



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



1. Ressourcer la communauté professionnelle du réseau

Publié le 6 novembre 2024, Mis à jour le 7 novembre 2024

1. Ressourcer la communauté professionnelle du réseau

Publié le 6 novembre 2024, Mis à jour le 7 novembre 2024



1. Ressourcer la communauté professionnelle du réseau

Publié le 6 novembre 2024, Mis à jour le 7 novembre 2024

FAIRE DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) LA PRIORITÉ RH DE L'ANNÉE 2025

Doté d'un comité de pilotage des RPS et fort des conclusions de l'audit flash sur la QVCT au sein du réseau, éclairé par les initiatives conduites dans un certain nombre de Crous ayant pris le sujet de la QVCT à bras le corps, le réseau s'engage à faire des conditions de vie au travail le chantier phare de l'année 2025 et à s'assurer de la soutenabilité humaine et financière de ses projets de développement.

De premières recommandations constitueront le point de départ d'une démarche de long terme.

Au regard des métiers exercés par les agents, une attention particulière devra par ailleurs être accordée de façon à réduire la pénibilité de ceux-ci et à améliorer la qualité de vie au travail de tous nos agents.

I est attendu de chaque Crous qu'il présente un plan spécifique QVCT bâti en concertation avec les organisations syndicales qui fera l'objet d'une discussion spécifique dans le cadre du Dialogue stratégique de gestion 2025 (Charte Commune QVCT).

HARMONISER LES RÉMUNÉRATIONS

Les agents des Crous sont au coeur de notre mission, confrontés à des défis d'attractivité, de complexité des statuts et d'hétérogénéité des rémunérations. Il est impératif que nous poursuivions un effort continu pour établir une politique des ressources humaines plus équitable dans l'ensemble du réseau. Cela inclut, en lien avec le ministère, l'étude des conditions et des moyens pluriannuels dans une perspective de rattrapage notamment pour les rémunérations les plus basses, un soutien accru pour construire des parcours d'évolution de carrière, y compris par la voie des concours internes, et un accompagnement spécifique pour les fins de carrière. Enfin, le réseau des Crous déploie une politique d'action sociale visant à améliorer la situation de l'ensemble de ses agents et, ce faisant, l'attractivité du réseau.

En collaboration avec le ministère, et en bonne coordination avec les travaux d'élaboration du contrat d'objectifs et de performance du Cnous menés avec l'ensemble des parties prenantes, nous proposerons avant la fin du premier trimestre 2025 un agenda social de régénération, partagé avec les organisations syndicales.

ACCOMPAGNER LES PERSONNELS EN FIN DE CARRIÈRE ET FACILITER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Le départ en retraite prochain de personnels aux carrières longues, en particulier de personnels ouvriers, constitue un enjeu propre aux Crous qui a vocation à faire l'objet d'une proposition spécifique inscrite au coeur de l'agenda RH. De même, pour ces personnels une réflexion sera menée pour faciliter et encourager les transitions

1. Ressourcer la communauté professionnelle du réseau

Publié le 6 novembre 2024, Mis à jour le 7 novembre 2024

professionnelles vers des métiers moins pénibles.

CONSTRUIRE UNE GPEEC PARTAGÉE ET DÉPLOYER LE SI RENOIRH

La mise en oeuvre du système d'information RenoirH est essentielle pour établir une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) au sein de notre réseau. Ce projet transformera le pilotage des ressources humaines grâce à un socle décisionnel performant, tout en veillant à améliorer les relations au sein des équipes.

RenoirH sera mis en oeuvre à partir du 1er janvier 2026 dans une attention forte à la conduite d'un changement majeur pour les équipes.

Le traitement de la paye à façon par le réseau de la DGFIP (Direction Générale des Finances Publiques) devrait nous permettre une harmonisation de traitement des payes au sein du réseau, et de déployer des efforts supplémentaires permettant de renforcer l'accompagnement individuel des agents, comme nos stratégies de GPEEC et d'attractivité, et ce en appréhendant ce sujet dans toutes ses dimensions (rémunérations, avantages et inconvénients du recours à l'externalisation, etc.).

FAIRE MONTER EN COMPÉTENCE TOUS LES PERSONNELS ET ÉTABLIR UNE STRATÉGIE PARTAGÉE DE PARCOURS DE CARRIÈRE

Le réseau des Crous offre une grande diversité de métiers et de nombreuses perspectives d'évolution de carrière au sein de chaque établissement et au sein d'un réseau national. Une dynamique de repérage des talents et d'identification des viviers sera poursuivie. La formation continue des agents doit se renforcer dans une attention renouvelée à la formation sur site et à la formation en équipe.

Seront favorisés le renforcement d'une culture professionnelle commune (échange des bonnes pratiques, constitution d'une banque d'outils métiers partagés).

Le taux d'agents formés et les propositions d'évolution de carrières ont vocation à s'inscrire dans le cadre des objectifs partagés par les Crous et le Cnous.

PROMOUVOIR UNE CULTURE PROFESSIONNELLE DU RESPECT ET DE LA BIENVEILLANCE

En interaction quotidienne avec une communauté de jeunes adultes en apprentissage de leur propre autonomie, la communauté professionnelle des Crous porte une responsabilité spécifique d'exemplarité en matière de comportements et d'interactions en son sein. Elle doit également être assurée d'être protégée en toutes



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité



1. Ressourcer la communauté professionnelle du réseau

Publié le 6 novembre 2024, Mis à jour le 7 novembre 2024

circonstances des agressions susceptibles d'advenir et s'attacher à valoriser tous ses métiers y compris ceux à la pénibilité reconnue.

Nous ouvrirons le chantier d'une charte de la vie en résidence et dans les Crous commune aux 26 établissements en associant les organisations étudiantes et professionnelles.

Le réseau des Crous porte également une ambition claire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il assure le déploiement des plans d'actions égalité et veille en particulier à renforcer la mixité des métiers ou encore à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1. Ressourcer la communauté professionnelle du réseau

Publié le 6 novembre 2024, Mis à jour le 7 novembre 2024





**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



1. Ressourcer la communauté professionnelle du réseau

Publié le 6 novembre 2024, Mis à jour le 7 novembre 2024