

Campagne d'emplois Biatss pour 2024

La campagne d'emplois Biatss peut être appréhendée en premier lieu en termes d'ouvertures de postes, indépendamment du choix de recrutements sur concours ou « au fil de l'eau »¹. En effet, au contraire des postes d'enseignants chercheurs pour lesquels il y a une adéquation entre recrutements et ouvertures de concours externes :

- la majorité des recrutements de Biatss se font hors concours (que ce soit des mutations de fonctionnaires ou des recrutements sur contrat)
- une part non négligeable des concours de Biatss vise à résorber des décalages statut/fonction ou à favoriser de la promotion interne et pas nécessairement à effectuer des recrutements externes

La première partie de cette note détaillera ainsi les prévisions d'ouverture de postes de Biatss en 2024 – indépendamment de la question des ouvertures de concours. Ces ouvertures de poste, dès lors qu'elles respectent le plafond d'emploi du Cnam, ne font pas l'objet d'un vote *ad hoc* du conseil d'administration mais sont sous-jacentes aux prévisions de masse salariale votées dans le cadre du budget initial 2024.

La seconde partie détaillera, au regard notamment de ces prévisions d'ouverture de postes, les concours prévus pour la campagne 2024.

1. Pilotage du nombre de postes de Biatss prévus à l'ouverture en 2024

En l'absence de prévisions de départs fiables – notamment du fait d'un ralentissement du *turn-over* lié à la mise en place d'une politique de CDD par principe de 3 ans – il n'avait pas été établi de pré-cadrage sur les ouvertures de postes de Biatss dans le cadre de la lettre de cadrage.

Ce sont ainsi les 40 réunions de dialogue de gestion, menées avec chaque entité, qui ont permis d'affiner les besoins RH sur les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques².

Quatre considérations ont guidé la préparation de cette campagne d'emplois Biatss pour l'année 2024 :

- La réponse aux besoins exprimés dans le cadre du dialogue de gestion
- L'évolution prévisible des effectifs, tenant compte des départs échus et anticipables comme de l'intégration des recrutements intervenus en cours d'exercice 2023
- La soutenabilité budgétaire
- L'équilibre global entre postes de Biatss et postes d'enseignants-chercheurs

1.2. Réponse aux besoins exprimés dans le cadre du dialogue de gestion

Les demandes de créations de postes présentées en dialogue de gestion se sont élevées à 75 ETP.

¹ C'est-à-dire par publication d'offres d'emplois sur la place de l'emploi public

² Ces réunions ont aussi, pour les entités concernées, permis d'évoquer les demandes de postes d'enseignants chercheurs

Les discussions menées lors des 40 réunions, appuyées par les indicateurs d'activité de la DAP transmis en amont des réunions, ont permis de resserrer ces besoins exprimés sur un volant de 35 créations, correspondant aux besoins priorisés par les entités et répondant à un développement de l'activité.

1.3. L'évolution prévisible des effectifs

Il a été tenu compte de l'évolution prévisionnelle des effectifs pour définir la campagne d'emplois. Cette évolution prévisionnelle intègre notamment :

- D'une augmentation de 17 équivalents temps plein travaillés (ETPT) entre la fin 2022 et la prévision pour fin 2023. Cette augmentation est notamment liée à la mise en place en 2023 d'un principe de CDD de 3 ans qui a ralenti le *turn-over* des emplois contractuels, effet qui devrait se prolonger en 2024 et 2025³
- Une prévision de 24 départs redéployés pour couvrir de nouveaux besoins, soit en interne à l'entité (17 redéploiements internes) soit entre entités (7 redéploiements entre entités), ces redéploiements étant sans impact sur le volume des effectifs du Cnam

1.4. La soutenabilité budgétaire

Indépendamment des créations de postes envisagées, il est prévu que la masse salariale augmente très fortement au Cnam (de l'ordre de +3 M€ sur le personnel permanent, soit +2,8 % par rapport au budget initial 2023), en grande partie du fait des mesures « bas salaires » entrées en vigueur à l'été 2023 et appelées à se prolonger en 2024.

