

# Carrière et mobilité d'un secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur [sgepes]

# Introduction

La direction de l'encadrement de la direction générale des ressources humaines, la conférence des présidents d'université et l'association des secrétaires généraux ont souhaité proposer un cadre sur la mobilité et la carrière des secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES).

Ce cadre de référence fournit des analyses de gestion prévisionnelle, des informations concrètes sur les perspectives de mobilité et de carrière et leurs modalités de mise en œuvre, des propositions pour accompagner les fins de carrière...

Ces travaux communs s'inscrivent dans la continuité de ceux qui ont abouti à la publication début 2005 d'un guide sur le recrutement des secrétaires généraux.

Les secrétaires généraux des établissements d'enseignement supérieur attendent des informations sur les perspectives de mobilité et de carrière, tant au sein de l'éducation nationale qu'au sein de l'ensemble de la fonction publique. Ils souhaitent également qu'un accompagnement personnalisé soit proposé à ceux qui souhaitent changer de poste ou sont confrontés à l'obligation de mobilité instaurée en 2001, ou encore à ceux dont le détachement arrive à son terme sans être renouvelé.

Les présidents de ces établissements souhaitent que les perspectives de carrière dans l'enseignement supérieur soient suffisamment attractives pour pouvoir recruter les cadres dont ils ont besoin dans un contexte de forte évolution.

La mise en place de la LOLF, la modernisation des universités, le rapprochement entre universités et organismes de recherche... impliquent un développement des compétences en matière de gestion financière, de gestion des ressources humaines, d'évaluation et de pilotage

La direction de l'encadrement a pour mission de favoriser une gestion des carrières qui s'appuie sur la mise en visibilité des parcours professionnels possibles au sein de l'éducation nationale et plus largement au sein de la fonction publique, l'accompagnement individualisé de la mobilité des cadres et le dialogue avec leurs représentants sur les priorités.

Elle doit veiller à renforcer l'attractivité financière des fonctions de secrétaire général dans un cadre cohérent pour l'ensemble des emplois fonctionnels de l'éducation nationale, à développer les viviers des futurs cadres sur emplois fonctionnels et à proposer des formations ciblées.

## message de la directrice de l'encadrement

En 2004, la direction de l'encadrement a défini avec la conférence des présidents d'université et l'association des secrétaires généraux un cadre méthodologique pour le recrutement des SGEPEs. Une brochure intitulée "recruter un secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur, une démarche concertée" a été diffusée en février 2005 non seulement aux présidents d'université mais aussi à leurs secrétaires généraux et aux personnels souhaitant évoluer vers ces fonctions <sup>1</sup>. Les différentes étapes d'un recrutement y sont décrites : définition du profil de poste, élaboration d'un dossier d'information du candidat, rédaction et publication de la fiche de poste, suivi des candidatures, préparation des entretiens et intégration du nouveau secrétaire général.

En 2005, dans la continuité de ces travaux, la direction de l'encadrement, la conférence des présidents d'université et l'association des secrétaires généraux ont souhaité présenter aux SGEPEs un recueil d'informations sur les thèmes de la mobilité professionnelle et des carrières. Des représentants du centre national de la fonction publique territoriale et de la DGAFP ont été associés aux réunions de définition des orientations du groupe de travail.

Le document ci-joint rassemble des données synthétiques sur les profils et les parcours des SGEPEs aujourd'hui en fonctions. Il décrit les perspectives de mobilité liées au mouvement des emplois fonctionnels, aux départs à la retraite et aux changements de poste prévus par les statuts d'emploi. Des aménagements à la mise en œuvre de l'obligation statutaire de mobilité sont prévus pour ceux qui sont proches de l'âge du départ à la retraite. Les autres sont invités à anticiper la recherche d'un nouveau poste de façon à bénéficier d'un temps suffisant de préparation et d'un plus grand nombre d'opportunités. Si nécessaire, ils peuvent réaliser par l'intermédiaire de la direction de l'encadrement un bilan professionnel avec un spécialiste externe.

Des informations pratiques sur les différentes possibilités d'évolution professionnelle sont rassemblées dans ce document. Sont présentées à la fois les possibilités d'évolution vers les autres emplois fonctionnels administratifs du MENESR et celles qui sont offertes par d'autres administrations, notamment dans la fonction publique territoriale <sup>2</sup>.

Conçu initialement pour les SGEPEs, ce recueil d'informations pourra aussi être utile aux autres personnels d'encadrement supérieur qui envisagent une mobilité professionnelle.

