

# Résultats de l'Enquête SNIRS 2025 sur les conditions de travail des personnels BIATSS ( 2025 )



Document présenté par Mme Bénédicte CHABANAT  
Trésorière adjointe du SNIRS  
Déléguée Universitaire Toulouse Capitole

# Présentation de l'enquête

- ▶ L'enquête a pour but de mettre en perspective les conditions de travail des personnels BIATSS du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- ▶ Le questionnaire comporte de nombreuses échelles et items ce qui aboutit à un questionnaire assez long. Les 38 questions nous ont permis de structurer les données et de mettre en avant des perspectives fiables.
- ▶ La façon dont les scores sont convertis sur une échelle de 0 à 100 offre une meilleure lecture des résultats.
- ▶ Les premiers graphiques nous permettent de connaître la situation des personnels ayant accepté de répondre à l'enquête ( diapositive 3 à 8 ).
- ▶ Les graphiques suivants traitent des conditions de travail des agents.

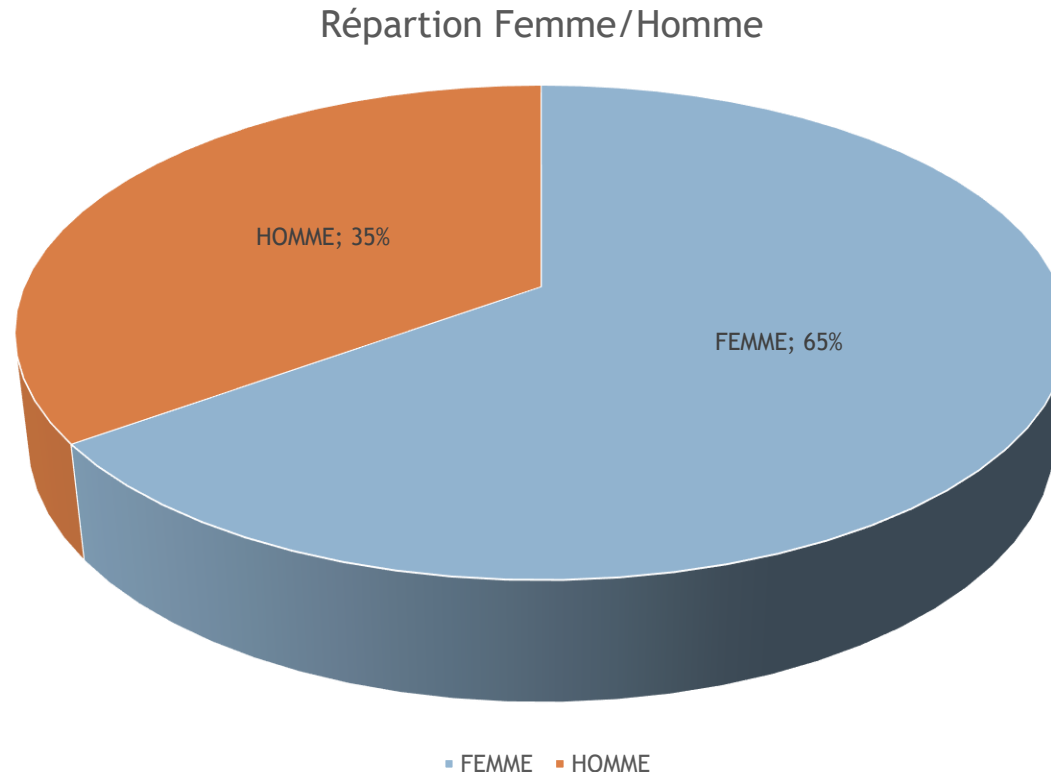
# PARTIE 1

## Situation des personnels BIATSS ayant répondu à l'enquête.

En 2023, l'enseignement supérieur public compte 90 200 agents assurant des fonctions de personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS).

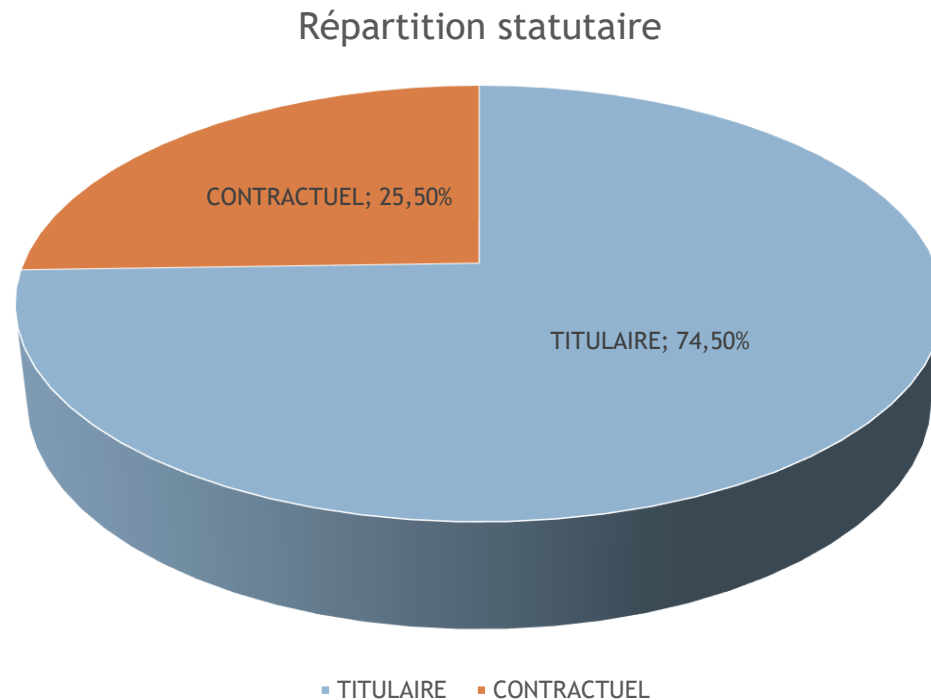
# Répartition Femme/Homme

La répartition des réponses à l'étude correspond pratiquement à celle transmise par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche cette année sur la base de données 2023, soit 63% de femmes au sein des personnels BIATSS pour notre ministère et 37% d'hommes.



