|  |
| --- |
| **Agenda social filière administrative : l’évolution des métiers au sein du MENJS-MESRI**  |

Les évolutions présentes et à venir des métiers de la filière administrative répondent à des nouveaux besoins du service public et s’inscrivent dansdes évolutions constatées, notamment avec l’intervention croissante des collectivités territoriales (CT) dans les EPLE et la relative désaffection des élèves IRA pour les fonctions d’adjoint gestionnaire.

L’évolution des métiers est une opportunité pour les agents de la filière administrative leur permettant d’exercer de nouvelles fonctions, d’acquérir et de développer de nouvelles compétences et offre ainsi une perspective renouvelée des parcours professionnels.

L’évolution des métiers de la filière administrative est un enjeu majeur qui nécessite une concertation dans le cadre de l’agenda social.

**I Des fonctions récemment déployées dont la fiche de poste est à entériner :**

Les fonctions de fondé de pouvoir et de conseiller RH de proximité ont été récemment créées pour répondre à des besoins exprimés par différents acteurs du MENJS-MESRI. Les académies se sont emparées de ces nouvelles fonctions dont la mise en place a pu varier.

Il apparaît aujourd’hui nécessaire de donner un cadre à ces fonctions en proposant des modèles de fiche de poste. Ces modèles pourront néanmoins être adaptés afin de répondre aux spécificités académiques.

* Fondé de pouvoir

Il existe deux approches de la fonction de « fondé de pouvoir », l’agent peut être :

* l’adjoint de l’agent comptable sur la partie comptable :
* soit en charge du contrôle d’un ou plusieurs établissements rattachés à l’agence comptable au regard des dispositions de l’article 16 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;
* soit en charge d’écritures et de vérifications comptables ;
* l’adjoint de l’agent comptable en charge de la gestion matérielle de l’établissement siège de l’agence comptable. L’agent comptable conserve, néanmoins, la responsabilité des missions puisqu’il ne s’agit pas d’une délégation de compétences.

Au regard de ces deux approches, il apparaît nécessaire de s’interroger sur le profil des agents susceptibles d’assurer ces missions.

* RH de proximité

## La circulaire n°2019-105 du 17-07-2019 relative à la mise en place de la gestion des ressources humaines de proximité dans les académies, a impulsé le développement de ce service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels du MENJS-MESRI.

## Cet objectif est mis en exergue dans le cadre du Grenelle de l’éducation, qui vise notamment à poursuivre la transformation en profondeur de la GRH du MENJS pour développer une gestion de proximité à tous les niveaux. La GRH doit en effet devenir un objet partagé et l’affaire de tous les acteurs RH au sein de l’institution. L’ambition est de créer un écosystème de l’accompagnement personnalisé de l’ensemble des personnels du ministère dont les conseillers RH de proximité constituent un des maillons.

### La formation, enjeu majeur de la légitimation de ce nouveau métier et permettant de répondre à la diversité des profils des personnels entrant dans la fonction, est définie par la DGRH et mise en œuvre par l’IH2EF,

### La circulaire précitée laisse à chaque recteur le soin de choisir les modalités de mise en œuvre de ce service de proximité, en fonction des besoins, des ressources et des spécificités académiques.

### A titre d’exemples :

* au sein de l’académie de Rennes, le service de GRH de proximité compte 23 conseillers de ressources humaines exerçant sur un bassin donné du territoire pour répondre aux questions (d’évolution professionnelle, liées à un projet de formation, d’ordre social, de statut, de prévention des conflits) des personnels de l'Éducation nationale. Ces missions sont exercées en adjonction de service par des adjoints gestionnaires qui sont principalement affectés en collège.
* l’académie de Lyon a mis en place une agence RH de proximité dans chacun des départements (Ain, Loire, Rhône). Dirigée par un(e) DRH de proximité, chacune de ces agences est composée de conseillers RH de proximité. Chaque agent peut ainsi contacter et/ou rencontrer un conseiller RH de proximité dans un lieu dédié près de son lieu d'exercice. Cette offre s’inscrit dans une démarche de gestion humaine des ressources en proposant un accompagnement personnalisé des agents qui en expriment le besoin en termes d'évolution professionnelle et de suivi du parcours professionnel (reconversion, projet de mobilité, formation, etc.). Une plateforme numérique « [ProxiRH](http://proxirh.ac-lyon.fr/) » est dédié à cet accompagnement.

Des fiches de postes ont été publiées par les académies pour recruter les nouveaux conseillers, sur la base d’une [proposition nationale](https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/2019-12/fiche-de-poste-conseiller-rh-de-proximit--1400.pdf).