La directrice de l'encadrement  
Ghislaine Matringe

<sup>1</sup> Cette brochure peut être consultée sur le site "education.gouv.fr"

<sup>2</sup> Des informations plus détaillées sont présentées dans Pléiade et seront régulièrement mises à jour.

## message du premier vice-président de la conférence des présidents d'université

On ne peut que se réjouir de constater que des présidents d'université, des secrétaires généraux et des responsables de la Direction de l'Encadrement aient pu conduire ensemble une réflexion, depuis deux ans, sur la carrière et la mobilité des SGEPEs, avec une attention particulière portée d'une part à la question du "vivier" des futurs SGEPEs, et d'autre part à la fin de carrière, pour aboutir à la mise au point du présent rapport.

La Conférence des Présidents d'Université est en effet très attachée à la bonne coopération entre le Président et le Secrétaire Général de chaque établissement, aux qualités professionnelles et humaines de tout l'encadrement supérieur et en particulier du secrétaire général, et à la liberté de choix du chef d'établissement en matière de recrutement. Ces approches des présidents d'université sont complètement prises en compte dans ce document.

Je forme le vœu qu'à partir des pistes qui y sont tracées, des solutions pratiques soient mises en œuvre, par une gestion harmonieuse des carrières et de la mobilité des SGEPEs, et que la réflexion se poursuive, de façon pleinement coopérative, et notamment en relation avec les présidents d'université.

Le Premier Vice-Président  
Yannick Vallée

## Le contexte de la mobilité

page 5

- Les prévisions de départ à la retraite et de mobilité obligatoire de 2006 à 2015
- La nécessité de conduire une politique de vivier

## L'organisation de la mobilité

page 6

- La nécessité d'anticiper les mutations liées à l'obligation de mobilité
- L'organisation d'un mouvement de l'encadrement administratif
- Les conditions et les modalités de la sortie d'emploi
- Le nouveau schéma de positionnement des régimes indemnitaires des emplois fonctionnels administratifs

## L'accompagnement des dernières années de la carrière

page 9

- La prise en compte des départs en retraite lors de l'examen de l'obligation de mobilité
- Des missions d'expertise confiées aux SGEPEs (secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur)
- La possibilité de sur-cotisation pour la retraite des cadres ayant occupé un emploi fonctionnel

## Éléments d'information sur les carrières et le recrutement des SGEPEs

page 11

- L'analyse des parcours professionnels des SGEPEs en poste en 2005
- Le recrutement et l'attractivité des postes de SGEPEs
- Les candidatures sur les postes de SGEPEs en 2004
- Le bilan quantitatif du mouvement 2005 de l'encadrement administratif
- Le devenir des personnels qui ont cessé d'exercer les fonctions de SGEPEs

## Les différentes possibilités de mobilité fonctionnelle

page 14

- Les possibilités d'évolution en interne au MENESR
- La mobilité externe

## Annexes

page 17

# Le contexte de la mobilité

## Les prévisions de départ à la retraite et de mobilité obligatoire de 2006 à 2015

Une étude prévisionnelle sur les SGEPEs actuellement en fonctions lorsqu'ils auront atteint 10 ans d'exercice dans leur poste a été menée. Elle permet d'identifier la répartition par année de la mise en

œuvre des mobilités obligatoires et met en lumière la problématique de l'âge au moment de cette mobilité obligatoire. Un tiers aura en effet entre 60 et 65 ans et un quart aura entre 55 et 59 ans.

Les premiers départs liés à l'obligation de mobilité se produisent en 2006 (5 SGEPEs) mais c'est à partir de 2009 que ces départs s'accéléreront (18 par an, en moyenne, entre 2009 et 2014).

### Année de l'obligation de mobilité

âge	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
65 à 68ans	0	0	1	1	1	3	1	7	7	0	21
60 à 64 ans	1	3	1	7	5	13	9	6	10	0	55
55 à 59 ans	2	1	2	3	2	6	6	6	5	1	34
50 à 54 ans	1	1	0	4	7	2	3	3	6	0	27
Total	4	5	4	15	15	24	19	22	28	1	137

## La nécessité de conduire une politique de vivier

La direction de l'encadrement prévoit des actions de sensibilisation des universités et des académies à la nécessité de constituer des viviers de recrutement pour ces postes de responsabilité.

La mise en œuvre d'une politique de vivier passe également par l'affectation de CASU à la sortie de l'ESEN en nombre plus important. Les nouveaux programmes de la formation des CASU intègrent davantage les priorités de l'enseignement supérieur.

