



Filière administrative de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports : A&I UNSA se félicite des évolutions positives sur l'évolution des missions, des métiers et du repyramidage

A chacune des étapes de l'agenda social de la filière administrative, A&I UNSA, en tant que syndicat majoritaire de la filière administrative, bénéficie d'un groupe de travail spécifique, en préalable de la réunion avec l'ensemble des syndicats représentatifs.

Nos échanges en bilatérale du 31 mars et en multilatérales du 1er avril 2021, ont permis d'avancer sur l'évolution des missions et des métiers de la filière administrative, les parcours professionnels des membres de la filière administrative avec le renforcement de leur formation continue et l'engagement de repyramidage.

Evolution des missions des missions et des métiers

Les services académiques

Pour A&I UNSA, il est plus que temps de se pencher sur l'administration des services académiques. Les différents aspects de la gestion administrative en services ont considérablement évolué pour monter en compétences. Les services académiques souffrent d'une sous-administration en postes, conséquence des nombreuses suppressions de postes lors de la révision générale des politiques publiques (RGPP). Les procédures de travail, les outils de gestion se sont complexifiés et les champs d'intervention des politiques académiques se sont étendus pour répondre notamment à une déconcentration de plus en plus grande des politiques ministérielles.

Trop de collègues des catégories C et B occupent des missions qui ne correspondent plus à leur cadre statutaire de recrutement. A&I UNSA défend par ailleurs une évolution des dénominations des trois catégories hiérarchiques, tant les références à l'exécution pour la catégorie C, l'application pour la catégorie B et la conception pour la catégorie A, ne reflètent plus la réalité des métiers de nos collègues.

A&I UNSA a posé plusieurs questions à notre employeur portant sur les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'autonomie académique, les nouveaux métiers qui se dessinent, par exemple en matière d'administration de la politique RH et l'avenir de l'administration déconcentrée de notre ministère. Sans distinguer tel ou tel service des rectorats ou DSDEN, A&I UNSA a montré qu'un certain nombre de pôles d'expertises existent déjà et qu'il convient de valoriser les missions des agents qui les occupent.

A&I UNSA est demandeur d'une actualisation du répertoire des métiers de l'éducation nationale, et a accueilli avec intérêt certains projets de création de fiches de gestionnaire expert.

Administration de l'EPLE

Lors de nos précédents échanges avec notre employeur, certaines divergences d'approches des métiers et missions de la fonction administrative était apparue. A&I UNSA défend la reconnaissance du métier d'adjoint



gestionnaire et cette reconnaissance passe par une réécriture de la fiche métier. Pour A&i UNSA, cette réécriture vise avant tout à reconnaître l'étendue et la complexité de la mission. Ce métier n'est pas figé dans le temps et en ce sens la fiche doit être adaptée.

A&i UNSA rejoint l'administration sur le fait que cette reconnaissance doit passer par une nouvelle appellation. L'administration a proposé Secrétaire général, pourquoi pas. Cependant A&i UNSA s'opposera à une nouvelle organisation en réseau d'EPLÉ, avec à la tête un « super » agent, secrétaire général de réseau. A&i UNSA est partisan d'une synergie d'échanges des bonnes pratiques sur un territoire.

Si notre employeur continue de se poser la question de l'opportunité de positionner en catégorie A tous les adjoints gestionnaires, A&i UNSA porte cette exigence depuis longtemps. L'adjoint-gestionnaire, membre de l'équipe de direction de l'établissement doit être un fonctionnaire de catégorie A. Pour les nombreux collègues SAENES qui occupent ces fonctions, A&i UNSA exige cette transformation de poste, sans mobilité obligatoire.

Parcours professionnels des membres de la filière administrative avec le renforcement de leur formation continue

A&i UNSA dénonce depuis de nombreuses années l'absence de valorisation et de reconnaissance des parcours professionnels de nos collègues. Pour cela, Il est plus que temps que notre grand ministère se dote d'une gestion de qualité des ressources humaines.