Cette augmentation intervient dans un contexte de fléchissement des recettes liés :

- A la baisse des ressources liées aux activités de formation, estimée dans le cadre des dialogues de gestion à 1 M€ (soit -3,5 %)
- A la compensation partielle (50 %) des mesures bas salaires par la subvention pour charge de service public

1.5. L'équilibre global entre postes de Biatss et d'enseignants-chercheurs

Le Cnam est engagé depuis plusieurs années dans une politique visant, grâce à des gains d'efficience, à augmenter proportionnellement le nombre d'enseignants chercheurs rapportés au Biatss. Cette politique s'est traduite par une augmentation constante du ratio EC/Biatss au cours des années passées

ETPT	2017	2018	2019	2020	2021	2022
EC	478	482	526	532	558	557
Biatss	1155	1098	1043	1035	1022	1015
Total	1633	1580	1569	1567	1580	1572

Ratio EC/Biatss	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ratio EC/Biatss	0,41	0,44	0,50	0,51	0,55	0,55

A titre de comparaison, ce ratio est proche de 1 dans les universités.

³ Puisqu'il devrait y avoir très peu de contrats arrivant à échéance avant 2026

Les prévisions de créations de postes de Biatss ont également visé à préserver ce ratio en 2024, en tenant compte de l'évolution prévisible des postes d'enseignants-chercheurs (au regard notamment des 16 recrutements d'enseignants-chercheurs prévus dans la campagne d'emplois 2024).

1.6. Synthèse

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la prévision de budget initial pour 2024 intègre une hypothèse de 35 postes de Biatss dans le cadre de la campagne d'emplois 2024, soit un taux de couverture de plus de 45 % des besoins exprimés :

- 17 créations par redéploiements internes à des entités
- 18 créations nettes

Au regard des différents paramètres, ce schéma, qui devrait permettre de couvrir plus de 45 % des besoins exprimés en dialogue de gestion pour un coût estimé de l'ordre de 1 M€, apparaît budgétairement soutenable. Le budget initial 2024 sera toutefois présenté en déficit, déficit qui pourrait être de l'ordre de -3,8 M€, mais dans la limite de ce que nous autoriserait notre tutelle ministérielle⁴. Ce schéma permettrait par ailleurs de maintenir un ratio EC/Biatss stable, autour de 0,55⁵.

2. Pilotage du nombre de concours prévus en 2024

Deux objectifs peuvent être visés par des ouvertures de concours :

- D'une part, des recrutements externes, notamment sur des postes où il peut être difficile de recruter autrement
- D'autre part, des promotions internes

Deux situations peuvent donc en théorie inciter à proposer un poste au concours :

- La création d'un nouveau poste, qui n'existait pas
- Un remplacement sur un poste déjà existant, à l'occasion d'un départ. En particulier, il est malaisé d'ouvrir un concours sur un poste déjà existant (par exemple dans une optique de titularisation d'un agent contractuel) car si le candidat retenu est *in fine* différent de la personne occupant le poste, la situation devrait théoriquement mener à mettre fin aux fonctions du précédent occupant.

Le ralentissement du *turn-over* constaté en 2023 (cf. supra) qui se maintiendra en 2024⁶ laisse peu de marges de manœuvre pour flécher des concours sur des remplacements de poste. De ce fait, le nombre de postes qu'il est raisonnablement possible d'ouvrir apparaît moindre que les années précédentes.

Il est donc proposé une adaptation du nombre de postes ouvert au concours pour 2024, à 14 (contre 17 en 2023), sans compter une proposition d'intégration directe en catégorie C.

En regard de cette évolution, il est proposé de ne plus flécher les ouvertures de concours sur telle ou telle demande spécifique à telle entité, mais de les positionner sur des fiches de poste plus génériques, correspondant à des besoins transverses. Ce choix permettra :

⁴ Au regard d'un principe de droit commun de budget voté à l'équilibre, principe auquel nous pourrions déroger dans une certaine limite du fait des surcoûts énergétiques et du financement partiel des mesures « bas salaires »

⁵ Prévisions de 574 ETPT d'EC et 1 039 ETPT de Biatss en 2024

⁶ En particulier, la plupart des CDD ayant été renouvelés pour 3 ans en 2023

- d'augmenter le vivier de candidats internes potentiellement concerné par chaque concours
- de faciliter le positionnement des candidats admis sur des postes effectivement vacants
- d'augmenter la probabilité de voir les concours effectivement déboucher sur un recrutement (sachant que sur les 17 concours organisés en 2023, au moins 4 ont été infructueux)

Par ailleurs, doivent être les lignes directrices ministérielles imposent :

- un quota de concours réservés à des personnes en situation de handicap
- un équilibre entre concours externes (au sens de ouverts à des primo entrants sur le marché du travail comme à des personnes déjà en activité, sous condition de diplôme) et concours internes (au sens de ouverts à des agents publics ayant déjà une ancienneté minimale)

Dès lors, au regard des 17 demandes de concours remontées en dialogue de gestion ainsi que des 35 créations de postes envisagées en 2024, il est proposé une liste de 14 concours de Biatss pour 2024.