Les SGEPEs d'aujourd'hui ont un rôle à jouer dans le recrutement, l'accueil et le développement des compétences des nouveaux CASU.

Les formations des personnels d'encadrement supérieur organisées par l'ESEN, en partenariat avec des universités, peuvent aussi permettre de préparer des cadres qui envisagent d'exercer dans quelques années des fonctions de secrétaire général dans une université ou une grande école. (Informations complémentaires sur [www.esen.education.gouv.fr](http://www.esen.education.gouv.fr))

# L'organisation de la mobilité

## La nécessité d'anticiper les mutations liées à l'obligation de mobilité

Près des deux tiers des SGEPEs seront soumis à l'obligation de mobilité entre 55 et 64 ans. Des mesures d'accompagnement spécifiques sont nécessaires.

Dans certains cas, une anticipation de cette mobilité est à envisager. En effet, les présidents d'université souhaitent souvent que les cadres qu'ils recrutent s'engagent sur une durée de poste de 4 à 6 ans, ce qui ne sera alors pas toujours possible. De même, on constate souvent, au sein de notre ministère comme dans l'ensemble du monde du travail, que les recruteurs privilégient les candidatures de cadres plus jeunes. L'âge moyen constaté pour les SGEPEs nouvellement recrutés est en effet de 48 ans.

Cette nécessaire anticipation s'inscrit aussi dans la comparaison entre la situation des SGEPEs et celle des autres cadres. L'obligation de mobilité pour les SGEPEs se réalise après 10 ans dans le même poste contre 6 ans pour les IADSDEN, les directeurs de CRDP ou les sous-directeurs de l'administration centrale. Les secrétaires généraux d'académie doivent changer de poste au plus tard au bout de 8 ans.

La démarche de recherche de poste doit alors s'envisager à des moments clés en liaison étroite avec le président d'université :

- la fin de la 4<sup>e</sup> année de détachement
- la 8<sup>e</sup> année de présence dans un poste (soit la 3<sup>e</sup> année du 2<sup>e</sup> détachement)

La direction de l'encadrement prévoit de convier systématiquement les cadres à un entretien carrière l'année des 8 ans dans le poste. Par ailleurs un bilan professionnel externe pourra leur être proposé.

## L'organisation d'un mouvement annuel de l'encadrement administratif

La mise en œuvre d'un mouvement, à partir de 2005, traduit la volonté de la DE d'organiser la

mobilité des personnels gérés et de les aider à anticiper la mise en œuvre de leurs projets d'évolution professionnelle. Ce dispositif répond aux souhaits exprimés par les cadres et notamment les SGEPEs. En effet, il permet de donner une visibilité plus grande sur l'ensemble des postes disponibles et facilite donc les choix des candidats. Il facilite également l'organisation des mobilités tant pour les services que pour les personnels et leur famille en se calant sur les calendriers scolaires. De même, il augmente le nombre de candidats et contribue à mieux connaître les viviers pour les emplois fonctionnels. Certains candidats, retenus simultanément sur plusieurs postes, ont eu une possibilité de choix, ce dont ils n'auraient pu bénéficier si les postes avaient été publiés à des dates différentes. Il a été décidé, en lien avec les cadres et leurs responsables, de ne publier que les postes vacants ou prochainement vacants en raison d'un départ confirmé (retraite, détachement, mutation...).

En 2006, à côté du mouvement de l'encadrement administratif pour les postes de SGA, SGASU, SGEPEs organisé en avril, celui des directeurs, directeurs adjoints de CROUS et des directeurs de CLOUS a été lancé en collaboration avec le CNOUS, puis celui des directeurs de CRDP avec le CNDP.

La publication au BOEN a été remplacée par une simple publication sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) pour les postes qui se sont libérés dans un second temps. Cela a permis de diffuser plus rapidement les informations et les délais de recrutement ont pu être raccourcis.

Les modalités de candidatures pouvaient à la fois s'exprimer sur les postes publiés et pouvaient également comprendre l'expression de choix plus larges afin de permettre de construire des recrutements en chaîne et d'alimenter les viviers.

Ainsi, ce mouvement a permis de recueillir des informations plus précises et récentes sur les candidats à la mobilité et d'améliorer la gestion

individualisée et notamment de proposer à certains cadres en recherche de mobilité, à court ou moyen terme, un point carrière ou un bilan professionnel.

Bien sûr, les postes déclarés vacants à des dates éloignées du mouvement sont publiés hors mouvement, dès que la vacance est connue.

