



Atelier RH Biatss

---

Date : 30/03/2023

---



# Thématiques abordées

## ● Attractivité des postes

### *Constats*

- Faible attractivité des postes :
  - **Contractuels** : rémunération peu attractive, recrutement en CDD, métiers en tension (finances, RH, informatique, ingénieur pédagogique,...) et difficultés liées aux bassins d'emploi (taux de chômage bas, cout de l'immobilier, villes frontalières)
  - **Titulaires** : baisse générale du nombre de candidats aux concours de la FP, concours infructueux, pour la BAP J : concurrence des autres administration cf. niveau des primes
  - **Turnover important** sur les postes mis en concours sur certaines BAP, certains métiers, pour certaines régions

# Thématiques abordées

## ● ● Attractivité des postes

### *Leviers*

- repyramider les recrutements (*ne plus recruter en C dans le cadre des CDD ou concours*) et favoriser les recrutements pérennes (*CDI avant 6 ans d'ancienneté, concours...*)
- communiquer sur les aménagements du temps de travail (*télétravail, organisation de la semaine de travail sur 4 ou 4,5 jours...*)
- Proposer des conditions de rémunération favorables, notamment pour les métiers en tension ou au regard du bassin d'emploi
  - *Tenir compte de l'expérience professionnelle acquise*
  - *Proposer un régime indemnitaire adéquat*

# Thématiques abordées

## ● ● Attractivité des postes

### *Leviers*

- Valoriser l'accès à une offre de formation conséquente, proposer des places en crèches ou à un parc immobilier dans des conditions préférentielles,
- Favoriser une bonne ambiance de travail et la cohésion d'équipe, ce qui contribue à la bonne réputation du service

### *Freins ou points d'alerte*

- Tous les métiers ne sont pas télétravaillables,
- Le régime indemnitaire individualisé est un outil qui peut générer des tensions au sein d'un service. Le niveau proposé pour une fonction dans le cadre du RIFSEEP peut ne pas refléter le niveau de responsabilité réellement exercé quand la cartographie est établie par le central, en distorsion avec la réalité du terrain.
- Les délais de recrutement trop longs nuisent à la QVT des agents présents,
- Les candidatures d'agents éloignés géographiquement sont à envisager avec précaution car elles sont régulièrement sources de démission.

# Thématiques abordées

## Gestion des carrières

### *Constats*

- Possibilité de promotion très limitées
- Le repyramidage crée des disparités, notamment pour la BAP J
- Cartographie des postes difficile à mettre en place. Mise en place avec RIFSEEP mais sans cesse en mouvement
- Politique indemnitaire très variable d'un établissement à l'autre (mise en place CIA ?, indemnité versée aux contractuels ?)
- Disparité dans la gestion de carrière des contractuels > modalités d'avancement, modalités de CDIisation (à l'entrée, au bout d'un an, à l'issue de 6 ans)

# Thématiques abordées

## Gestion des carrières

### *Leviers*

#### *1) Promotion des agents fonctionnaires*

- accompagner la rédaction des dossiers de promotion de grade et corps ( formation des N+1 aux codes de la rédaction d'un rapport d'aptitude professionnelle, amélioration des dossiers au regard du rapport d'expertise de l'établissement en N-1)
- Inscrire dans les lignes directrices de gestion de l'établissement le respect des priorités établies par les UFR

#### *2) Concours*

- Mutualiser les concours entre facultés quand la taille de celles-ci nécessite une mise en commun des ressources
- Travailler les campagnes d'emploi au regard de la masse salariale libérée de façon globale au sein de l'UFR (sans distinguer EC/BIATSS).



# Thématiques abordées



## Gestion des carrières

### *Points d'alerte*

- Manque de transparence dans le choix définitif des promus au niveau établissement ou ministère
- Résultat parfois surprenant des repyramidages ITRF
- Manque d'opportunités pour les collègues (faible taux de promotion, restriction du nombre de concours en fonction de la santé budgétaire de l'établissement)
- Les promotions de la filière ATSS induisent souvent une mobilité qui peut freiner les candidatures

# Thématiques abordées

## Accompagnement du changement

### • *Constats*

- Changement induit par la mise en place de nouveaux outils ou de projets de réorganisation
- Plan de formation auquel les composantes ne sont pas toujours associées
- Reconnaissance de l'engagement des agents qui s'investissent dans la mise en place de nouveaux outils
- Intégration des agents qui viennent du privé
- évolutions importantes, changements permanents
- changements de logiciels
- réformes (réformes bac, parcours accompagnés, accès aux études de santé, appels à projets CVEC,...)
- nouvelles organisations
- structure d'emploi qui n'a pas évolué
- recours de plus en plus courant à l'emploi contractuel > quel accompagnement de ces personnels ?
- développement de l'apprentissage
- inadaptation de certains profils par rapport à l'évolution des tâches (postes de pure exécution n'existent presque plus)

# Thématiques abordées

## Accompagnement du changement

### *Freins :*

- > Politique indemnitaire (RIFSEEP) - Difficulté de mise en œuvre du CIA
- > Reconnaissance du travail effectué par les GT - suivi des recommandations
- > Contraintes fortes sur la MS - tuilage / accueil
- > Temps
  - définition de processus / mise en place d'outils
  - Difficulté d'anticipation - pyramide des âges ne garantit pas le départ
- > Changements permanents des processus
- > Recours à des cabinets extérieurs – onéreux et remise en cause des compétences

# Thématiques abordées

## ● ● Accompagnement du changement

### *Leviers d'action :*

- > Faciliter l'accueil des nouveaux (tutorat, rapport d'étonnement, livret d'accueil)
- > Reconnaissance du travail (cohésion d'équipes)
- > Participer activement à l'élaboration du plan de formation
- > Travailler en réseaux
- > Scénariser les réorganisations en favorisant le principe 1 mission / 1 binôme
- > Faciliter la compréhension des univers BIATSS / EC
- > Faire évoluer le management vers un mode collaboratif (formation des N+1, atelier de co-développement)



# Thématiques abordées



## *Constat :*

- augmentation des Risques psycho-sociaux, de la « souffrance » au travail
- augmentation de la charge de travail et tâches de plus en plus complexes, rythme des réformes, délais contraints, pression de plus en plus importante

## *Pistes :*

- Redonner du sens à nos missions
- Accentuer le collectif, le collaboratif
- Communiquer, donner des informations régulièrement aux collaborateurs, afin de les impliquer

# Thématiques abordées



- Temps d'échange et d'écoute entre le responsable et le collaborateur en dehors de l'entretien annuel
- Savoir dire « non » à la direction de nos Universités quand les délais imposés sont trop courts afin de protéger nos équipes
- Organiser des moments de convivialité (déjeuner participatifs, journée sport, jeux...)
- Faciliter l'accueil des nouveaux (livrets, visites, tutorat...)
- Aménagements et ergonomie des espaces (salle de sieste, de détente, ballons ergonomiques, souris ergonomiques, machines à café de qualité...)
- Equilibre vie professionnelle et vie personnelle (télétravail adapté, droit à la déconnexion)
- Organiser des visites de laboratoires au sein de la composante, afin de valoriser et faire connaître le travail de chacun.
- Organiser des journées « Vis ma vie »
- Aider à la mobilité douce : primes transport, mise à disposition de vélos électriques, installer des bornes de recharges électriques sur les campus
- Associer les enseignants et les Biatss aux évènements importants de la composante