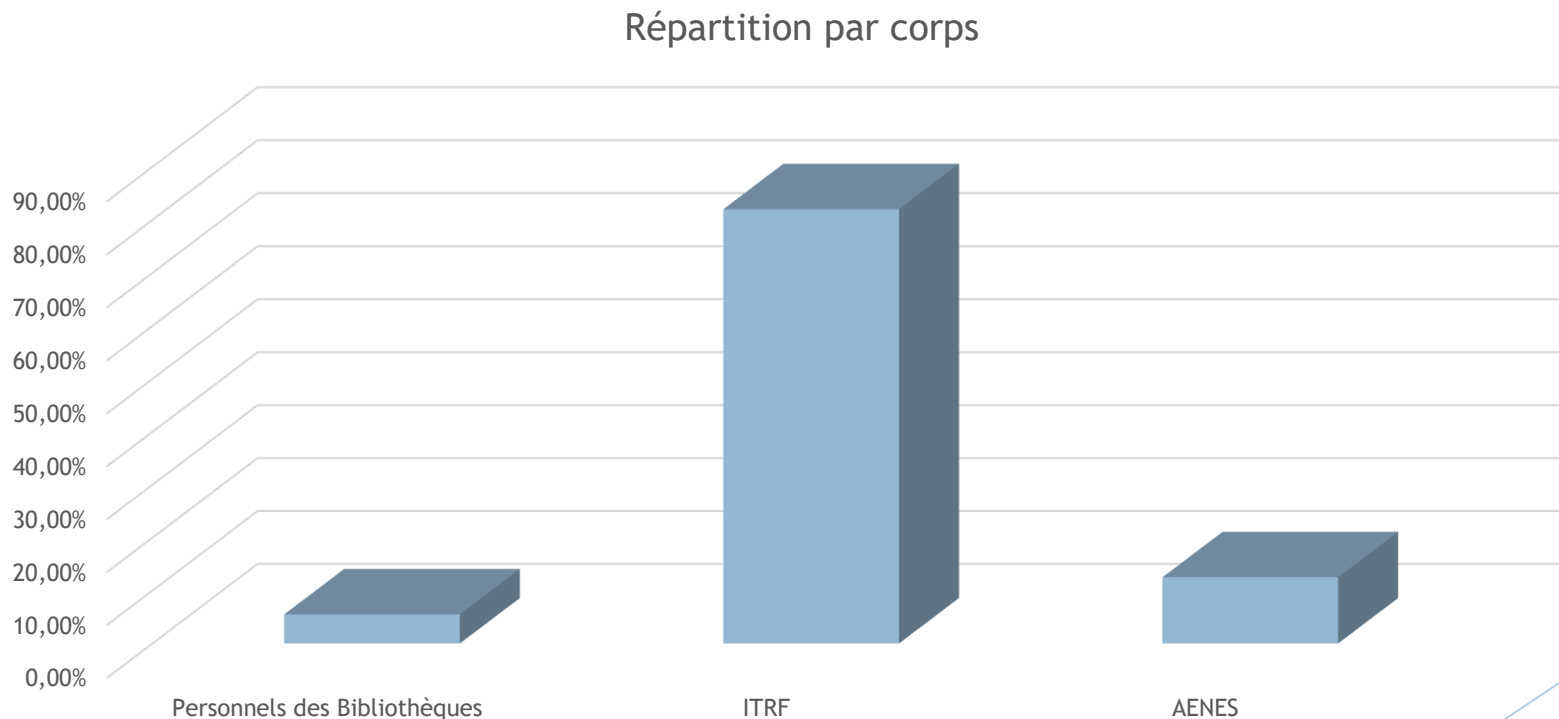
# Répartition Statutaire

La répartition statutaire s'approche de celle transmise par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche cette année sur la base de données 2023, soit 65% de titulaires au sein des personnels BIATSS pour notre ministère et 37% de contractuels.



