

Promotion des BIATOS

Objectifs inscrits dans le projet 2009-2012

- Attention particulière de l'UPMC au déroulement de carrière de ses agents en leur donnant la possibilité de s'adapter aux nouvelles attentes des publics, aux nouvelles techniques et à leurs nouvelles responsabilités.
- Priorité pour la promotion de certains agents « mal classés ».

Actions conduites et résultats

- Un entretien annuel obligatoire entre un agent et son supérieur hiérarchique permet de préciser la fiche de poste de l'agent, d'identifier ses objectifs prioritaires ainsi que ses besoins de formation.
- Le plan de repyramidage des emplois amorcé au cours des contrats quadriennaux précédents se poursuit. L'UPMC, dans son contrat 2009-2013 vise une répartition de ses emplois plus représentative des exigences et de la complexité des fonctions exercées (CA du 16 mars 2009, 15 février 2010 et 28 février 2011).
- Renforcement de l'offre de préparation aux concours. De plus, les composantes et les représentants des personnels sont mobilisés au sein de commissions pour préparer les promotions par listes d'aptitudes et les tableaux d'avancement.
- Mise en qualité des dossiers de promotion au cours de l'année 2009, pour les agents promouvables. Depuis 2008, un module de formation « rédaction de rapport d'activité et rapport d'aptitude » est proposé. Les membres de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) sont mieux renseignés par le biais d'outils et de tableaux de bord pour les propositions de classement.
- Aide à la préparation aux concours des personnels BIATOS pour les agents désireux de passer un concours. Poursuite des efforts engagés depuis 2007.

Indicateur et objectif cible

Repyramidage des emplois

Répartition par catégorie	2008	2009	2010	Cible Projet établissement (2012-2013)
A	21%	23%	24%	30%
B	23%	23%	25%	40%
C	56%	55%	53%	30%

(Source : Bilan social 2010 – DRH)