A l'occasion de la présentation de la campagne d'emploi devant la commission des ressources humaines, il est enfin apparu pertinent d'ouvrir un poste en intégration directe pour des agents de catégorie C, poste qu'il est proposé de positionner sur des fonctions d'accueil à la fabrique des compétences.

PROPOSITIONS D'OUVERTURES DE CONCOURS BIATSS 2024

CORPS	CATEGORIE	BAP	Emploi-type Referens	PROFIL	OBJECTIF	TYPE	PRE ARBITRAGE	NOMBRE
ASI	A	J	Assistant en ingénierie de formation continue	Assistant en ingénierie de formation continue coordinateur pédagogique	Enjeu résorption emplois précaires (actuellement 22 contractuels sur 27 coordinateurs) + 1 demande de création de poste sur ce profil	Concours externe	CONCOURS	1
ASI	A	J	Assistant en ingénierie de formation continue	Assistant en ingénierie de formation continue coordinateur pédagogique	Enjeu résorption emplois précaires (actuellement 22 contractuels sur 27 coordinateurs) + 1 demande de création de poste sur ce profil	Concours externe	CONCOURS	1
ASI	A	J	Assistant en gestion financière et comptable	Gestion administrative et financière	Résorption décalage statut fonctions CDS	Concours interne	CONCOURS	1
IGE	A	E	Administrateur systèmes et réseaux	Administrateur réseau	Tensions de recrutement sur postes informatiques	Concours externe	CONCOURS	1
IGE	A	J	Chargé d'animation et d'ingénierie de formation tout au long de la vie	Chargé d'animation et d'ingénierie de formation tout au long de la vie	Résorption décalage statut fonction	Concours externe	CONCOURS	1

IGR	A	J	Responsable de l'administration et du pilotage	Directeur administratif	Résorption décalage statut fonction de certains directeurs ou directeurs adjoint d'entités administratives	Concours interne	CONCOURS	1
IGR	A	C	Expert en développement d'expérimentation	Expert en développement d'expérimentation	Pérennisation de compétences	Concours externe	CONCOURS	1
TECH	B	J	Technicien en gestion administrative	Gestionnaire pédagogique	Résorption emploi précaire (actuellement 73 contractuels sur 113 gestionnaires pédagogiques au Cnam) + recrutements réguliers sur ces profils	Concours interne	CONCOURS	1
TECH	B	J	Technicien en gestion administrative	Gestionnaire pédagogique	Résorption emploi précaire (actuellement 73 contractuels sur 113 gestionnaires pédagogiques au Cnam) + recrutements réguliers sur ces profils	Concours interne	CONCOURS	1
TECH	B	J	Technicien en gestion administrative	Gestionnaire pédagogique	Résorption emploi précaire (actuellement 73 contractuels sur 113 gestionnaires pédagogiques au Cnam) + recrutements réguliers sur ces profils	Concours externe	CONCOURS	1
TECH	B	J	Gestionnaire financier et comptable	Gestionnaire administratif et financier	Résorption emploi précaire (actuellement 22 contractuels sur 53 gestionnaires adm et fin au Cnam) + contexte de tension de recrutement sur ces profils et perspectives de départ	Concours interne	CONCOURS	1

TECH	B	J	Gestionnaire financier et comptable	Gestionnaire administratif et financier	Résorption emploi précaire (actuellement 22 contractuels sur 53 gestionnaires adm et fin au Cnam) + contexte de tension de recrutement sur ces profils et perspectives de départ	Concours externe	CONCOURS	1
TECH	B	J	Gestionnaire financier et comptable	Gestionnaire administratif et financier	Résorption emploi précaire (actuellement 22 contractuels sur 53 gestionnaires adm et fin au Cnam) + contexte de tension de recrutement sur ces profils et perspectives de départ	Concours externe	CONCOURS	1
ADJ	C	J	Adjoint en gestion administrative	Gestionnaire administratif	Résorption emploi précaire pour des agents du Cnam en situation de handicap	Intégration BOE (6% de concours obligatoires par cette voie)	CONCOURS	1
							TOTAL	14

PROPOSITION D'OUVERTURE D'INTEGRATION DIRECTE BIATSS 2024

ADJ	C	G	Agent d'accueil	Agent d'accueil	Stabilisation sur des fonctions d'accueil de la fabrique des compétences	Intégration directe		1
							TOTAL	1