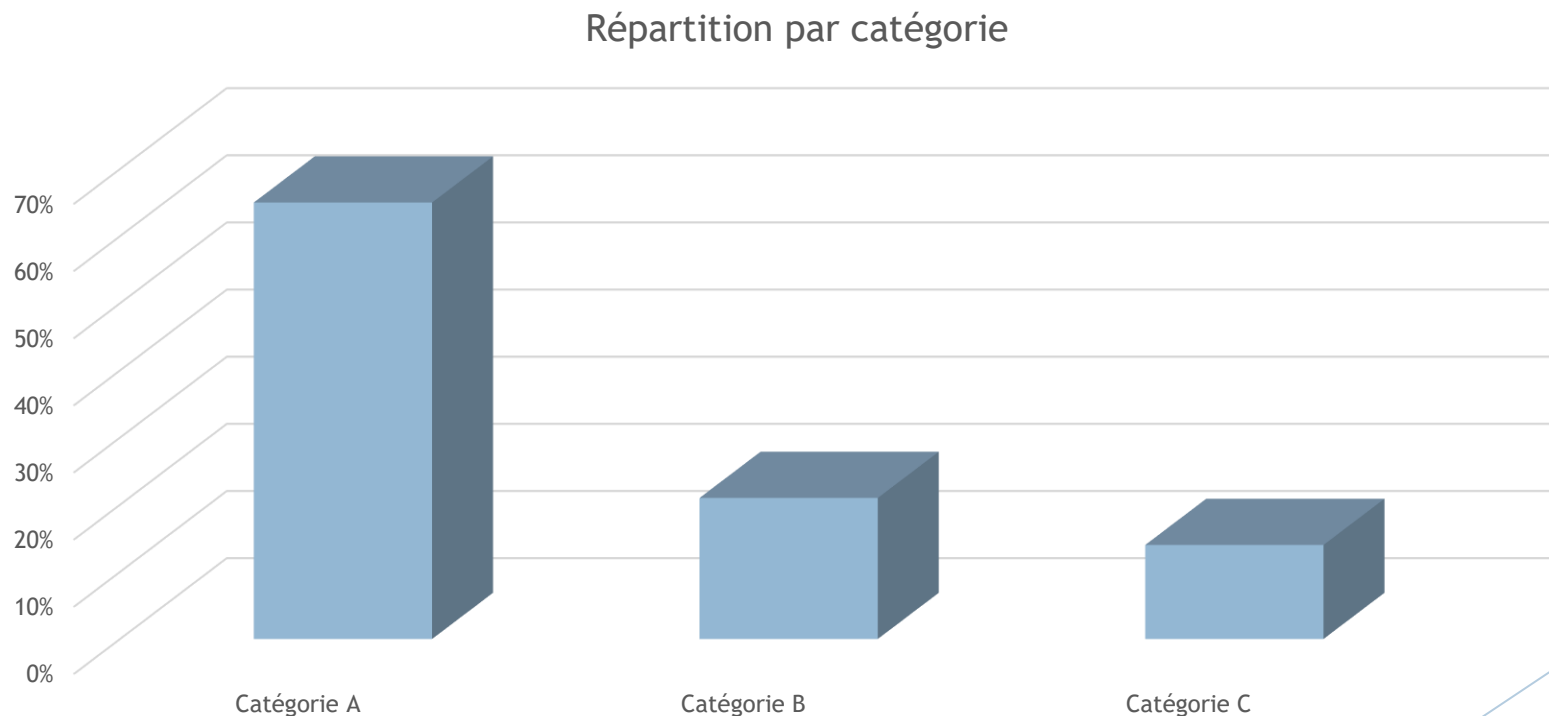
# Répartition par corps

Cette répartition correspond pratiquement à celle établie par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche cette année sur la base de données 2023, soit 80% d'ITRF, 13,5% d'AENES et 5,5% de personnels de Bibliothèques au sein des personnels BIATSS pour notre ministère.



# Répartition par catégorie

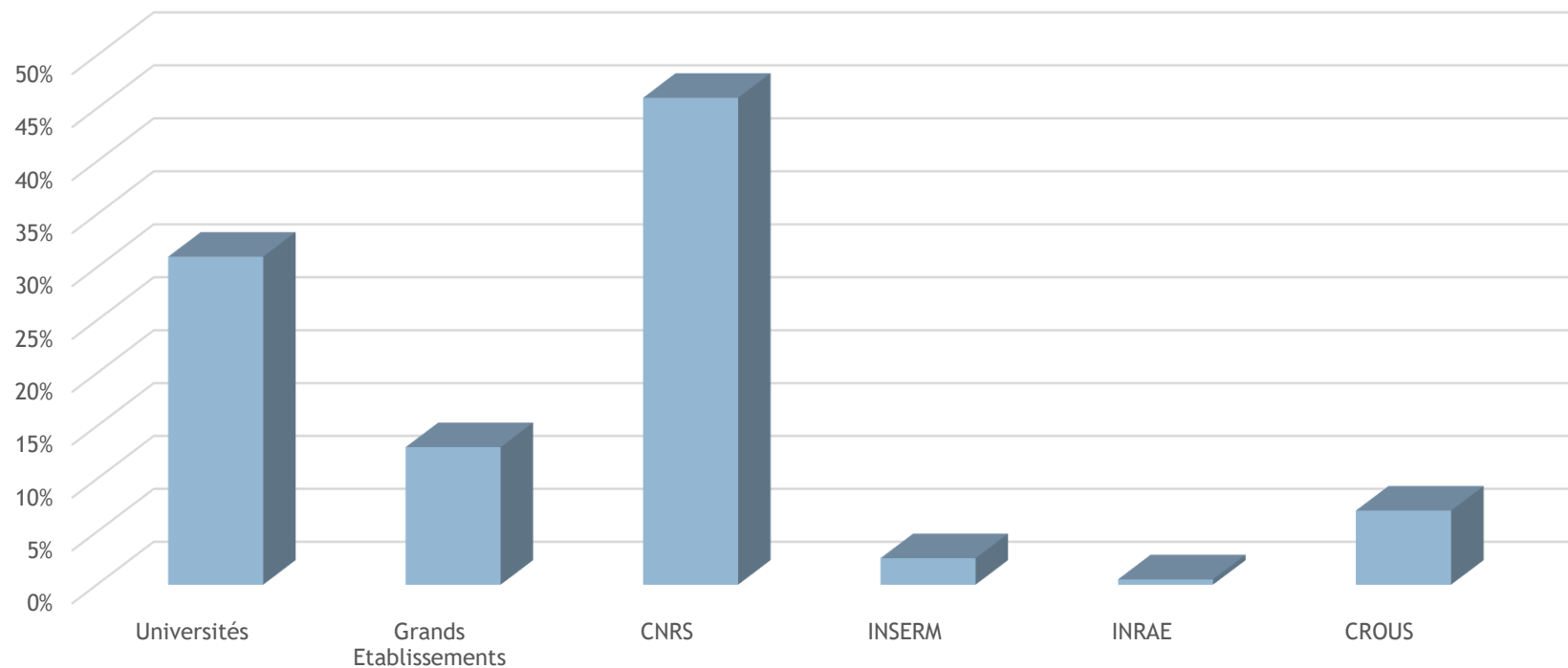
Cette répartition s'éloigne un peu de celle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche fondée sur les données de 2023, soit 39,4% de personnels BIATSS de catégorie A, 27,2% de catégorie B et 33,4% de catégorie C pour notre ministère. Cet écart peut s'expliquer par le positionnement de la CFE-CGC qui a longtemps eu l'image d'un syndicat tourné essentiellement vers les agents de niveau cadres (catégorie A).



# Répartition par structures

Cette forte représentation du CNRS peut s'expliquer par le fait que lors de la transmission de l'enquête, ces agents étaient en période d'élection au sein de leur structure et donc plus réceptifs à ce type d'enquête.

