulière sera portée en particulier sur les changements de BAP.
- La Valeur de Référence Emploi (VRE) est un outil spécifique de la campagne d'emplois (voir Annexe A), il n'est pas utilisable hors de la campagne en cours (pas de report ou d'économies possibles). Les CPS et DC doivent effectuer le choix de leurs supports de publication dans le strict respect de leur plafond en termes de VRE. La soutenabilité globale de ces choix sera validée par le Conseil d'Administration de décembre. La 1^{ère} vice-présidente, en charge des ressources humaines et la DADRH peuvent être sollicitées en amont pour vérifier la faisabilité d'une transformation.
Dans le cadre du respect du plafond d'emplois, il n'est pas possible d'augmenter le nombre d'emplois disponibles dans l'enveloppe.
- Compte tenu du nombre conséquent de refus émis par les recteurs et rectrices ces dernières années, il sera à nouveau possible de publier les postes d'enseignants à la 1^{ère} vague 2026 (à l'automne 2025, en même temps que les postes infructueux et les vetos 2025). Ces demandes de recrutement restent cependant intégrées dans les cibles précédemment indiquées dans le tableau d'allocation des collègiums. De ce fait et compte tenu du calendrier imposé par le MESR, les demandes de publications à la 1^{ère} vague et les fiches de poste devront parvenir à la DADRH au plus tard le **10 septembre 2025** (pour passage en CSA le 23/09/2025 et vote au CA 07/10/2025).

La seconde vague sera néanmoins maintenue et des postes d'enseignants non publiés à la 1^{ère} vague et entrant dans la cible 2026, pourront être proposés lors de la campagne de printemps 2026. Les emplois de PRAG-PRCE restent ainsi destinés à être globalement arbitrés en même temps que la campagne d'emplois pour les EC et les BIATSS.

- Les C-PS ont l'obligation de republier les postes de langues et de Numoc (hors école et IUT) qui se sont libérés, sans transformation possible.
- La publication au recrutement par concours des emplois BIATSS reste cette année encore soumise aux contraintes spécifiques à ces catégories d'emplois. Ainsi, 20 % des postes de catégorie C (calculés uniquement sur l'échelle C1 des corps de catégorie C) devront être publiés en recrutement PACTE, 6 % des postes devront être publiés en BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emplois), calculés sur la totalité des demandes de publication de postes BIATSS, enseignants et maîtres de conférences (publication réglementairement impossible en BOE pour les Professeurs qui sont désormais retirés du calcul du MESR). Concernant nos obligations BOE, les objectifs de publication BOE assignés aux C-PS et directions centrales (DC) restent conditionnés par la proportion d'agents BOE dans chaque C-PS et DC, par l'historique des publications des années précédentes et par le vivier de postes (notamment BIATSS) dans la campagne d'emplois. Néanmoins afin d'améliorer la détermination des cibles par C-PS et DC, l'établissement propose de poursuivre les travaux sur des objectifs à plus long terme, permettant notamment aux composantes de recruter en amont des agents contractuels BOE et les préparer ainsi aux concours.

En parallèle, l'établissement poursuit sa réflexion autour du vivier des doctorants BOE pour les inciter et les amener aux concours de MCF. Dans ce cadre, l'établissement s'engage dans une politique pro-active et pourra être amené à mettre à disposition des structures des supports de postes vacants si un vivier est détecté et que la structure ne dispose pas de poste vacant disponible dans l'immédiat (un poste MCF a ainsi été ouvert et pourvu à la campagne d'emplois 2024).

Chaque Collégium, Pôle Scientifique et Direction opérationnelle se voit notifier ses objectifs à réaliser en PACTE et BOE en septembre 2025. Si ces objectifs ne sont pas respectés, la campagne complète du Collégium, du Pôle Scientifique ou de la Direction centrale sera déclarée irrecevable et ne sera pas présentée au vote du Conseil d'Administration.

Concernant les emplois demandés au concours, il faudra veiller au respect des équilibres interne/externe par corps (voir annexe B). Par ailleurs, lors de l'utilisation du droit de véto (dispositions de l'article L713-9 du Code de l'Education) relatif à une affectation suite à une nomination concours, celui-ci devra se faire sur la base d'un avis motivé défavorable.

- Concernant les emplois BIATSS, la règle de non transformation des emplois AENES en ITRF en BAP J est maintenue (la transformation dans les autres BAP étant toujours possible). Cependant **et toujours à titre d'expérimentation**, les C-PS et DC pourront demander la transformation de quelques postes AENES de catégorie C et B en postes ITRF de même catégorie (pas de repyramidages possibles) à condition qu'un nombre équivalent de postes AENES soient publiés au concours en 2026 ou proposés au mouvement intra-académique 2026. Le nombre de postes ainsi transformés et publiés sera apprécié au niveau de l'établissement. Si globalement l'équilibre n'est pas respecté, les transformations en BAP J ne seront pas autorisées. En 2025, quatre postes AENES ont été publiés au concours de droit commun, ce qui a permis la transformation de quatre postes AENES en ITRF BAP J.

