

Les objectifs de repyramidage de la DGRH :

Le développement de la gestion des ressources humaines de proximité implique de **développer les compétences des personnels de la filière administrative** en poste dans les établissements d'enseignement et les services académiques, mais aussi de chercher 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 mettre en place les carrés régaliens dans les rectorats.

La concertation avec les organisations syndicales a permis d'aboutir à un **plan de requalification** de la filière administrative pour une durée de six ans (2021-2026), qui a fait l'objet d'une validation interministérielle. Il est organisé autour de différents axes dont le repyramidage de la filière pour l'année 2022 se traduisant par la suppression de 750 emplois de catégorie C, 260 créations d'emplois de catégorie B et 490 créations d'emplois de catégorie A, tout en reconnaissant les compétences des personnels en poste.

Le pyramidage actuel est en décalage avec les autres départements ministériels et il ne paraît plus adapté. Ainsi, un effort sera conduit durant six ans pour recruter davantage d'AAE, en sortie des IRA et à partir des viviers internes, et de SAENES, notamment à partir du vivier des ADJAENES afin d'atteindre les objectifs ci-dessous.

Pyramidage de la filière administrative	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Actuellement	18%	33%	49%
Objectifs 2026	24%	37%	39%

La situation dans l'académie :

Répartition des supports définitifs de la filière Administrative au 28/10/2021

<i>Fil. ADF</i>	BOP 141	BOP 214	TOTAL	<i>Pr info. niveau nat°</i>
AAE	18%	12%	16%	18%
SA	30%	41%	34%	33%
ADJ	51%	47%	50%	49%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Evolution des emplois au regard des cibles 2026

	Cible 2026		Evolution totale / 2021
A	24%	294	+96
B	37%	453	+38
C	39%	477	-133
TOTAL	100%	1 223	+0

L'examen des missions relevant du poste de travail :

Pour effectuer une transformation de poste de catégorie C et B ou de B en A, les missions attendues sur le poste constituent le principal critère.

Il semble également important de prendre en compte les éléments liés au contexte du poste (nombre d'agents gérés, projets confiés, nombre d'élèves de la structure pour les EPLE, complexité de la structure).

Requalification de catégorie B en catégorie A

- Compétences attendues plus particulièrement d'une catégorie A, notamment :
 - Encadrer et animer une équipe ;
 - Evaluer et hiérarchiser des besoins ;
 - Prévenir et gérer des conflits ou des situations sensibles ;
 - Jouer un rôle de conseil ou d'aide à la décision ;
 - Accompagner les changements.

Requalification de catégorie C en catégorie B

- Compétences attendues d'une catégorie B notamment :
 - Evaluer et hiérarchiser des besoins ;
 - Apporter une réponse personnalisée ;
 - Réaliser des synthèses (capacités rédactionnelles) ;
 - Apporter une expertise technique ;
 - Avoir le sens de l'initiative.

Les compétences attendues sur le poste constituent un critère important pour examiner si un poste peut être transformé dans la catégorie supérieure. C'est un élément qui devra être pris en compte pour définir l'affectation des lauréats d'une liste d'aptitude et d'un concours interne.

L'opération de requalification qui comprend des objectifs importants ne peut se baser que sur la seule requalification éventuelle des postes des lauréats de liste d'aptitude et de concours, un travail doit également être engagé sur les postes.

Il peut se concevoir sur deux aspects : postes vacants à la prochaine rentrée et postes susceptibles d'être vacants (carte cible).

Les mesures envisagées en 2022 :

Le contingent attribué à l'académie est de 16 requalifications (en AAE et en SAENES).

Par ailleurs, l'académie dispose des autorisations de recrutement suivantes :

- 18 Attachés d'administration (dont 8 attachés issus des IRA, 1 emploi réservé défense et 1 travailleur handicapé), le contingent pour la liste d'aptitude n'est pas encore connu ;
- 13 nominations dans le corps des SAENES par liste d'aptitude
- 11 postes ouverts au concours interne SAENES ;

Par rapport au contingent attribué et aux autorisations de recrutement, une partie des nominations suite à l'obtention d'une liste d'aptitude pour l'accès au corps des AAE et des SAENES et une partie des nominations suite à réussite au concours interne AAE et SAENES classe normale devrait pouvoir faire l'objet d'une requalification avec transformation du poste si les missions inhérentes à ce dernier relèvent de la catégorie supérieure.

Une mesure de transformation de poste est proposée au 1^{er} septembre 2022 :

Poste de SAENES vacant au lycée de Joigny (spécialité non gestionnaire) en poste d'attaché d'administration de l'Etat dans ce même lycée.