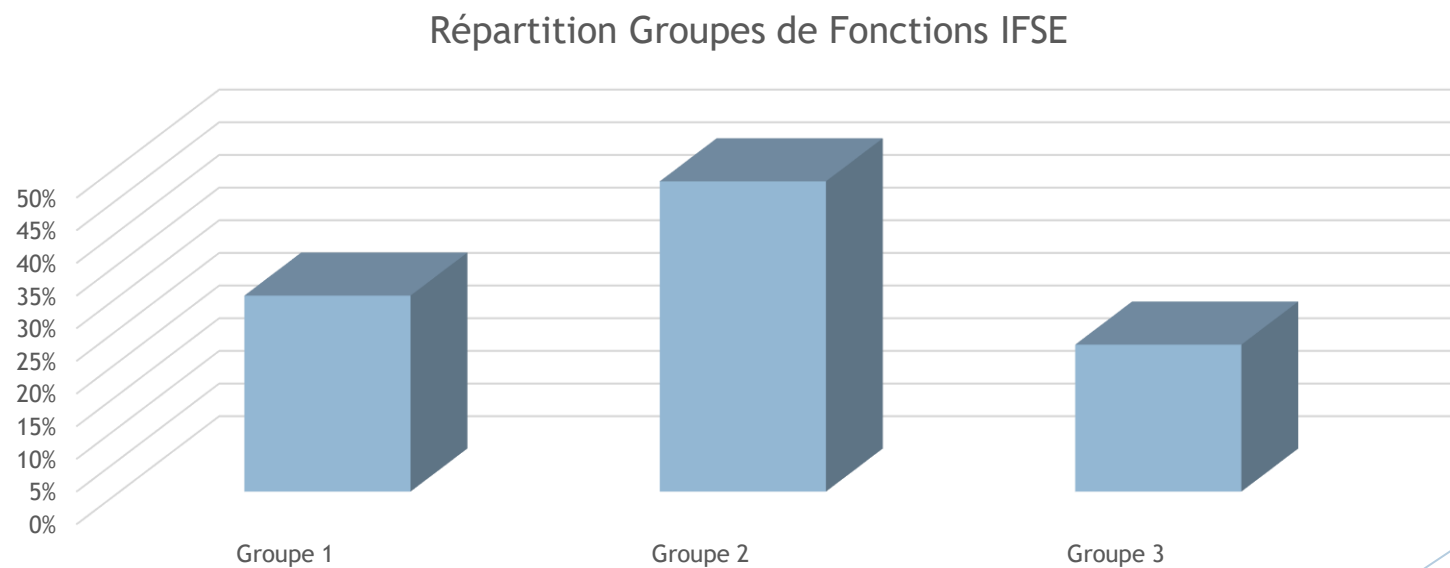
Répartition par structures





# Répartition des groupes de fonctions IFSE

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié porte création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le RIFSEEP est composé de deux parties : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) d'une part, le complément indemnitaire annuel (CIA) d'autre part. Ce régime indemnitaire repose sur le classement des emplois dans des groupes de fonctions. Il n'est pas applicable aux personnels contractuels.



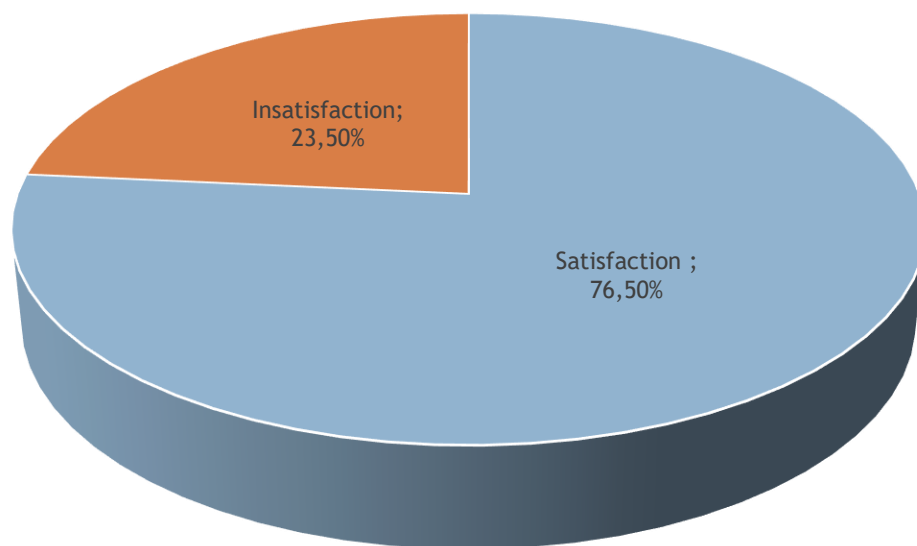


# PARTIE 2

## Les conditions de travail des personnels BIATSS

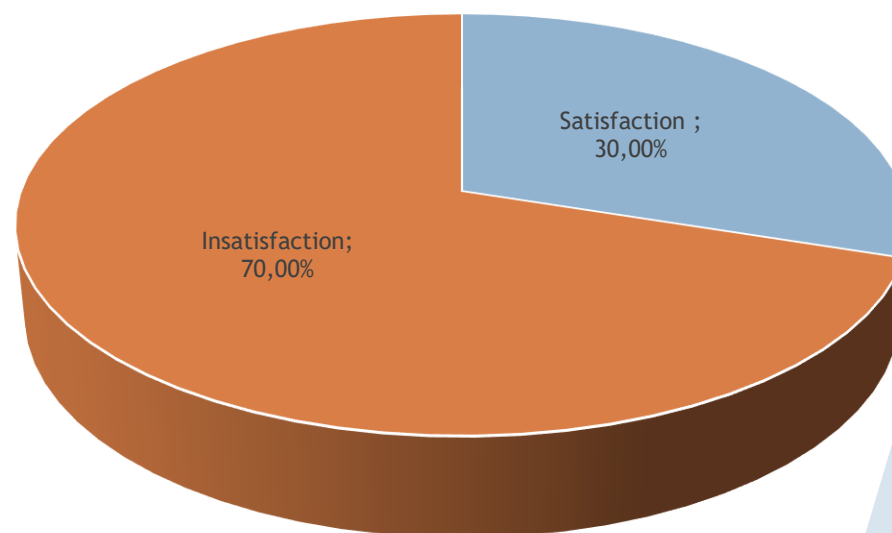
# Satisfactions par rapport aux postes et salaires

