

# Plan de requalification de la filière administrative

## Bilan 2021

## Perspectives 2022 > 2026

CTSA du 16 juin 2022

CTA du 27 juin 2022

# Sommaire

**I – Rappel bilan 2021**

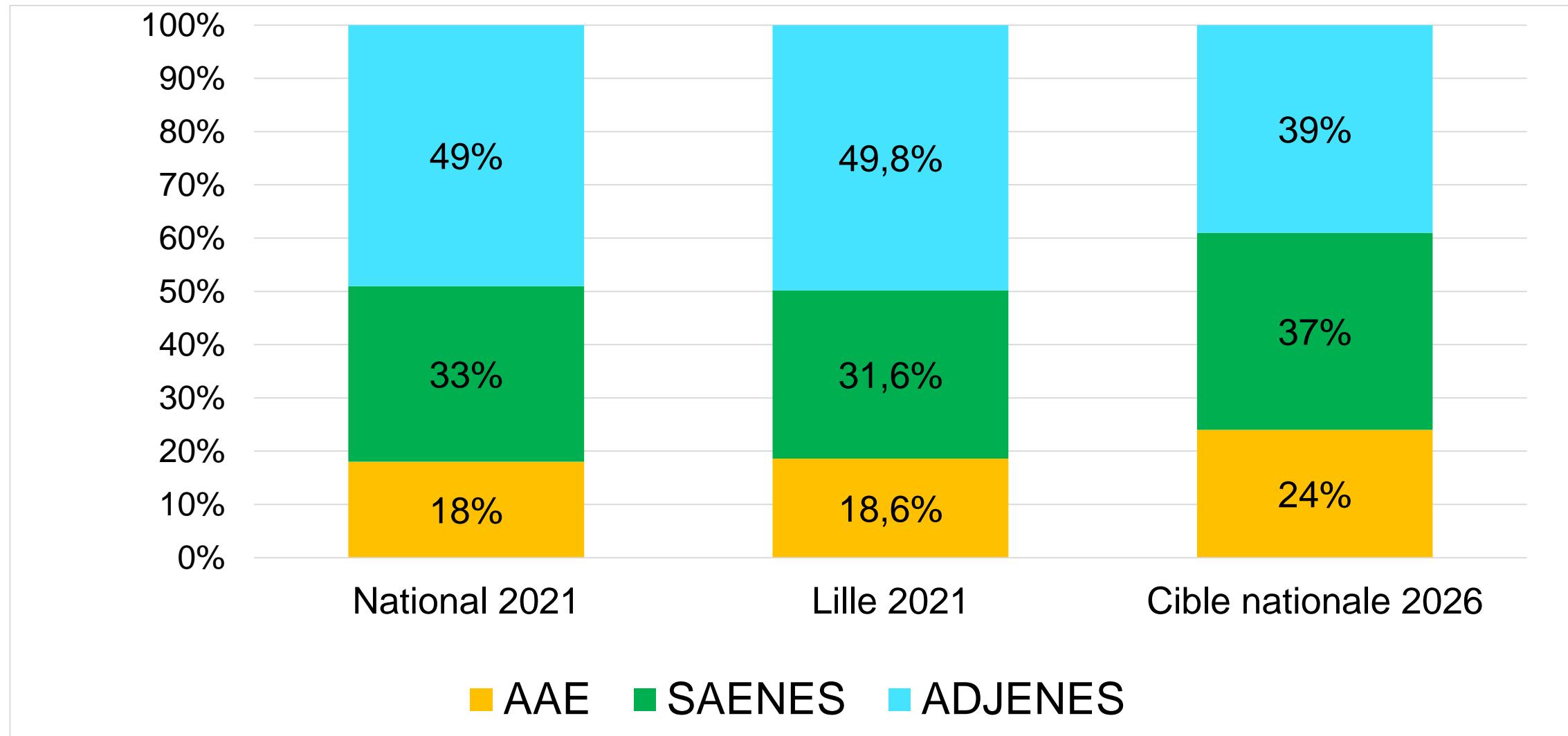
**II - Données 2022**

**III - Cartographie des emplois à requalifier,  
résultats et pistes identifiées :**

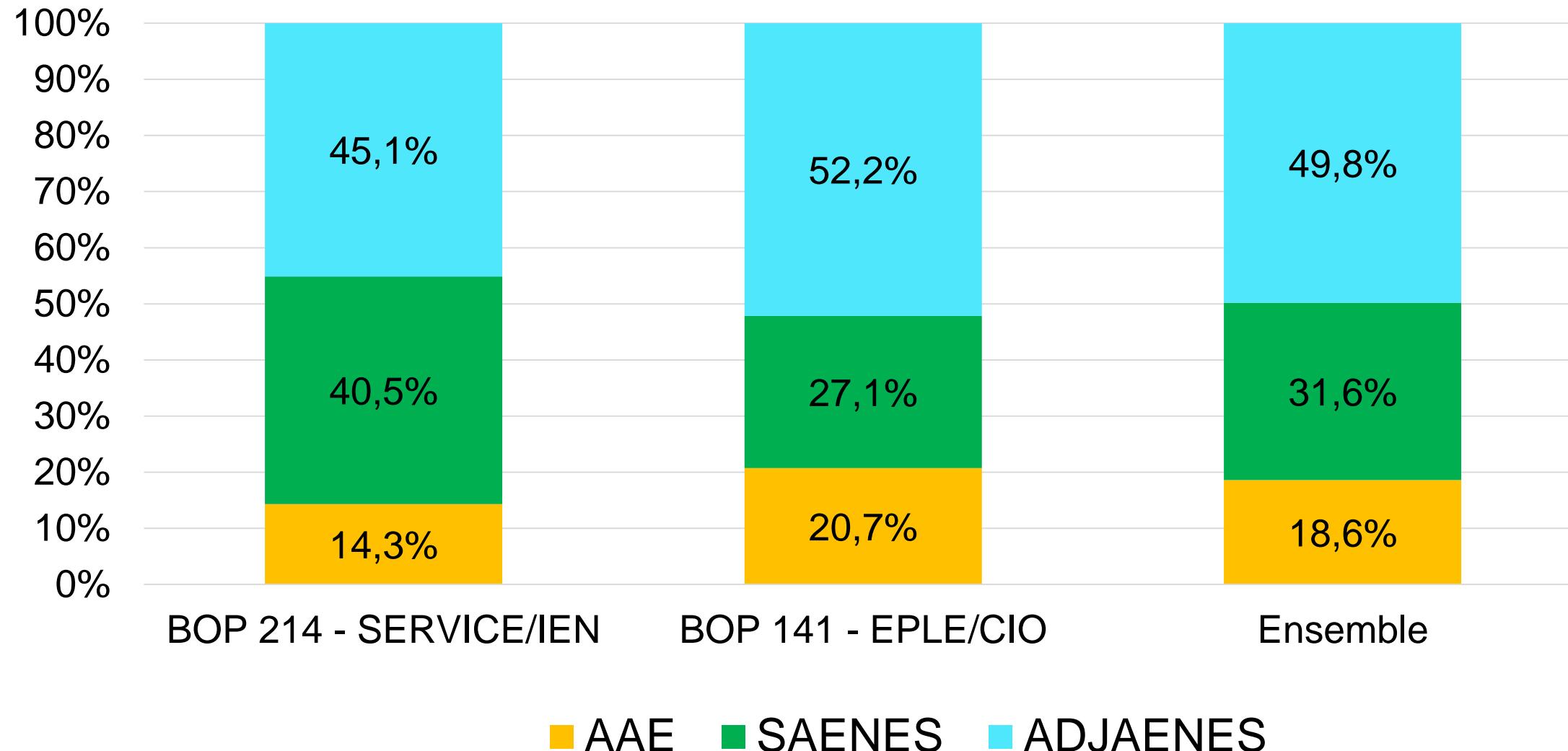
**A - En EPLE (BOP 141)**

**B - En services académiques et circonscriptions IEN  
(BOP 214)**

# Introduction – Rappel des cibles 2026



# Répartition académique 2021 des postes définitifs selon l'univers EPLE / services académiques et la catégorie



# I - Bilan des requalifications à la rentrée 2021

- Un contingent global pour les BOP 214 et 141 :
  - ✓ National : 750 requalifications de C vers B
  - ✓ Lille : 54 requalifications de C vers B (7,2%) + 1 issue d'une mesure CTA
- La mise en œuvre académique :
  - ✓ Contingents :           41 places SA interne  
                                 13 possibilités LA
  - ✓ Priorité académique : maintenir sur poste tous les agents promus, puisque cette possibilité est permise par **l'adéquation entre les contingents liste d'aptitude / concours interne et les emplois requalifiés.**

## **II - Perspectives requalifications à la rentrée 2022**

### Un contingent global pour les BOP 214 et 141

#### C vers B

- ✓ National : 750 requalifications
- ✓ Lille : 38 requalifications

#### B vers A

- ✓ National : 490 requalifications
- ✓ Lille : 20 requalifications

# Perspectives requalifications rentrée 2022

Requalification d'emplois de <b>B en A = 21*</b>	Contingents de promotions 2022			Requalifications de PV avant mouvement	Total disponible pour maintien sur poste
	Liste d'aptitude	Concours interne	IRA		
EPLE				0	
Services académiques				0	
Total	8	10	21	0	21

Le maintien des personnels promus de B vers A devrait être a priori possible pour une grande majorité d'agents, sous réserve des chiffres définitifs LA/CI, et surtout, sous réserve du caractère requalifiable des postes occupés.