### Les conditions et les modalités de la sortie d'emploi

Les emplois de SGEPEs sont des emplois fonctionnels dans lesquels les personnels sont détachés pour une durée déterminée. Il est inscrit dans les statuts de l'emploi fonctionnel de SGEPEs qu'il peut être mis fin à tout moment au détachement dans l'intérêt du service. L'ensemble des participants du groupe de travail ne remet pas en cause cette disposition et s'accorde sur la nécessaire confiance entre le président de l'université et son secrétaire général. Cela a été repéré comme un point clé lors des travaux d'élaboration du guide sur le recrutement. Toutefois, il est souhaitable d'identifier quelques modalités de mise en œuvre de ces fins de fonction partagées par l'ensemble des acteurs.

→ La mise en œuvre du mouvement de l'encadrement pour la rentrée scolaire et universitaire doit être la référence pour les change-

ments de secrétaire général et les mobilités. Ainsi, sauf cas particulier, il est recommandé d'anticiper ou d'attendre pour que la fin de fonctions d'un SGEPEs s'inscrive dans ce calendrier.

→ Il apparaît, dans tous les cas, qu'un préavis d'une durée suffisamment longue pour permettre une recherche de poste (de l'ordre de 6 mois) puisse être fixé d'un commun accord.

→ La durée d'un détachement dans l'emploi fonctionnel est de 5 ans, renouvelable une fois. Le renouvellement du détachement peut être accordé pour une durée inférieure à 5 ans, avec l'accord du président de l'université, du directeur de l'encadrement et de l'intéressé.

Un renouvellement de détachement pour une durée plus courte que 5 ans peut en effet permettre au SGEPEs de s'inscrire plus facilement dans des mouvements annuels.

Ces mesures ont vocation à améliorer les conditions de sorties pour les cadres mais elles contribuent aussi à rendre les postes de SGEPEs attractifs. En effet, il faut pouvoir donner l'assurance aux candidats potentiels que les sorties d'emploi sont préparées et se réalisent sans prise de risque démesurée.



### Le nouveau schéma de positionnement des régimes indemnitaires des emplois fonctionnels administratifs (au 01/01/2006) :

Situation structure actuelle 2006		
Emplois	IPTS (1) + IRA (2)	Nature d'emploi
74	9494+3171	SGASU G1
12 665*		
220	9494+2536	SGASU G2
12 030*		

\* montant délégué

Emplois	ICA (1)	Nature d'emploi
52	11 800 / 23 600	SGEPES G1
46	9 100 / 18 200	SGEPES G2
59	6 750 / 13 500	SGEPES G3

taux moyen / taux maxi

Emplois	ICA (1)	Nature d'emploi
3	15 650 / 31 300	SGA G1
11	13 900 / 27 800	SGA G2
17	11 800 / 23 600	SGA G3

taux moyen / taux maxi

Emplois	moyenne du total du régime indemnitaire
43	35 500
Sous-Directeur	

La direction de l'encadrement a défini, pour 2006, un schéma de positionnement des régimes indemnitaires dont l'objectif est, non seulement, de revaloriser les régimes indemnitaires mais, aussi, de proposer un cadre cohérent facilitant les mobilités entre l'environnement scolaire et supérieur ainsi qu'entre les services déconcentrés et l'administration centrale, de mettre en adéquation les rémunérations avec les responsabilités exercées, de renforcer l'attractivité des fonctions d'encadrement, de favoriser la mobilité.

En ce qui concerne le niveau des régimes indemnitaires, des passerelles ont été établies entre les

postes de secrétaire général d'académie (SGA) du premier groupe et les postes de sous-directeur, les postes de SGA du 3<sup>e</sup> groupe et les postes de SGEPES du 1<sup>er</sup> groupe, les postes de SGEPES du 3<sup>e</sup> groupe et les postes de SGASU.

Les montants des indemnités de charges administratives indiqués dans le schéma sont exprimés en taux moyen et en taux maxi (soit taux moyen x 2).

Le dispositif mis en œuvre en 2006 permet de traduire la reconnaissance de l'accroissement du niveau de complexité lié à l'exercice des fonctions de SGEPES.

1 ICA : Indemnité de charge administrative

2 IRA : Indemnité de responsabilité administrative

3 IPTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

# L'accompagnement des dernières années de la carrière

## La prise en compte des départs en retraite lors de l'examen de l'obligation de mobilité

Le nombre de SGEPEs proches de la retraite et concernés par l'obligation de mobilité avant 2010 sera en réalité assez faible. En effet, les SGEPEs qui auront plus de 60 ans lors de leur mobilité obligatoire ne seront que 5 par an de 2006 à 2008, 7 en 2009 et 4 en 2010.