Satisfaction par rapport aux missions du poste



■ Satisfaction ■ Insatisfaction

Satisfaction par rapport aux salaires



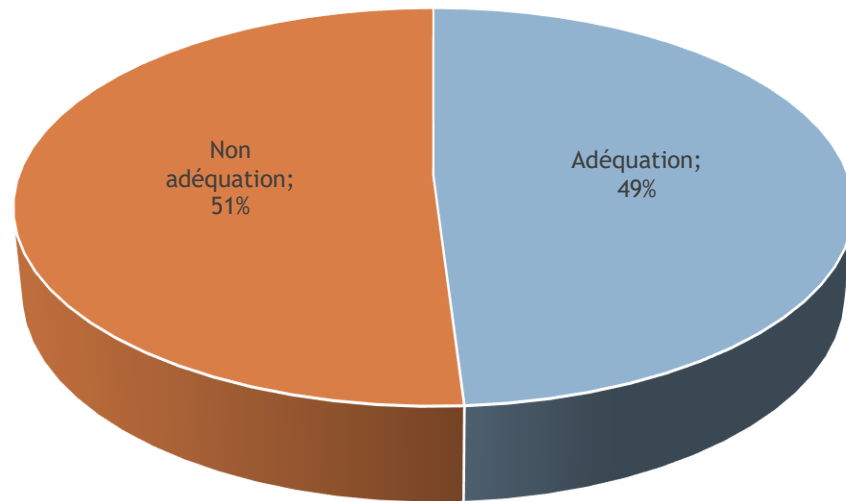
■ Satisfaction ■ Insatisfaction

# Analyse des missions et salaires

- ▶ Dans le contexte actuel, l'Enseignement supérieur et de la Recherche a plus que jamais besoin de profils expérimentés et polyvalents pour les accompagner dans les projets et défis de demain.
- ▶ Toutefois, le marché de l'emploi connaît de fortes tensions ayant des conséquences à la fois sur les modes de travail et sur les attentes des candidats et des structures. Cette situation amplifie une guerre des talents déjà existante sur le marché du recrutement. Mais la Fonction publique n'est pas armée à cet égard.
- ▶ Les personnels ayant répondu à l'enquête estiment que les postes et missions sont plutôt intéressants (satisfaction de 76,5% des agents) mais que les salaires sont trop bas pour établir une attractivité forte vers les métiers du service public (70% d'insatisfaction face aux salaires proposés).

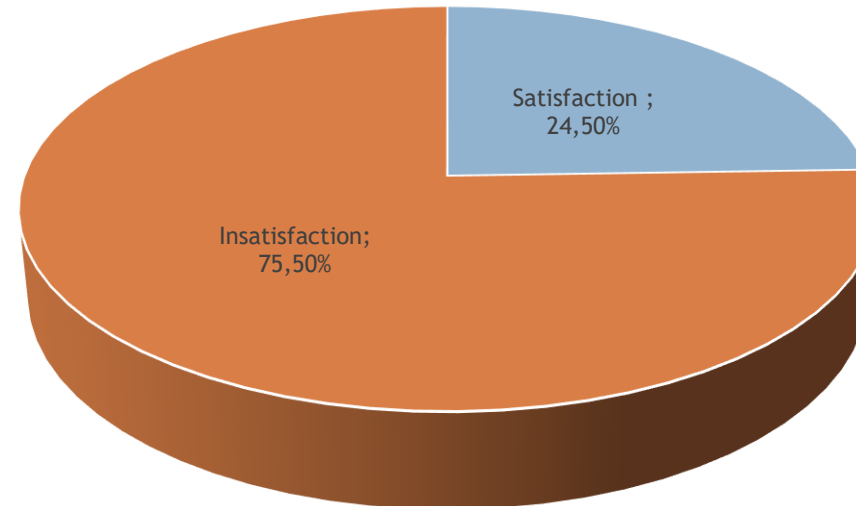
# Satisfaction par rapport aux groupes de fonctions (adéquation responsabilités) et au CIA (complément indemnitaire annuel)

Adéquation du groupe de fonctions par  
rapport aux responsabilités



■ Adéquation ■ Non adéquation

Satisfaction par rapport aux montants du  
CIA



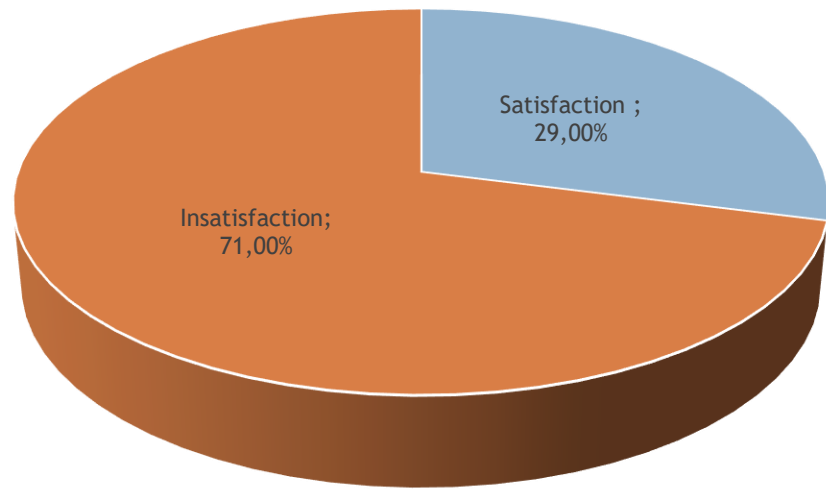
■ Satisfaction ■ Insatisfaction

# Analyse des groupes de fonctions et CIA

- ▶ Au manque d'attractivité des salaires se sur-rajoute un problème de reconnaissance des fonctions. L'IFSE qui pourrait compenser le traitement indiciaire faible, n'est pas à la hauteur de ses objectifs.
- ▶ L'IFSE est une indemnité mensuelle attribuée en fonction des missions exercées (encadrement, expertise, coordination, responsabilités, etc.) ; des sujétions spécifiques au poste (astreintes, horaires atypiques, pression du public...) et du niveau d'expérience ou de technicité requis.
- ▶ Mais 51% des agents de l'enquête estiment que leur groupe n'est pas en adéquation avec leurs responsabilités et 75,5% se déclarent pas du tout satisfaits de leur complément indemnitaire annuel (CIA), qui devrait pourtant permettre de compenser les groupes de fonctions quand ceux-ci ne sont pas adaptés aux missions réelles de l'agent (remplacement, surcharge de travail, polyvalence, etc.)

