

Avenir des agences comptables, où en sommes-nous ?

Depuis un peu plus d'un an, l'académie a réouvert le chantier interrompu depuis 2021 du fait du déploiement d'Op@le d'une réflexion sur l'avenir des agences comptables concentrés autour de 4 axes de réflexion préalables à tout projet de refonte du dispositif actuel : la définition des caractéristiques d'une agence comptable, la professionnalisation des fonctions, la dynamisation des recrutements et enfin la définition d'une carte cible. C'est ce dernier point qui commence à être abordé.

Cette réflexion s'organise sous forme d'une alternance entre un atelier de réflexion et un groupe de travail destiné à valider les pistes émises lors de l'atelier précédent. Des représentants de l'administration, des experts et les OS participent à ce chantier avec un rythme soutenu.

Aucune directive ministérielle n'enjoint aux académies de procéder à une concentration des agences comptables. Il s'agit donc d'une initiative académique, qui n'est pas isolée car d'autres académies œuvrent également en ce sens, mais qui ne procède pas d'une volonté ministérielle.

Pour notre organisation, une refonte de la carte comptable doit nécessairement s'accompagner de chantiers connexes qui ne relèvent pas de la compétence académique, à savoir :

- ⇒ Une refonte de l'indemnité de caisse et de responsabilité des agents comptables, progressive jusqu'à 7 établissements par groupement mais qui ne prévoit qu'environ 40€ brut par mois et par établissement supplémentaire à partir du huitième.
- ⇒ Une reconnaissance de la fonction de gestionnaire déléguée, créée en juillet 2023, par un alignement du RIFSEEP des collègues sur celui des fondés de pouvoir, fonctionnaires de même catégorie également adjoints du secrétaire général agent comptable.
- ⇒ Un repyramidage des équipes autour de l'agent comptable et une sanctuarisation des moyens alloués au titre de la gestion financière afin que ces postes ne soient pas affectés à d'autres missions par les chefs d'établissement.

Il nous est apparu que malgré toutes nos réserves, l'académie ira au bout de son projet. Nous avons donc décidé de participer aux réunions de ce groupe de travail afin que cette refonte de la carte comptable à laquelle nous sommes opposés tant qu'elle n'est pas encadrée réglementairement ne devienne une source de maltraitance pour les personnels.

Après un an de travaux, il nous est apparu nécessaire de rappeler les exigences préalables d'A&I UNSA et de faire un point d'étape au moment où nous entrons dans la phase finale de ce chantier.

Nos exigences :

Mieux prendre en considération la typologie des établissements rattachés pour intégrer la complexité des opérations financières induites par la structure de l'établissement (LGT, LP tertiaire, LP industriel, LP bâtiment, LP hôtelier, CLG avec cuisine autonome ou satellite, présence d'un internat)

Mettre en place une pondération basée sur les typologies et les « difficultés comptables » que représentent les établissements d'un groupement comptable pour réviser le barème de dotation en personnels administratifs.

Systématiser et accélérer la mise en place du triptyque AC / Fondé de pouvoir / Gestionnaire délégué.

Etudier la requalification de C en B des postes d'assistants de gestion et d'assistants de comptabilité pour tenir compte de la technicité des missions accomplies par les personnels.

Offrir un accompagnement RH renforcé aux personnels qui se verraient touchés par une mesure de carte scolaire.

Déterminer la carte comptable en prenant en compte les données inhérentes à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences des personnels de l'académie.

Les travaux du groupe de travail :

Les thèmes que nous avons abordés au cours de ce groupe de travail sont divers et les conclusions qui en ressortent sont les suivantes :

Améliorer l'attractivité du métier de comptable :

Offrir aux collègues qui s'interrogent sur leur avenir professionnel et une évolution vers le métier d'agent comptable un parcours de formation associant apports théoriques et immersion en agence comptable. Ce parcours serait reconnu par une attestation de formation qui serait valorisante lors d'une candidature future.

Réfléchir au positionnement des établissements sièges de groupements en prenant en compte l'attractivité géographique de l'établissement et la complexité de la gestion matérielle de l'établissement. Il s'agirait de ne pas positionner le siège de l'agence comptable dans un établissement dont la gestion matérielle est fortement complexe.

Généraliser le triptyque SG AC assisté de deux adjoints de catégorie A, l'un en charge de la gestion comptable (fondé de pouvoir), l'autre de la gestion matérielle (gestionnaire délégué).

Professionaliser et stabiliser les équipes et les agences :

Renforcer les formations métier auprès des agents comptables et de leurs équipes au-delà des formations d'adaptation à l'emploi.

Atteindre une taille critique qui permettrait de constituer autour de l'agent comptable une équipe suffisamment étoffée pour répondre aux besoins des établissements.

Renforcer le maillage territorial des gestionnaires itinérants pour répondre aux situations de difficultés rencontrés par les établissements rattachés.

Détermination de la carte cible :

Plusieurs scenarii ont été étudiés pour arrêter l'objectif à atteindre concernant le nombre d'agences comptables sur le territoire académique. Lors de dernières réunions, deux hypothèses ont été retenues pour continuer les travaux : 32 ou 34 agences comptables.

Du point de vue de la temporalité, l'objectif de la carte cible vise la rentrée 2031.

La mise en œuvre de cette carte cible serait progressive au fil du temps, en fonction des départs « naturels » que constituent les mutations ou les retraites des agents comptables actuellement en poste.

Lors de la dernière réunion, les atouts et fragilités des actuels établissements sièges ont été étudiés afin de déterminer s'ils répondent aux critères d'attractivité qui ont été préalablement définis, à savoir :

- ⇒ Contexte socio-économique (bassins de vie)
- ⇒ Charge de travail et structuration de l'équipe
- ⇒ Localisation (zones périphériques et situation en fond de vallée)
- ⇒ Situation RH
- ⇒ Etablissement support avec une valorisation indemnitaire (LPO plutôt que LGT) mais il ne faut pas que l'établissement ait une gestion matérielle trop complexe
- ⇒ Equilibre dans la distance, peu d'ER très éloignés, quelques ER moyennement éloignés et quelques ER proches (participation aux conseils d'AC, contrôle de régie, COFI)

Les deux prochaines réunions prévues après les congés de Noël seront consacrées à la définition du périmètre des futures agences comptables et donc de la carte cible afin qu'elle soit présentée lors d'un prochain CSA.