Aussi par souci de simplification et de cohérence entre les différentes campagnes annuelles de recrutements, la mobilité intra-académique, traditionnellement votée au printemps, sera couplée à la campagne d'emplois globale 2026. **Chaque C-PS et DC devra ainsi nous proposer en plus des postes publiés aux différents concours, les postes qu'ils souhaitent proposer au mouvement académique 2026.**

Enfin, pour compléter et parfaire cette approche globale de la campagne d'emplois 2026, l'établissement souhaite traiter et voter les campagnes de repyramidages issues de la LPR de façon synchronisée avec la campagne d'emplois. **Ainsi, si le MESR confirme et poursuit sa politique de repyramidage en 2026** (dernière année prévue dans le cadre de la LPR), alors une campagne de repyramidage des E-C sera proposée et examinée dès l'automne 2025 à l'issue des résultats de concours. Les sections disciplinaires retenues pour les repyramidages 2026 seront donc votées en conseil d'administration de décembre 2025.

De la même manière, **si la campagne de repyramidage ASI 2026 est confirmée et maintenue, elle sera traitée selon le même calendrier. Nous vous demanderons donc également la remontée de vos priorisations d'emplois-types ASI en même temps que vos demandes de publications classiques de postes BIATSS.** La liste des agents techniciens titulaires éligibles au repyramidage ASI 2026 vous parviendra en septembre 2025 à l'issue des résultats concours 2025.

- Enfin, en vue de valoriser l'emploi de titulaire BIATSS au sein de l'Université de Lorraine, l'établissement souhaite par ailleurs expérimenter la publication de **5 postes** de catégorie B (postes de Technicien de la filière IRTF) sur la base d'une fiche de poste générique REFERENS relevant de la BAP J. Aussi, 5 postes de Technicien seront remontés en central (contribution des C-PS et directions centrales) afin d'être publiés en 2026. En contrepartie, 5 postes établissement peuvent être mis à disposition des structures contributrices afin d'y asseoir des agents contractuels. Les postes pourvus seront affectés dans les structures des lauréats et les postes libérés (Etat ou établissement) seront repris en central et/ou fermés.

Tableau de synthèse des allocations en nombre de postes E et EC par CPS de la campagne d'emplois 2026

	Min		Max	
	Collégiums	Pôles Scientifiques	Collégiums	Pôles Scientifiques
Campagne 2026	70	45	100	75
Nb VRE	1 204	804	1 696	1 296
Infructueux 2025	4	4	4	4
Transfert poste	1	1	1	1
IUF	2	2	2	2
ENACT	4	4	4	4
Nombre postes	81	56	111	86

Calendrier de la campagne d'emplois 2026

Les dates importantes de la première phase du **calendrier de la campagne d'emplois 2026** sont les suivantes :

- Envoi de la première version du tableau des emplois aux pôles et aux collègiums : **mi-juillet 2025**
- Tableau définitif arrêté le **15 septembre 2025**, avec précision des cibles de publication BOE et PACTE. Aucun poste supplémentaire ne sera intégré dans le tableau après le **12 septembre 2025**.
- **Remontée des postes et profils de postes d'enseignants pour publication à la 1^{ère} vague 2026 : 10/09/2025 (CSA 23/09/2025 et CA 07/10/2025)**
- Date limite de réception à la DADRH des tableaux récapitulatifs, des fiches de postes, des profils de postes, des délibérations des conseils de collègiums et pôles (postes EC et BIATSS) : **24 octobre 2025**
- Séances de travail du Directoire : **07 et 25 novembre 2025**
- Conseil Scientifique : **2 décembre 2025**
- Comité Social d'Administration : **4 décembre 2025**
- Conseil d'Administration : **16 décembre 2025**

ANNEXE A – VALEUR REFERENCE EMPLOI (VRE)

		Valeurs de référence emploi (VRE)
Cat A1	Emplois de Professeurs d'Université	20
Cat A2	Emplois de Maîtres de Conférence, d'enseignants du second degré, d'Ingénieur de Recherche	16
Cat A3	Emplois d'Ingénieur d'Etudes et d'Attachés ENES	12
Cat A4	Emplois d'Assistants Ingénieurs	10
Cat B	Emplois de Techniciens et de SAENES	8
Cat C	Emplois d'Adjointes techniques et d'Adjointes administratifs	6

Les valeurs de « référence emploi » constituent une grille d'accompagnement et d'aide à vos prises de décisions relatives aux demandes de transformations d'emplois de titulaires.