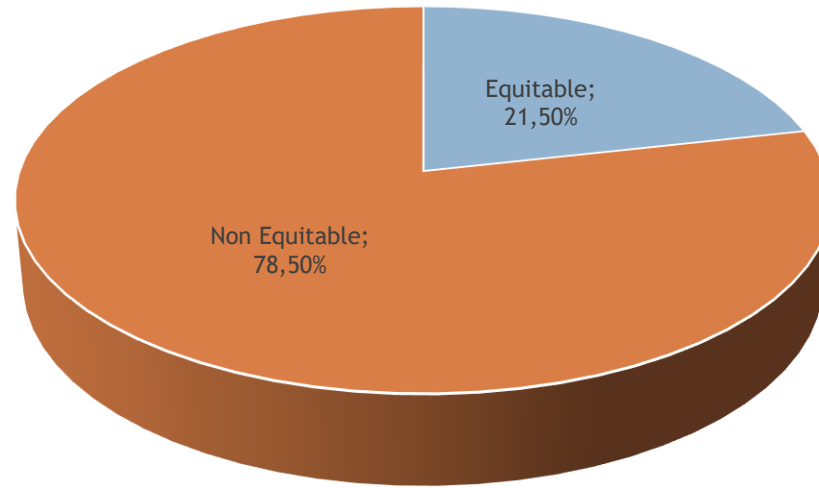
# Satisfaction face aux possibilités d'évolution de carrière, critères d'évolution

Satisfaction par rapport aux possibilités d'évolution de carrière



■ Satisfaction ■ Insatisfaction

Critères d'évolution de carrière



■ Equitable ■ Non Equitable

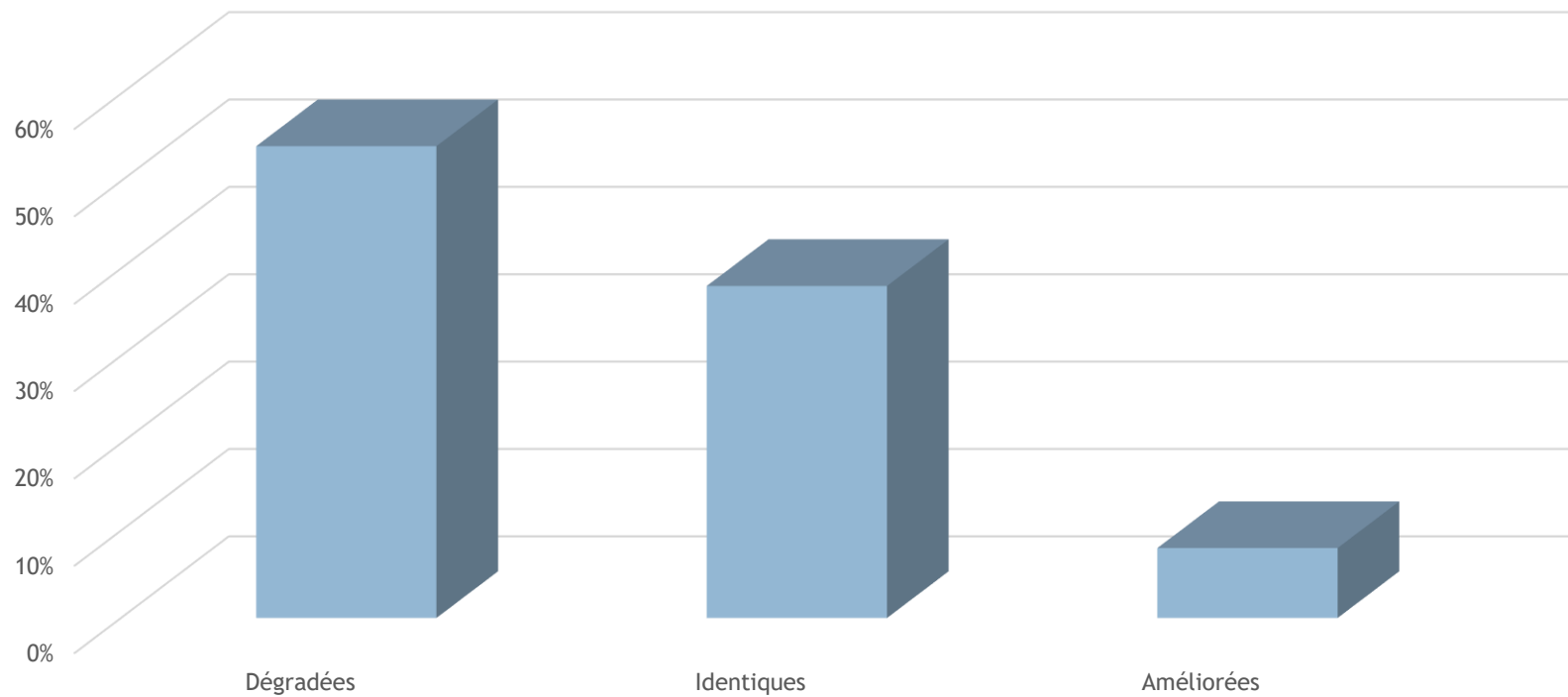
# Analyse de l'évolution de carrière

- ▶ Les perspectives de carrière font référence aux objectifs de carrière à long terme d'un agent. Elles comprennent des aspects tels que le type d'emploi qu'il souhaite occuper, les compétences qu'il veut développer et le secteur d'activité convoité. Le système des concours de la Fonction publique permet une ouverture quant aux secteurs d'activités proposés en début de carrière, mais l'évolution au cours de la vie professionnelle d'un agent est plus restrictive.
- ▶ 71% des agents ayant répondu à notre enquête se déclarent insatisfaits face aux possibilités d'évolution et 78,5% trouvent les critères d'évolution peu clairs et non équitables.
- ▶ À l'évidence, le repyramidage décidé en 2021 ne suffit pas pour compenser le manque chronique d'évolution et la non reconnaissance des fonctions réelles des agents.