\* Une possibilité de plus que le contingent ministériel suite à la transformation d'un poste de GM A vers B présentée lors du CTA de mars

# Perspectives requalifications rentrée 2022

Requalification d'emplois de <b>C en B = 38</b>	Contingents de promotions 2022		Requalifications de PV avant mouvement	Total disponible pour maintien sur poste
	Liste d'aptitude	Concours interne		
EPLE			1,5	
Services académiques			0	
Total	37	25	1,5	36,5

En 2022, les promus SAENES ne pourront pas tous être maintenus sur poste. Il conviendra d'établir des priorités au regard des responsabilités exercées.

### III – Cartographie des emplois – Résultats et perspectives

- En agence comptable (hors mutualisateurs et GRETA)
- En intendance
- En secrétariat de direction
- En services académiques

Nombre d'agents par fonction et par catégorie	Nombre d'établissements rattachés					
	5	6	7	8	10	TOTAL
Nombres d'agences comptables (et d'agents comptables cat A)	9	31	24	4	2	70
<b>Catégorie A</b>						<b>44</b>
dont fondé de pouvoir	1	14	14	3	2	34
dont chargé de gestion comptable	0	1	1	0	0	2
dont chargé de gestion matérielle	0	2	6	0	0	8
<b>Catégorie B</b>						<b>70</b>
dont fondé de pouvoir	0	1	3	0	0	4
dont adjoint GM de l'agent comptable	0	2	1	1	0	4
dont chargé de comptabilité	0	4	13	2	3	22
dont secrétaire d'intendance chargé de comptabilité	6	21	11	1	1	40
<b>Catégorie C</b>						<b>49</b>
dont chargé de comptabilité	1	6	10	2	1	20
dont secrétaire d'intendance chargé de comptabilité	4	12	13	0	0	29
Agences sans fondé de pouvoir	8	16	7	1	0	132

# Pistes de réflexion EPLE – Agences comptables

- Les postes de **fondé de pouvoir** sont considérés comme indispensables à la continuité du service.
- Il conviendrait de requalifier de B en A en **priorité** les postes situés dans les agences comportant **le plus d'EPLE rattachés**.
- Pour les requalifications de **C en B**, observer si les agents sont chargés de **missions de contrôle**.
- La présence d'agents relevant des **3 catégories** au sein des agences doit être préservée, pour structurer les missions

## Cartographie des services d'intendance

On compte 458 gestions matérielles dans l'académie, pour 494 EPLE, du fait du regroupement des gestions matérielles au sein des cités scolaire, ou au sein d'unités de gestion.

La cartographie qui va suivre est présentée selon la catégorie financière des EPLE. Cette catégorie financière permet principalement de fixer le traitement des personnels de direction. Ces catégories sont revues une fois tous les 3 ans, et pour la dernière fois à la rentrée 2021.

**Les principaux critères de ce classement sont les suivants :**

- **Effectifs et évolution des effectifs,**
- **Classement en éducation prioritaire,**
- **Type de formations dispensées (nécessitant ou non équipements et plateaux particuliers), post-bac, apprentissage,**
- **Internat,**
- ...

# Cartographie des services d'intendance

Catégorie financière	Nb EPLE	Nb EPLE en unité de gestion + EPLE filles cités scolaires	Adjoint gestionnaire				Chargés de gestion matérielle	Secrétariat d'intendance <i>(inclus les personnels en service partagé)</i>	
			TOTAL	A	B	A		B	C
1	39	5	34	9 26,5%	25 73,5%	0	1	27	
2	140	10	131	99 75,6%	32 24,4%	0	28	121	
3	171	10	160	146 91,3%	14 8,8%	0	35	181	
4	120	11	109	104 95,4%	5 4,6%	0	83	270	
5	24	0	24	24 100,0%	0 0,0%	2	44	116	
	<b>494</b>	<b>36</b>	<b>458</b>	<b>382 83,4%</b>	<b>76 16,6%</b>	<b>2</b>	<b>191</b>	<b>715</b>	

## Pistes de réflexion EPLE : services d'intendance

- La catégorie financière des EPLE n'est pas forcément proportionnelle à la difficulté de gestion,
- Les GM de catégorie 1 et 2 doivent être davantage **polyvalents** car les équipes administratives et / ou de direction peuvent y être restreintes,
- Les modalités de **restauration** – externalisée ou non – sont également à prendre en compte

## Pistes de réflexion EPLE : services d'intendance

- Les **doubles GM** doivent aussi être prises en compte,
- Les postes des 5 GM de catégorie B, adjoints gestionnaires au sein d'EPLE de **catégorie 4**, doivent être requalifiés en priorité,
- Les évolutions liées à **Op@le** et au rôle des **collectivités** auront aussi un impact sur la charge des GM, qu'il est difficile de mesurer aujourd'hui.

