RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

les Crous

Les ressources humaines

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024

Les ressources humaines

C'est grâce à ses personnels motivés et portés par le sens de leur mission, que le réseau des Crous parvient à toujours mieux répondre aux attentes des étudiants et permet ainsi au plus grand nombre de réussir un parcours dans l'enseignement supérieur.

Les débats sur la condition de vie des étudiants ont plus que jamais conduit à rappeler toute l'importance accordée aux missions et actions des agents du réseau des Crous. En 2023, ils étaient 12 724 ETPT sous plafond, toute catégorie d'emplois confondus (titulaires et contractuels) et 397 ETPT hors plafond en LFI 2023) au service des étudiants répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'Outre-mer.

L'année 2023 a été marquée par de nombreux temps forts en matière de ressources humaines.

Publié le 17 juillet 2024 Mis à jour le 31 juillet 2024 Télecharger le PDF

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024



LA MISE EN OEUVRE DE NOMBREUSES MESURES SALARIALES DESTINÉES AUX AGENTS DU RÉSEAU

Comme en 2022, l'exercice 2023 a été caractérisé par de nombreuses réformes et mesures nationales, bien souvent à portée interministérielle, dans le domaine des ressources humaines, mises en oeuvre au bénéfice des agents du réseau des Crous dans les délais impartis et correspondant aux mesures suivantes : revalorisation indiciaire des grilles des Dapoous, financement de la hausse de l'indice minimum de la fonction publique, prime pouvoir d'achat, hausse de la valeur du point fonction publique, mesure « bas salaires » y compris leur extension aux Dapoous, et enfin hausse du remboursement transport et du coût de la GIPA.

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024



Les Crous © Nanda Gonzague - 2024

UNE REVALORISATION SALARIALE DES PERSONNELS OUVRIERS DES CROUS SOUS QUASI-STATUT

Les ressources humaines

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024

Après la mise à jour du quasi-statut des Dispositions Applicables aux Personnels Ouvriers des ?uvres Universitaires et Scolaires (DAPOOUS) signée fin mai 2022, ces nouvelles avancées sont intervenues en 2023 en matière de rémunération et de carrière des personnels ouvriers des Crous.

La nouvelle version des DAPOOUS, signée en avril 2023, avait pour but de rapprocher davantage ce quasi-statut avec celui des agents titularisés dans le corps des ITRF. Il a notamment été décidé de permettre des mobilités d'un Crous à un autre, de rouvrir des possibilités d'avancement, d'élargir l'échelle 8 de rémunération ?la plus haute? aux responsables de services techniques et de créer des marges d'augmentation pour les personnels bloqués au maximum du régime indemnitaire.
Ces mesures liées à la revalorisation des indices ainsi que la réduction de la durée d'ancienneté sur certains échelons, qui ont pris effet rétroactivement au 1er janvier 2023, ont pour but d'améliorer les grilles de rémunération des agents ouvriers. De plus, la possibilité d'accéder à l'échelle fonctionnelle 8 est étendue aux responsables d'approvisionnement, ce qui parachève la reconnaissance des fonctions assumées par certains agents.

Ces mesures entraînent pour la plupart des agents, un gain mensuel de 48,50?euros, voire de 77,60?euros pour certains. Elles ont ainsi contribué à la reconnaissance des personnels ouvriers des Crous qui oeuvrent chaque jour au service des étudiants et font preuve d'un engagement exceptionnel, face à l'augmentation de l'activité des Crous, en particulier en restauration.

UN PLAN D'ATTRACTIVITÉ DU RÉSEAU DES CROUS

L'attractivité de la fonction publique en général, et du réseau des Crous en particulier, est un véritable enjeu pour pouvoir attirer et fidéliser les personnels qualifiés. Un nombre encore trop important d'offres d'emplois publiées par les Crous ne sont pas pourvues.

Il s'agit d'un enjeu majeur pour le réseau et notamment dans les métiers de la restauration et de l'hébergement qui sont des secteurs d'activité pour lesquels la demande de travail est moindre par rapport à l'offre d'emploi sur le marché du travail.?Les métiers en tension engendrent souvent des difficultés de recrutement et une pression sur les salaires, surtout dans certains Crous comme par exemple, en Ile-de-France ou dans les régions proches des frontières suisse et allemande.

Au vu de ces constats, le réseau a mis en place, à la fin de l'année 2023, un plan d'attractivité pour garantir la continuité et la qualité de service tout en réduisant les vacances de poste, et en optimisant la consommation du plafond d'emploi.

Les ressources humaines

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024

Les objectifs du plan d'attractivité sont?de :
- Attirer de nouveaux talents?: définir une politique de recrutement du réseau des oeuvres et améliorer la visibilité du réseau
- Fidéliser nos agents?: capitaliser nos compétences au sein du réseau et favoriser la mobilité intra-réseau.