# Evolution des conditions de travail sur 4 ans ( 2021 à 2025 )

Conditions de travail sur 4 ans

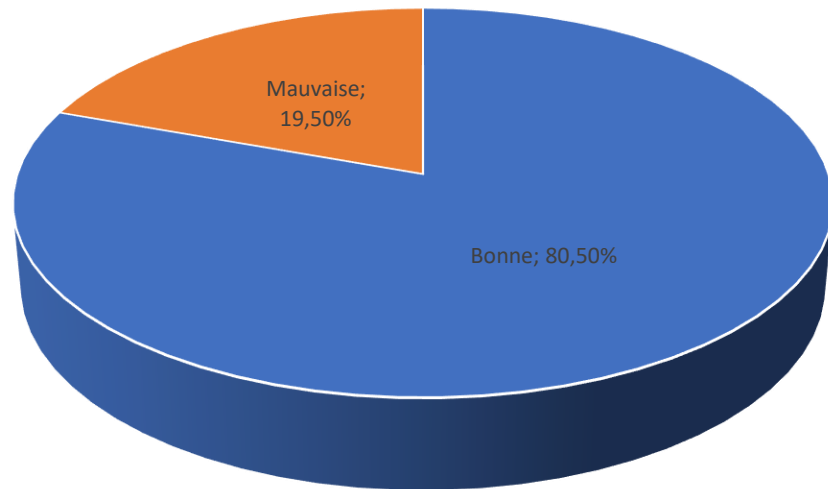


# Analyse de l'évolution des conditions de travail

- ▶ Les dates ont été choisies pour sortir de l'analyse, les périodes de confinement de l'année 2020 (crise sanitaire) qui ont créé des disparités significatives dans les conditions de travail des agents.
- ▶ Malgré cette exclusion, 54% des agents considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées sur la période 2021 à 2025.
- ▶ Cette dégradation des conditions de travail peut être liée à plusieurs facteurs comme la charge de travail, la polyvalence des missions, l'organisation des fonctions et l'intensité du travail qui en découle, l'absentéisme, les tensions dans les équipes, le manque de perspectives d'évolution, la pression managériale...
- ▶ Nous nous devons aussi de rappeler que la diminution des effectifs des personnels BIATSS est une tendance forte des cinq dernières années au sein du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- ▶ Les diapositives suivantes détaillent certains de ces facteurs.

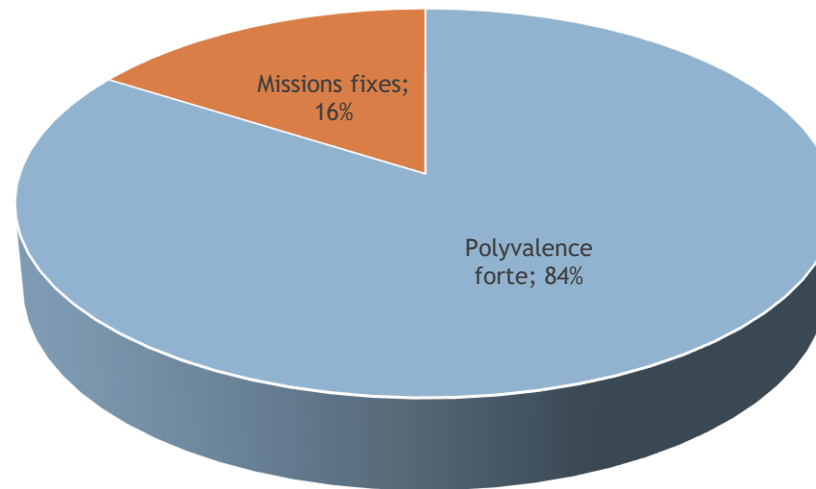
# Ambiance de travail et Polyvalence des missions

