

La déconcentration

L'accompagnement des
mesures de déconcentration
en matière de gestion du
personnel



La GRH dans les EPSCP

Se situer dans l'organisation administrative de l'Etat, et en comprendre les évolutions en cours : décentralisation et déconcentration ;

Se situer dans la Fonction publique d'Etat, et au sein du ministère de l'Education nationale : administration centrale, rectorats, établissements ;

Se situer dans l'établissement et contribuer à l'accomplissement de ses missions (connaissance des instances, contribution au projet d'établissement, aide à la décision, au pilotage et prévisions).

Améliorer la qualité : gestion de proximité, réactivité, fiabilité, sécurité juridique.



Déconcentration et GRH dans les EPSCP

- La déconcentration, en opérant une redistribution des compétences entre ministre, recteurs, et présidents des établissements, répond à un objectif capital : **une gestion de proximité.**
- Ces changements modifient considérablement l'ensemble des organisations préexistantes :
Compétences requises, définition de procédures, organisation des services, travail collaboratif (en interne et/ou avec des structures hors établissement).



Déconcentration et GRH dans les EPSCP

- Un processus déjà bien amorcé et qui va se poursuivre ;
- Chaque étape a - et aura- des impacts sur les services de GRH.

Ce processus doit donc avoir du sens.

Il doit donc être compris et porté par l'ensemble des acteurs, et notamment par ceux qui, concrètement, vont être amenés à préparer ou prendre les actes déconcentrés.

La déconcentration de la Gestion du personnel à l'éducation nationale

- A l'éducation nationale, dans le domaine de la GRH certains pouvoirs sont délégués aux recteurs depuis longtemps.
- 1985
- 1992
 - Un décret de portée générale, du 1er juillet, dit « Charte de la déconcentration ».
 - L'article L 951-3 du Code de l'Education : **le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut déléguer des pouvoirs aux Présidents d'université** en matière de recrutement et de gestion des personnels titulaires, stagiaires et non titulaires de l'Etat.



La déconcentration de la Gestion du personnel à l'éducation nationale

Un exemple : les compétences déléguées aux présidents pour la population des enseignants chercheurs

1993 : un premier décret

- qui fixe les pouvoirs qui ne peuvent pas être délégués aux présidents ;
- qui prévoit que, pour ceux qui leur sont délégués, les présidents pourront déléguer leur signature aux SGE PES (et à certains fonctionnaires de catégorie A).

Puis un arrêté permet de mener une expérimentation : certains pouvoirs sont délégués aux présidents de 11 établissements.

1998 : Généralisation aux autres établissements

2001 : plusieurs arrêtés de délégations de pouvoirs concernent les assistants, les assimilés PR et MCF, les enseignants chercheurs non titulaires.



Un schéma général ...

Un cadre législatif ou réglementaire (lois et décrets) ;

Des mesures particulières (arrêtés) qui évoluent au fil du temps :

- Corps ou types de contrat concernés ;
- Actes de gestion concernés.

...qui ne se décline pas à l'identique, pour tous les types de population, au niveau des mesures particulières.



La déconcentration de la Gestion du personnel à l'éducation nationale

Pour les gestionnaires RH des établissements :

- Des difficultés à appréhender un dispositif mouvant ;
- Des mesures dispersées sur un certain nombre de textes ;
- Des inquiétudes ;
- La nécessité d'être formés, accompagnés, et de disposer, dans un environnement proche ou plus lointain, d'outils ou de personnes ressources.



La déconcentration : un accompagnement nécessaire

Les directions ministérielles (DPE et DPATE) ont mis en place des mesures d'accompagnement, et notamment :

Des réunions d'informations à un niveau « régional » ;

Des personnes ressources disponibles en administration centrale et, parfois l'accès facilité à certaines informations à caractère juridique : réponses aux questions, jurisprudence,....



La déconcentration : un accompagnement nécessaire

Un projet de l'AMUE auquel sont associés la DPATE, un SGEPEs, deux responsables RH d'établissement et deux membres de l'Association PARFAIRE.

- Conception et réalisation d'un kit de formation qui sera livré aux établissements ;
- Un outil en ligne qui indique, acte par acte d'une part, et population par population d'autre part, le niveau de gestion compétent (ministre, recteur, président) et qui précise les possibilités de délégation de signature.

La déconcentration : un accompagnement nécessaire

- Ce kit a vocation à être porté par l'encadrement du public cible
 - Une part importante de cet accompagnement incombe à l'établissement ;
 - Impulsion d'une dynamique au sein des services RH : Compétence individuelle et compétence collective, réflexions sur les procédures et l'organisation, évaluer la nécessité de besoins de formations complémentaires, situer les personnes ressources dans ou hors l'établissement ;

Les objectifs de la formation

Que les acteurs dans l'établissement ...

- aient une vision d'ensemble de leurs missions et responsabilités ;
- connaissent mieux le système auquel ils appartiennent, et les particularités de l'enseignement supérieur ;
- soient conscients de la nécessité des évolutions de leur activité ;
- comprennent que ces modifications entraînent des changements d'organisation auxquels chacun doit contribuer ;
- que l'accroissement des responsabilités impose notamment un mode de travail collaboratif au sein des services, et parfois au delà.