Des actions ont été lancées?:
- à l'échelle de l'Ile-de-France pour mutualiser nos ressources sur un même bassin d'emplois, pour agir ensemble sur les annonces et en visibilité
- à l'échelle du réseau pour s'outiller afin d'attirer des candidatures de qualité (asseoir notre marque employeur et moderniser l'activité de recrutement au sein du réseau des oeuvres), pour fidéliser les compétences au sein des Crous, et pour agir sur le développement de la mobilité intra-réseau.

A cet effet, un partenariat national avec France Travail est en préparation, visant à bénéficier des services offerts France Travail, notamment en ce qui concerne les activités liées à la restauration et l'hébergement.

Les ressources humaines

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024



Crous d'Amiens - Picardie © Teddy Hénin - 2023

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024



© Les Crous - DR

UN DIALOGUE SOCIAL TOUJOURS INTENSE

Après les dernières élections professionnelles du 8 décembre 2022, le dialogue social s'est réorganisé en 2023, avec la création début 2023 des nouvelles instances représentatives mises en place par la?loi de transformation de la fonction publique et la mise en place des nouvelles modalités de collaborations avec les organisations syndicales?: installation des nouvelles instances, du Comité social d'administration (CSA) du Cnous au CSA commun, en passant par la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) commune?(mise en place de leur fonctionnement et compétences, règlements intérieurs, etc.).

Les ressources humaines

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024

L'année 2023 a été marquée par un dialogue social riche et très nourri, au sein d'un nombre d'instances démultiplié (à la fois des instances communes au réseau et des instances propres au Cnous, sans oublier tous les groupes de travail et pré-instances).
Elles se sont réunies à une fréquence très soutenue, avec des contenus toujours adaptés à la situation et à la poursuite de l'évolution de l'établissement. Le CSA Cnous s'est ainsi réuni 7 fois, 2 CSA exceptionnels et 8 CSA réseau ont été organisés.

L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA FORMATION DES NOUVEAUX ÉLUS DE LA F3SCT

Le centre national de formation (CNF) a organisé cinq sessions de formation en 2023 à destination des élus de la F3SCT. Ces formations réglementaires de 3 jours, sur les compétences et missions des instances, ont été programmées en inter Crous, c'est-à-dire en région, pour être au plus près des élus concernés. Il y a eu également 2 sessions réservées aux élus des instances nationales de la F3SCT commune.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

C'est en concertation avec les élus des instances communes que les enjeux relevant de la qualité de vie et des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels ont été considérés comme des enjeux prioritaires. Depuis l'installation de la formation spécialisée commune en mars 2023, un groupe de travail dédié à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) a été constitué. Il s'est réuni 4 fois et a permis la rédaction d'un vadémécum sur la prévention des RPS. Le document vise à définir quatre objectifs principaux objectifs :
- Prévenir les situations de RPS : partager une culture commune au sein du réseau
- Savoir repérer des situations de mal-être au travail,
- Accompagner les responsables et les élus à mettre en place/actualiser des dispositifs ;
- Adapter les fiches-action du vadémécum sur le terrain et établir un plan d'action de prévention au niveau de l'établissement.

La déclinaison de ce travail collectif sera mise en oeuvre au sein du réseau durant l'année 2024.

LA STRUCTURATION DE LA PRÉVENTION AVEC LA NOMINATION DE DEUX

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024

CONSEILLÈRES NATIONALES EN MATIÈRE DE MÉDECINE ET DE PRÉVENTION

Au 1er septembre 2022, la présidente du Cnous a nommé pour une mission nationale, la médecin du travail qui intervient sur les Crous d'Ile-de-France. Cette mission cherche à conseiller et à accompagner la gouvernance du Cnous et des Crous sur des thématiques transversales relatives à la santé et à la prévention des risques professionnels.

Au 1er janvier 2023, la présidente du Cnous a également nommé pour une mission nationale, la conseillère de prévention du Crous de Lyon dans l'ambition de conduire les actions suivantes?:
- la diffusion des informations institutionnelles dans le domaine de la santé et la sécurité au travail ;
- la participation au CSA commun réuni en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail ;
- l'identification des besoins prioritaires de formation sur les problématiques de prévention et la sécurité au travail ;
- la participation à la culture de la prévention des risques et la mise en place d'actions ciblées en partenariat avec la médecine de prévention ;
- le conseil et l'expertise auprès de la gouvernance du Cnous.

Ces deux conseillères interviennent conjointement et apportent une expertise indispensable à la coordination et l'animation des préventeurs du réseau, volet important de l'activité dans le calendrier annuel.