## Cartographie - Secrétariat de direction *(inclus les personnels en service partagé)*

Catégorie financière	Catégorie agent	Nombre d'agent(s) en secrétariat de direction								TOTAL	Nb EPLE	Nb moyen d'agents par structure
		1	2	3	4	5	6	7	8			
1	B	4	3	0	0	0	0	0	0	7	39	0,18
	C	20	23	0	0	0	0	0	0	43		1,10
2	B	16	11	4	0	0	0	0	0	31	140	0,22
	C	73	65	8	0	0	0	0	0	146		1,04
3	B	24	15	13	4	0	0	0	0	56	171	0,33
	C	73	81	29	4	0	0	0	0	187		1,09
4	B	6	11	37	23	4	0	1	0	82	120	0,68
	C	12	67	62	37	16	0	6	0	200		1,67
5	B	0	1	2	11	9	7	5	4	39	24	1,00
	C	0	1	7	13	31	11	9	4	76		3,17
TOTAL	B	50	41	56	38	13	7	6	4	215	494	0,44
	C	178	237	106	54	47	11	15	4	652		1,32

# Pistes de reflexion EPLE – Secrétariats de direction

L'approche par catégorie financière doit être nuancée avec d'autres éléments :

- la prise en compte de la **polyvalence** dans les EPLE de petite taille,
- notamment en **l'absence d'adjoint** au chef d'établissement,
- Le classement en éducation prioritaire (déjà reflété par la catégorie financière) et le nombre de **boursiers**,
- L'appartenance à une **cité éducative**,
- Les EPLE tête de réseau **PIAL**.

# Cartographie cible 2026 des requalifications en établissement

	Nombre de structures	Etat des lieux actuel		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C
<b>Fondé de pouvoir</b>	<b>70</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
Objectif : 1 fondé de pouvoir dans chaque agence comptable				
<b>Gestionnaire Matériel</b>	<b>462</b>	<b>386</b>	<b>76</b>	<b>0</b>
Objectif : augmenter le nombre de GM cat. A				
<b>Services d'intendance</b>	<b>494</b>	<b>2</b>	<b>191</b>	<b>715</b>
Objectif : améliorer le ratio C / B				
<b>Secrétariat de direction</b>	<b>494</b>	<b>0</b>	<b>215</b>	<b>652</b>
Objectif : augmenter la couverture des secrétariats de direction par des agents de catégorie B				
<b>Nombre de requalifications cible</b>				

### III – Cartographie des emplois – Méthodes et résultats

#### D – En services académiques

##### 1) Méthode

Extraction des structures fines de chaque entité, recouplement avec des extraits CREP (personnels encadrés), éléments qualitatifs fournis par les chefs de service...

La multiplicité des fonctions exercées au sein de chaque service rend indispensable une approche au cas par cas.

# Cartographie des fonctions « chefs de bureau » et Rifseep SA gpe 1

	Rectorat	<i>Dont services régionau x</i>	DSDEN du Nord	DSDEN du Pas-de-Calais	Totau x
Catégorie A	37	1	12	8	58
Catégorie B	8	0	5	3	16
Totaux	45	1	17	11	74

# Cartographie des adjoints chefs de bureau

	Rectorat	Dont services régionaux	DSDEN du Nord	DSDEN du Pas-de- Calais	Total
Catégorie A*	3	0	0	0	3
Catégorie B	19	0	9	6	34
Catégorie C	3	0	1	0	4
Total	25	0	10	6	41

\*DEPA BPASS, SI2C, et DAB bureau du budget

# Cartographie des chefs de pôle/de section

	Rectorat	Dont services régionaux	DSDEN du Nord	DSDEN du Pas-de- Calais	TOTAL
Catégorie B	12	0	0	1	13
Catégorie C	2			2	4
Total	14	0	0	3	17

# Cartographie des secrétariats d'IEN (dont vacants)

	DSDEN du Nord	DSDEN du Pas-de-Calais	Total
Catégorie B	34 (3)	12	46 (3)
Catégorie C	24 (2)	23 (3)	47 (5)
Total	58 (5)	35 (3)	93 (8)

## Pistes de réflexion

### **En services académiques**

- Accompagner le développement de nouvelles offres de services
- Adapter les TRM des services : accompagner la montée en compétences des agents au regard de l'évolution des missions, créations des services régionaux ou inter académiques...
- Développer les capacités d'expertise des services : requalification d'emplois de catégorie B en A « profil chargé d'études et d'évaluation »
- Adjoint chef de bureau / chef de section : requalifier en catégorie A ou B selon la taille / complexité de l'unité de travail

### **En circonscription d'IEN**

- Secrétariat d'IEN : poursuivre la requalification des postes de catégorie C en B