A&i UNSA est favorable aux éléments de structuration de la GRH que sont la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

A&i UNSA a demandé que la formation professionnelle initiale et continue pour les sortants de concours et pour tous les agents soient à la hauteur des enjeux d'évolution de nos métiers. Actuellement la formation à destination de nos collègues peut être qualifiée d'indigente.

A&i UNSA demande la mise en place d'une formation d'adaptation à l'emploi pour tous nos collègues, sans distinction de corps et grade, après la réussite aux concours et à chaque prise de poste.

A&i UNSA demande la mise en place généralisée du tutorat indemnisé dans les services comme dans les EPLÉ.

Repyramidage

A&i UNSA défend un pyramidage de notre filière de 25 % en A, 50 % en B et 25 % en C, en adéquation avec la réalité des missions et des métiers exercés.

Actuellement, la répartition est de 18% en A, 33 % en B et 49 % en C. Dans le versant Etat de la fonction publique et sans les enseignants, en 2018, la répartition était de 29 % en A, 35 % en B et 33 % en C.

A&i UNSA a su convaincre la direction générale des ressources humaines (DGRH), qui conduit les discussions de l'agenda social, que le pyramidage de la filière administrative n'était plus pertinent.



La DGRH a reçu une écoute favorable de la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) et de la direction du budget.

A&I UNSA revendiquait un plan de cinq ans et au final le ministère proposerait une durée de six ans, de 2021 à 2026.

IMPORTANT: la DGRH étant chef de file pour l'ensemble des champs de la filière, **ce sont tous les collègues administratifs C, B, A qui exercent à l'éducation nationale, la jeunesse, les sports, l'enseignement supérieur et la recherche qui sont concernés par ces annonces.**

Pour les adjoints administratifs

A priori, les collègues de catégorie C ne sont pas concernés directement par ces annonces. C'est bien entendu faux, les repyramidages envisagés auront des conséquences directes sur les **adjoints administratifs** qui pour beaucoup accomplissent déjà des tâches de B et qui **devront à terme être requalifiés en secrétaires**. Aujourd'hui, les adjoints administratifs dans nos ministères d'affectation représentent 49% des agents alors que la moyenne interministérielle est de 33%. **Injustice : trop d'adjoints administratifs font un travail de secrétaires !**

Pour les attachés

Les volumes de recrutement se décidant un an à l'avance, l'augmentation des recrutements sera effective en 2022. Nous disposons déjà des chiffres de postes des IRA.

Les deux promotions 2022 d'attachés des IRA proposeront au total 359 postes pour l'éducation nationale. Cela représente une augmentation de 144 postes par rapport à 2020.

Une augmentation du nombre de postes est donc attendu dès 2022 pour le concours interne (90 postes en 2021).

L'augmentation du nombre de postes proposés en liste d'aptitude se fera progressivement, conformément aux règles statutaires.

Pour les recrutements de SAENES de classe normale

Par rapport à 2020 où plus de 700 postes avaient été proposés au global aux concours externes, interne et liste d'aptitude, 2021 verra ce chiffre plus que doubler pour les concours externes et internes, avec près de 600 postes supplémentaires. Cette augmentation du nombre de postes se fera également progressivement pour la liste d'aptitude.

Ce repyramidage d'une ampleur inédite pour l'administration de l'éducation nationale doit amener un plan de requalification très largement supérieur à celui de la période 2015-2018. A&I UNSA va négocier en ce sens avec la DGRH afin d'obtenir un plan précis, chiffré qui doit tendre à requalifier le plus grand nombre de collègues de C en B et de B en A.

A&I UNSA porte une exigence de résultats vis-à-vis de nos collègues secrétaires et adjoints administratifs et nous poursuivrons les négociations afin d'obtenir des engagements écrits, ciblés et chiffrés par année et cela sur cette durée de 6 ans.