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024



©Adobe Stock

LA FORMATION À LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Pilotées par le centre national de formation, 10 sessions de formation d'une durée de 2 jours ont été organisées en Inter-Crous, au plus près du terrain. Ces actions ont été le résultat d'un appel à projets lancé par le ministère de l'Enseignement supérieur et la recherche et remporté par le Cnous. En 2023, 84 agents ont pu suivre la formation animée par Egaé.

Ces formations de prévention avaient deux objectifs?: d'une part accompagner les cadres dans leur prise de conscience et leur rôle d'acteurs dans la détection des situations de violence sexuelle et sexiste, et d'autre part développer la prévention et l'accompagnement des victimes ou des témoins.

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024



LE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'année 2023 a permis de renforcer la mutualisation des pratiques et échanges. La date du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) fut l'occasion de prendre une photographie de toutes les opérations programmées dans les 27 établissements?: expositions de photos de femmes, créations de fresques originales, organisation de théâtre forum, ciné-club, débats et conférences sur les campus et dans les services? Les initiatives ont été riches et variées et elles ont rencontré l'adhésion des étudiants et des personnels.

à l'occasion d'un webinaire organisé le 8 mars, deux grands témoins, actrices au quotidien dans les Crous, une directrice générale, et une cuisinière, ont échangé et présenté chacune leur parcours, leur quotidien et leur engagement pour la promotion des droits des femmes et de l'égalité professionnelle. C'était un temps fort au titre de la mutualisation des opérations des référents égalité professionnelle.

L'ACTIVITÉ DU CENTRE NATIONAL DE FORMATION

Avec 5 031 journées de formation dispensées par le CNF, l'année 2023 marque une progression très significative de l'activité, de près de 28?% par rapport à 2022 et de plus de 16?% par rapport à 2019, année de référence pour une pleine activité de la formation. 213 sessions ont été organisées auxquelles ont participé 2 133 agents. En complément, le CNF a géré 22 séminaires métiers, qui ont majoritairement été accueillis à Tours avec une total de 650 participants.

PROGRESSION DES FORMATIONS EN LIGNE

La formation en ligne poursuit elle aussi sa dynamique de croissance, d'abord de façon autonome et active sur la plateforme Moodle LesCrous. Le nombre d'inscrits a connu une augmentation de plus de 35% par rapport à 2022. L'activité moyenne s'établit sur Moodle LesCrous à 80 000 consultations mensuelles (pages, ressources, documents, etc.). Il convient de mentionner le raccordement de l'ensemble du réseau, à la plateforme interministérielle Mentor, depuis septembre 2023. La Plateforme de formation en ligne offre une grande diversité de parcours et a permis d'accroitre la fréquentation de Moodle LesCrous. La croissance en termes d'offre s'est poursuivie notamment avec le développement d'espaces collaboratifs métiers qui permettent d'échanger, de capitaliser et de diffuser l'expertise au sein du réseau, via des forums d'échanges. à titre d'exemple des espaces ouverts sur la collecte de la CVEC, le contrôle interne budgétaire et comptable, la gestion du patrimoine ou enfin les enjeux de la sécurité informatique pour les RSSI ont connu des développements significatifs.

EVOLUTION BUDGET /CONSOMMATION2019-2023 (KEUROS)

LE PROJET DE PASSAGE À LA PAYE À FAÇON ET UNE REFONTE DU SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

les Crous

Les ressources humaines

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024

Le Cnous a lancé, en 2023 un projet de refonte de notre système d'information des ressources humaines (SIRH) pour passer à un outil homologué DGFIP : RenoiRH, opéré par le CISIRH (Centre interministériel de services informatiques relatifs au RH, rattaché à la DGAFP et à la Direction du budget) et déjà utilisé par les rectorats.

Ce chantier d'envergure comporte deux grands volets, pour lesquels les Crous sont extrêmement mobilisés :
- Volet reprise des données?: étude du périmètre et de la profondeur de la reprise et travail sur la fiabilisation des données
- Volet conduite du changement?: analyse de l'organisation et des processus RH, des formations, de la communication et une assistance aux utilisateurs au démarrage.

Ce changement de SIRH va entraîner une évolution des pratiques de gestion (fin du calcul de paie et remise des éléments de paie avancée de 1 mois par exemple), et une harmonisation forcée de nombreux processus clé (contrats de travail et actes de gestion RH, contrats étudiants et contrats horaires, maladie et subrogation, CET, gestion des avantages en nature, astreintes, horaires de travail de nuit...) devant aboutir à des fiches de procédures cibles qui soient communes aux 27 établissements et formalisées.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

les Crous

Les ressources humaines

Publié le 17 juillet 2024, Mis à jour le 31 juillet 2024



© Adobe Stock