

Charte des pratiques de pilotage en EPLE

Extrait de la circulaire du 24 août 2021

(<https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo31/MEND2125219X.htm>)

II. Le fonctionnement de l'EPL

Le ministère est engagé dans un chantier de transformation en profondeur de sa gestion des ressources humaines (GRH), avec l'objectif de développer en particulier une GRH de proximité permettant une gestion plus qualitative de ses personnels à l'appui d'un accompagnement fondé sur l'écoute, l'information, le conseil et l'accompagnement individualisé. Dans ce contexte, il convient de développer les compétences de tous les personnels d'encadrement, en particulier ceux de la filière administrative qui sont en poste dans les services académiques et au sein des EPLE. Cette montée en compétences est également nécessaire pour répondre aux enjeux de modernisation de la gestion budgétaire, financière et comptable. Parallèlement, et pour répondre aux besoins convergents exprimés par les équipes de direction, le ministère souhaite améliorer de manière significative le fonctionnement des systèmes d'information et leurs applications dédiées dans la mesure où elles permettent l'exercice des missions de tous les personnels au sein de l'établissement scolaire et, in fine, de mieux répondre aux besoins de ses usagers.

1. Tenir compte de l'évolution de la fonction administrative dans les EPLE

Membre de l'équipe de direction, l'adjoint gestionnaire joue un rôle majeur et remplit une fonction incontournable sous l'autorité du chef d'établissement qu'il seconde dans ses fonctions matérielles, financières et administratives ainsi que dans le champ de la gestion des ressources humaines. Il est une personne-ressource sur laquelle le chef d'établissement s'appuie au quotidien pour assumer le pilotage de l'EPL dont les fonctions administratives se transforment, en particulier sous l'effet :

- du déploiement d'une gestion des ressources humaines qualitative et personnalisée, qui induit que l'adjoint gestionnaire puisse délivrer des informations sur les ressources humaines de premier niveau à toutes catégories de personnel ;
- de la modernisation de la fonction financière et comptable des EPLE avec la constitution d'agences comptables regroupant un nombre critique d'établissements et le déploiement de deux applications informatiques ministérielles (Op@le et Opér@) ;
- le cas échéant, du déploiement des Cités éducatives, organisant l'action de l'État et des collectivités autour d'un collège - chef de file - et de son équipe pédagogique, éducative et administrative ;
- de la mise en place du dispositif d'évaluation des établissements ;
- de l'implication des collectivités territoriales de rattachement.

Du fait de sa polyvalence et de son expertise large, l'adjoint gestionnaire joue donc un rôle primordial dans le pilotage global de l'EPL. Adjoint à part entière du chef d'établissement, il est également chargé sous son égide des relations avec les collectivités territoriales de rattachement et plus largement avec de nombreux partenaires extérieurs avec lesquels il sait bâtir des liens confiants et structurés au service de l'EPL.

Dans les EPLE qui ont une charge de gestion plus lourde en raison de différentes caractéristiques (effectifs, offre et modalités de formation, internat, agence comptable, etc.), l'adjoint gestionnaire peut être secondé d'un gestionnaire délégué, fonctionnaire de catégorie A, sur les questions budgétaires, financières et comptables (fonction pouvant donner lieu à

délégation de fondé de pouvoir) ou par un gestionnaire délégué sur les questions juridiques, logistique et de travaux. De même, la sensibilité des relations que les personnels de direction entretiennent avec leurs partenaires et la complexité accrue des missions dévolues à l'EPLÉ font appel, en particulier dans les établissements complexes, à des compétences d'assistant de direction davantage que de simple secrétariat.

Le plan de requalification de la filière administrative prévoit également un renforcement de l'accompagnement des parcours professionnels avec la généralisation du tutorat et, pour les attachés, l'organisation d'entretiens de carrière. Il incite de même les académies à déployer une offre de formation d'adaptation à l'emploi et continue pour les personnels administratifs.

Enfin, le renforcement de l'accompagnement des EPLÉ par les académies se traduira par la création de nouveaux pôles d'expertise ayant notamment vocation à apporter un appui aux EPLÉ pour :

- l'accompagnement individualisé des personnels et le développement du bien-être au travail dans le cadre du développement de la GRH de proximité et des missions académiques de l'encadrement ;
- des missions dans les domaines budgétaire, comptable et financier, impactées par une évolution des outils et l'évolution des fonctions de contrôle de gestion et de contrôle interne comptable ;
- la numérisation croissante des services, ainsi que des relations avec les personnels et les familles, qui nécessite de renforcer les capacités de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'usage des systèmes d'information.