Ambiance de travail au sein de votre structure



■ Bonne ■ Mauvaise

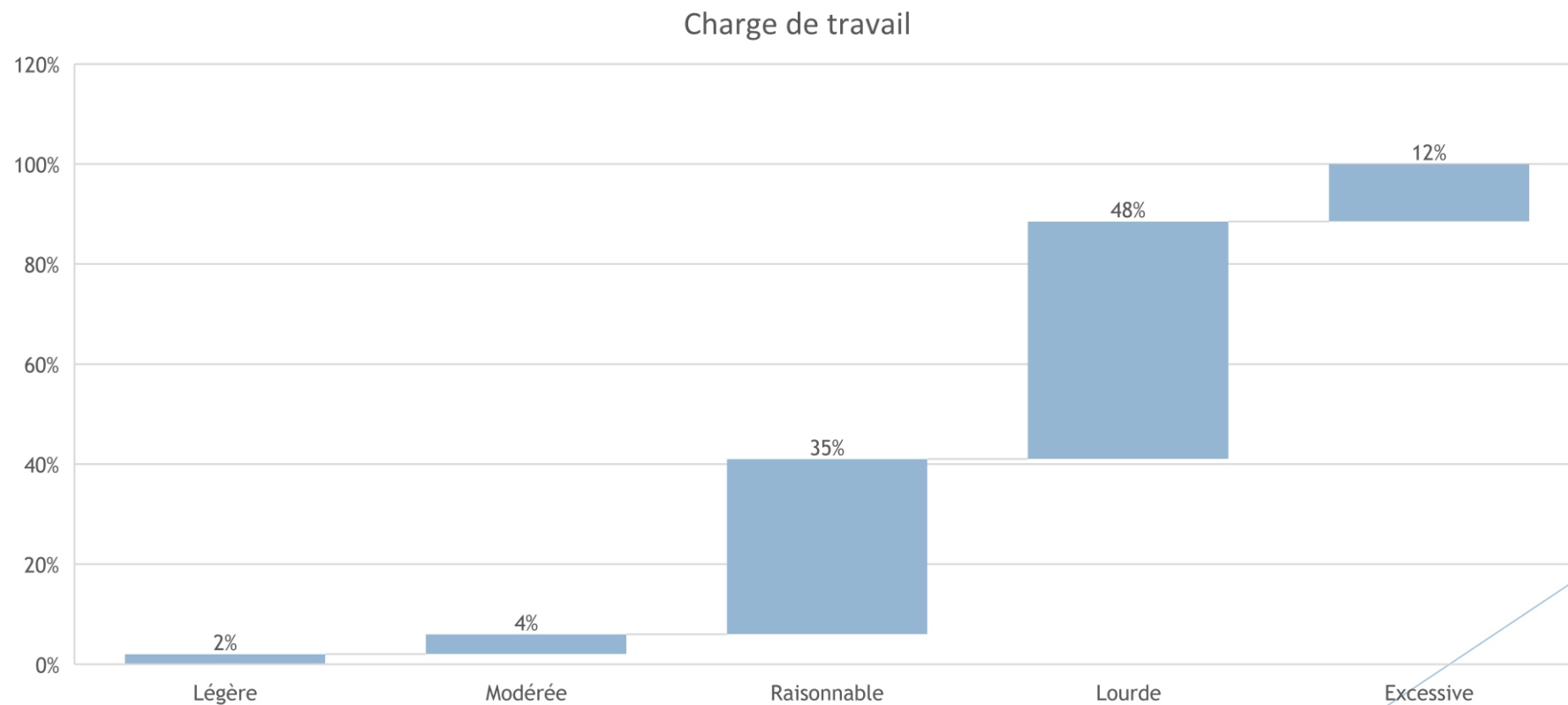
Polyvalence des missions



■ Polyvalence forte ■ Missions fixes

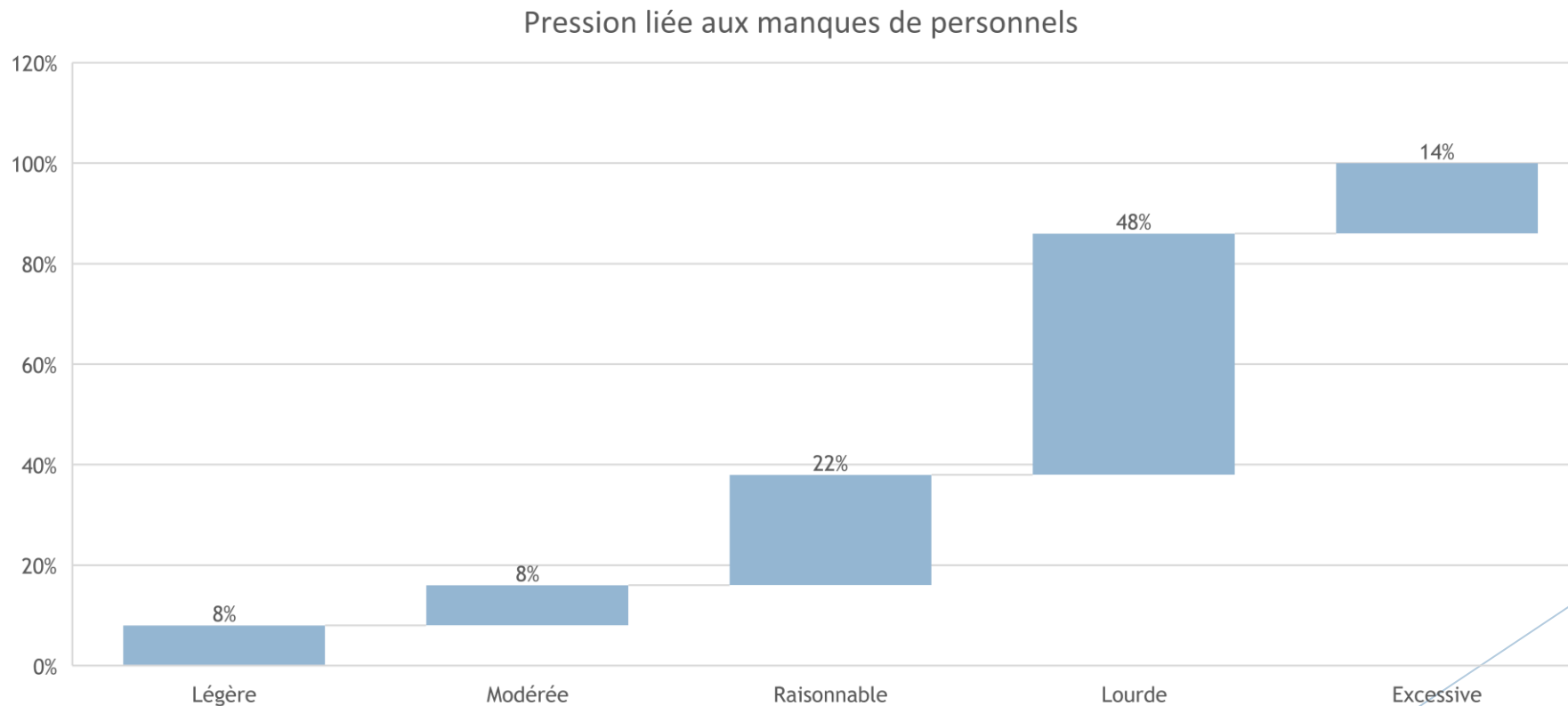
# Charge de travail

60% des agents ayant répondu à notre enquête déclarent que leur charge de travail est lourde, voire excessive.



# Pression liée aux manques de personnels

62% des agents ayant répondu à notre enquête déclarent que la pression liée aux manques de personnels est forte, voire excessive.



Le SNIRS remercie tous les collègues  
qui ont participé à cette enquête.  
Le SNIRS se fera le porte-parole de leurs  
remarques auprès des autorités de  
tutelle



<https://snirs-cfecgc.fr/>