**II Une réflexion sur l’évolution du métier d’adjoint gestionnaire :**

Les différents acteurs du MENJS-MESRI s’accordent à dire que les problématiques rencontrées au sein des EPLE sont diverses et nécessitent une expertise à la fois technique et juridique. Les chefs d’établissement et les adjoints gestionnaires reconnaissent un besoin de professionnalisation et d’assistance dans l’exercice de ces compétences que la gestion individuelle par chaque EPLE ne garantit pas.

Dans ce contexte, quatre évolutions du métier d’adjoint gestionnaire peuvent être envisagées :

* L’adjoint gestionnaire pourrait devenir un coordonnateur (un expert ? / un référent ?) sur des thématiques spécifiques (juridique, santé-hygiène-sécurité etc.) dans le cadre, par exemple, d’une **mutualisation** **inter-établissements**.
* L’adjoint gestionnaire pourrait aussi pouvoir exercer la fonction de RH de proximité pour tous les personnels selon les modalités académiques retenues.
* Le périmètre des missions de l’adjoint gestionnaire, compte tenu de l’intervention croissante des CT dans la gestion des EPLE, pourrait évoluer notamment grâce à la création d’une **direction des services budgétaire et administratif**. Le responsable de la direction disposerait d’une équipe renforcée et il serait secondé par un ou plusieurs cadres A. Cela lui permettrait de coordonner et d’apporter conseils et expertises aux gestionnaires et chefs d’établissement des EPLE rattachés.
* L’adjoint gestionnaire pourrait devenir le manager de l’ensemble des personnels non-enseignants au sein de l’EPLE, permettant au personnel de direction d’être assisté dans les fonctions d’encadrement, et ainsi de pouvoir se consacrer pleinement à l’accomplissement de sa lettre de mission.

Ces propositions nécessitent une réflexion portant à la fois sur :

* le périmètre des missions confiées aux AAE exerçant en EPLE;
* l’intitulé de la fonction, la dénomination « d’adjoint gestionnaire » semblant désormais inadaptée et ne reflétant pas les responsabilités et missions des agents ;
* l’articulation de cette fonction avec les autres acteurs professionnels

**III De nouveaux métiers en construction :**

La mise en place des « EPLE payeurs » a conduit à une réflexion sur les nouveaux défis auxquels ces derniers sont confrontés (prélèvement à la source, mise en place du projet OPER@ etc.). Les retours d’expérience des cinq académies (Caen, Dijon, Poitiers, Strasbourg et Aix-Marseille) ayant été pilotes du projet OPER@ conduisent à réfléchir à l’opportunité de créer deux nouvelles fonctions :

* Pilote de processus de paie au sein de l’EPLE mutualisateur :

*Ce métier est destiné à être exercé par les SAENES. L’agent recruté à ce titre devient alors responsable du cycle mensuel de la paie. Cette fonction est créée dans certains EPLE (le besoin existe) mais sans fiche de poste associée.*

* Référent académique « paie en EPLE » :

*Ce métier est destiné à être exercé par les AAE. La mise en place au sein de chaque académie d’un pôle pluridisciplinaire dont le rôle serait d’accompagner les EPLE est envisagée. Au sein de ce pôle, les métiers liés à l’expertise et au conseil et notamment sur le volet de la rémunération seraient essentiels.*

*En effet, les EPLE sont demandeurs d’une expertise au niveau de la paie dont la réglementation se complexifie. A ce titre la fonction de référent académique paie répondrait à un besoin identifié et croissant.*

**IV Des ressources à consolider  :**

Outre le « vademecum de l’adjoint gestionnaire » disponible sur le site du MENJS, des académies mettent des ressources (F.A.Q., fiches de procédures, fascicules etc.) à disposition des agents sur l’intranet académique ou les distribuent lors de formations.

A ce stade, il apparaît opportun d’identifier l’ensemble des ressources existantes afin de les mutualiser. A cette fin, les services académiques pourront être mobilisés pour le recensement, le regroupement et la mise à disposition des ressources documentaires sur une plateforme numérique consultable par les agents.

Outre ces ressources, il convient de s’interroger sur le développement de nouvelles missions d’expertise, au sein des services académiques. Celles-ci seraient confiées à des AAE exerçant des fonctions de chargés d’études, au côté des personnels encadrants les gestionnaires. Les champs d’expertise pourraient être complémentaires de ceux assurés par les gestionnaires chargés de missions d’expertise pour les activités des EPLE ou couvrir d’autres domaines d’activité (RH, finances-budget, etc.). Le développement de telles missions offrirait aux AAE des perspectives de carrière différentes, en tant qu’experts, en plus des fonctions habituelles de managers.