Dans le cadre de ces transformations d'emplois, nous vous rappelons qu'afin de veiller au respect du plafond d'emplois, il n'est pas possible d'augmenter le nombre d'emplois disponibles.

Vos demandes de transformations seront étudiées par la VP RHCT et la DADRH afin d'assurer la soutenabilité globale de la campagne d'emplois 2026 avant passage en Conseil d'Administration de décembre 2025.

Exemples de principes d'utilisation des VRE :

- un emploi de catégorie C + un emploi de catégorie A4 = un emploi de catégorie A2
- un emploi de catégorie A3 + un emploi de catégorie C = un emploi de catégorie A2
- un emploi de catégorie B + deux emplois de catégorie C = un emploi de catégorie A1

ANNEXE B – REPARTITION CONCOURS INTERNE / CONCOURS EXTERNE

Corps	Texte (version modifiée)	Répartition des postes offerts entre les concours	Concours interne	Concours externe
Filière administrative				
AAE	Décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011	Le recrutement des AAE se fait principalement par la voie des instituts régionaux d'administration. A titre complémentaire, le ministère organise un concours interne.	OUI	
SAENES	Décret n°2010-302 du 19 mars 2010 Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009	Le nombre de postes offerts au CE ou au CI ne peut être inférieur à 40% du nombre total de postes offerts aux deux concours	minimum 40% du total	minimum 40% du total
ADJAENES	Décret n°2006-1760 du 23 décembre 2006 Décret n°2016-580 du 11 mai 2016	Le nombre de postes offerts à chacun des 2 concours ne peut être inférieur à 1/3 ou supérieur à 2/3 du nombre total de postes offerts aux deux concours	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total
Filière ITRF				
IGR	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié par le décret n°2017-852 du 6 mai 2017	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à 50% du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne	maximum 50% du total	
IGE	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié par le décret n°2017-852 du 6 mai 2017	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à 50% du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne	maximum 50% du total	
ASI	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié par le décret n°2017-852 du 6 mai 2018	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à la 1/2 du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne, sauf pour les sessions 2018, 2019 et 2020 où ce taux est fixé à 70% (art. 57 du décret n°2017-852 du 6 mai 2017).	maximum 70% du total (pour les sessions 2018 à 2020)	
TECH	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à la 1/2 du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne	maximum 1/2 du total	
ATRF	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 Décret n°2016-580 du 11 mai 2016	Le nombre de postes offerts à chacun des 2 concours ne peut être inférieur à 1/3 ou supérieur à 2/3 du nombre total de postes offerts aux deux concours	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total
Filière médico-sociale				
MEN	Décret n°91-1195 du 27 novembre 1991 modifié	Concours unique		
CTSSAE	Décret n°2012-1099 du 28 septembre 2012 Décret n°2017-1052 du 10 mai 2017	Concours interne uniquement		
INF	Décret n° 2012-762 du 9 mai 2012	Concours unique sur titre		
ASSAE	Décret n°2012-1098 du 28 septembre 2012 Décret n°2017-1052 du 10 mai 2017	Le concours externe est ouvert à hauteur d'1/3 au moins et de 2/3 au plus des postes offerts aux deux concours		minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total
Filière des bibliothèques				
Conservateurs	Décret n°92-26 du 9 janvier 1992 modifié par le décret n°2017-144 du 7 février 2017	1/3 au plus du nombre total des postes mis au concours externe, au concours chartistes et au concours externe spécial sont offerts au concours interne	maximum 1/3 du total des postes offerts au CE, au concours chartistes et au CE spécial	
Bibliothécaires	Décret n°92-29 du 9 janvier 1992 modifié par le décret n°2017-852 du 6 mai 2017	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à la moitié du nombre total de postes offerts aux concours externe, externe spécial et interne	maximum 1/2 du total	
BIBAS	Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 Décret n°2011-1140 du 21 septembre 2011	Le nombre de places offertes à l'un des concours ne peut être inférieur à 40% du nombre total de places offertes aux 2 concours	minimum 40% du total pour la classe normale maximum 50% pour la classe supérieure	minimum 40% du total pour la classe normale
MAG	Décret n°88-646 du 6 mai 1988 Décret n°2016-580 du 11 mai 2016	Le nombre de postes offerts à chacun des 2 concours ne peut être inférieur à 1/3 ou supérieur à 2/3 du nombre total de postes offerts aux deux concours	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total