



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le Ministre

Paris, le 28 MAI 2021

Monsieur le Secrétaire général,

Le 20 janvier 2020, je proposais à votre syndicat de mener un travail spécifique, inscrit dans l'agenda social ministériel, afin de mettre en perspective les évolutions à venir pour la filière administrative. Sa progression me permet aujourd'hui de vous proposer une nouvelle étape de ce travail.

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, vous le savez, j'ai engagé un chantier de transformation en profondeur de notre gestion des ressources humaines (GRH), avec l'objectif de développer en particulier une GRH de proximité permettant, dans le cadre d'une gestion plus qualitative des personnels, de développer à leur attention l'information, l'écoute, le conseil et l'accompagnement individualisé. A cette fin, chaque académie a rédigé une feuille de route pour les ressources humaines, ayant vocation à être actualisée chaque année, et s'est dotée d'une mission académique de l'encadrement.

Cette évolution implique en particulier de développer les compétences des personnels de la filière administrative en poste dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) et les services académiques, mais aussi de développer des compétences nouvelles. Cette montée en compétences est également nécessaire pour répondre à des enjeux de modernisation de la gestion budgétaire, financière et comptable et pour prendre en compte de nouvelles missions notamment dans le domaine régalien.

C'est pour répondre à l'ensemble de ces enjeux que je vous propose un projet de plan de requalification pluri annuel de la filière administrative organisé autour de différents axes :

- la prise en compte de l'évolution récente et à venir des missions et des métiers ;
- la mise en place d'un accompagnement des parcours professionnels des personnels de la filière administrative et le renforcement de leur formation initiale et continue ;
- la requalification des emplois de la filière ;
- la revalorisation indemnitaire des personnels de cette filière.

Monsieur Jean-Marc BŒUF
Secrétaire général d'A&I UNSA
Tour ESSOR
14, rue Scandicci
93500 PANTIN

1- La prise en compte de l'évolution récente et à venir des missions et des métiers

Pour ce qui concerne les missions et les métiers, les réformes en cours qui mobilisent les EPLE transforment les attentes à l'endroit des adjoints gestionnaires. Il conviendra en particulier de tenir compte des travaux en cours d'actualisation de la charte des pratiques de pilotage en établissement avec les représentants des personnels de direction, - travaux auxquels vous serez associé - pour donner à l'adjoint gestionnaire toute sa place au sein de l'équipe de direction et renforcer son rôle dans le fonctionnement de l'établissement, ce qui devrait déboucher sur une mise à jour de la fiche de ce métier. S'il y a une volonté de préserver le caractère généraliste de la filière administrative au sein des EPLE, le développement du travail en réseau entre établissements devra être encouragé pour mieux gérer certaines spécialités et gagner en expertise. Par ailleurs, nous pourrons définir ensemble le cadre le plus approprié à l'expérimentation prévue par le projet de loi relatif à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, actuellement examiné par le Parlement. En outre, les compétences administratives pourront être renforcées dans les établissements les plus exposés, qui seraient dotés de fondés de pouvoir, de gestionnaires délégués ou d'assistants de direction et de gestion.

Dans les services académiques, les missions ont vocation à se renforcer autour d'un certain nombre de pôles d'expertise : GRH (développement de la GRH de proximité et missions académiques de l'encadrement), organisation des examens et concours, missions du domaine budgétaire, financier et comptable très touchées par une évolution des outils et l'évolution des fonctions de contrôle de gestion et de contrôle interne comptable, développement de l'animation de réseau et de la coordination de politiques publiques, montée en puissance des missions du domaine régalien ; enfin la numérisation croissante des services, ainsi que des relations avec les personnels et les familles, devra être bien prise en compte.

Ces évolutions devraient nous amener à créer des emplois de chargé d'études et d'évaluation, déjà déployés en administration centrale, ainsi que des postes de gestionnaires experts. Il faudra également faire progresser les qualifications pour un certain nombre de postes de gestion.

2- La mise en place d'un accompagnement des parcours professionnels des personnels de la filière administrative et le renforcement de leur formation initiale et continue ;

J'entends aussi que se renforce l'appui aux parcours professionnels, avec l'adoption de plans académiques d'accompagnement des attachés, la proposition d'entretiens dédiés à des moments clés de leur carrière et la généralisation des missions académiques de l'encadrement. L'objectif sera également de renforcer sensiblement la formation initiale et continue, aujourd'hui trop peu développée, de l'ensemble des agents de la filière dans le cadre de la GRH de proximité. En complément des formations transversales pour l'encadrement proposées par l'IH2EF, les académies devront généraliser une formation ambitieuse à la prise de poste des nouveaux attachés et des nouveaux secrétaires administratifs.

3- Un plan de requalification de la filière

Les évolutions des missions et des métiers mentionnées plus haut doivent s'accompagner d'une requalification pluriannuelle des emplois de la filière administrative. L'équilibre actuel, soit 18% de cadres A, 33% pour la catégorie B et 49% pour la catégorie C, en décalage important avec les autres départements ministériels n'est plus adapté. Des discussions interministérielles sont en cours pour obtenir une transformation pluriannuelle de ces équilibres, mais elle est d'ores et déjà engagée en 2021.

Pour la catégorie A, le recrutement par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA), qui garantit un bon niveau de qualification et de maîtrise des nouveaux enjeux et des nouvelles technologies, sera majoré à compter de 2022 et porté à 120 en mars et 239 en septembre, soit plus de 300 emplois pour l'éducation nationale (à comparer aux 215 pour 2021). Je souhaite augmenter également sensiblement à compter de 2022, le nombre de postes ouverts au concours interne ministériel de recrutement d'attachés qui conduit à des recrutements de qualité. Enfin, la DGRH travaille avec le ministère en charge de la fonction publique pour concevoir un cadre formalisé permettant de faciliter le détachement, l'accompagnement et la formation *via* les IRA d'enseignants et de conseillers principaux d'éducation volontaires dans le corps des attachés. Toutes ces nouvelles entrées dans le corps permettront également de majorer significativement le contingent de promotions en catégorie A par la voie de la liste d'aptitude.

Pour la catégorie B, 750 emplois supplémentaires ont été ouverts aux concours externes et internes en 2021, ce qui augmentera en 2022 le nombre de promotions en catégorie B par liste d'aptitude. Je souhaite poursuivre cette évolution sur la durée du plan.

Je demanderai aux rectrices et recteurs d'adapter leur cartographie des emplois à l'évolution des missions et des métiers et de procéder ainsi aux requalifications nécessaires. Ils devront valoriser les compétences des personnels en poste dans leur académie, qui ont vocation à être promus par les voies des concours internes et des listes d'aptitude.

4- La revalorisation des personnels de la filière administrative

Un volet de revalorisation de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) accompagne ce plan. Actuellement, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports souffre d'un déficit d'attractivité et de fidélisation, eu égard en particulier à des montants indemnitaires en retrait par rapport à ceux des autres départements ministériels.

C'est pourquoi le rapprochement des *minima* de gestion vers ceux des ministères mieux dotés permettra une revalorisation effective pour une majorité des personnels et contribuera à réduire les disparités entre académies et, en leur sein, entre services académiques et établissements.

Par ailleurs, la plupart des académies pratiquent un abattement sur l'IFSE des personnels logés en EPLE. Cet abattement apparaît aujourd'hui peu harmonisé et parfois trop élevé au regard des contraintes que peut représenter l'attribution d'un logement en établissement. Il a donc été décidé de plafonner progressivement le taux de cet abattement. Dans un premier temps, les nouveaux *minima* de gestion ministériels pour les personnels administratifs logés seront calculés en réduisant l'abattement à 15% sur les planchers applicables aux personnels non logés. Cette mesure a vocation à se poursuivre dans le temps pour les personnels bénéficiant d'un niveau indemnitaire plus élevé.

Au final, les académies pourront ainsi atteindre un objectif de cohérence et d'équité dans leur politique indemnitaire.

Je vous propose que, sur ces bases et dès l'arbitrage interministériel du projet de plan de requalification, puisse être négocié avec AI-UNSA et avec les autres organisations syndicales représentatives, un projet de protocole qui pourrait donner lieu à signature à l'été.

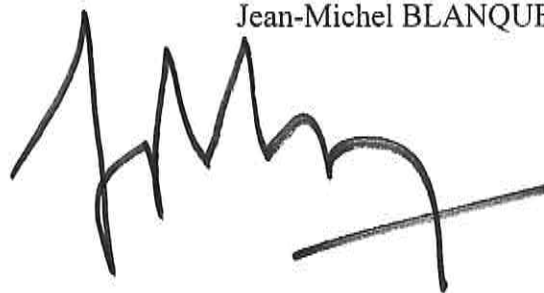
Je vous prie de croire en mon attention bienveillante pour les personnels de la filière administrative, qui s'engagent au quotidien au service de la réussite des élèves et dont le professionnalisme est indispensable au déploiement des politiques d'éducation, de la jeunesse et des sports.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, en l'assurance de ma considération distinguée.

*Avec toute ma reconnaissance pour les personnels
que vous représentez.*

Et bien cordialement,

Jean-Michel BLANQUER

A handwritten signature in black ink, consisting of several sharp, angular peaks and a long horizontal stroke at the end, characteristic of Jean-Michel Blanquer's signature.