→ Une approche individuelle d'examen, au cas par cas, des demandes de prolongation sera privilégiée afin de permettre certaines dérogations ponctuelles en accord avec les présidents d'université.

Plusieurs critères pourront être retenus comme le nombre des mobilités fonctionnelles et géographiques réalisées tout au long de la carrière, la situation de l'université ou de l'établissement et la nature des projets à conduire à court terme.

## Des missions d'expertise confiées aux SGEPEs

La définition des thèmes de ces missions appartient principalement à la direction de l'enseignement supérieur et à la conférence des présidents d'université.

### Des fonctions d'expertise au sein des établissements

Le renforcement de l'encadrement dans les établissements d'enseignement supérieur constitue une orientation soutenue par la direction générale de l'enseignement supérieur et la conférence des présidents d'université. Il accompagne les nouveaux enjeux auxquels les universités sont confrontées.

→ Les cadres ayant exercé les fonctions de SGEPEs pourraient contribuer à ce renforcement en pouvant aussi exercer des fonctions d'adjoint

au SGEPEs dans un autre établissement, de DRH, de responsable du patrimoine, lorsqu'ils quittent leurs fonctions.

L'évolution vers certaines de ces fonctions peut se faire à niveau de responsabilité et de rémunérations équivalentes si le SGEPEs d'un établissement du groupe 2 rejoint pour exercer des fonctions d'adjoint un établissement du groupe 1. Cette perspective correspond dans certains cas aux aspirations des cadres qui souhaitent poursuivre leur activité en étant moins en première ligne ou qui privilégient l'environnement géographique.

La direction de l'encadrement et la direction générale de l'enseignement supérieur souhaitent conserver ces compétences confirmées au sein de l'enseignement supérieur.

→ De nouveaux emplois de SGASU pourraient être implantés dans les universités les plus importantes pour répondre à cette situation tout en développant des viviers pour demain.

Ces fonctions peuvent s'exercer sur plusieurs années.

### Des missions liées aux grandes priorités des universités

Une autre hypothèse complémentaire est le développement de missions nouvelles au sein des universités. Les différents thèmes envisagés sont le contrôle de gestion, le développement des relations inter-universitaires, les projets de coopération internationale, de développement d'actions en partenariat avec le réseau des œuvres universitaires et scolaires, le suivi de la scolarité des étudiants étrangers, la mise en place de structures d'aides de préparation à la recherche d'emploi pour les étudiants... L'ensemble de ces thèmes sont des sujets sur lesquels les anciens SGEPEs peuvent collaborer dès 2006 pour des missions de longue durée. Lors de la création des Pôles de Recherche et

d'enseignement Supérieur, des équipes chargées de concevoir des projets communs aux universités d'un même pôle seront constituées. Dans certains cas des services seront fusionnés (communication, valorisation et transfert, relations internationales...). L'expertise des SGEPEs pourra être précieuse pour provoquer et accompagner les rapprochements puis pour encadrer leurs services administratifs lorsque l'organisation de ces structures prendra la forme d'un établissement public.

#### **Des missions sur le recrutement et la formation initiale et continue**

Les cadres ayant exercé les fonctions de SGEPEs peuvent contribuer à la définition d'épreuves de concours et à la participation aux jurys de recrutement des personnels administratifs des universités.

La formation des attachés dans les instituts régionaux d'administration est en cours de refonte. Tous les nouveaux attachés destinés à rejoindre l'éducation nationale suivront cette formation qui comportera désormais un module de spécialisation et de connaissance de l'environnement du système éducatif. Des stages pratiques se dérouleront dans des EPLE et des EPCSCP. Les anciens SGEPEs peuvent transmettre aux jeunes attachés leurs connaissances du milieu universitaire en tant qu'intervenants dans les formations théoriques. Sur le terrain, ils ont aussi un rôle à jouer en termes de définition des missions des stagiaires, d'orientation et de suivi des stages.

Les SGEPEs peuvent être associés aux formations des cadres de l'enseignement supérieur organisées par l'ESEN, parfois en partenariat avec des universités. Au cours de ces formations, ils peuvent apporter le témoignage de leur expérience professionnelle et contribuer au suivi individuel de l'activité des stagiaires, notamment lors de la préparation des mémoires.

De même, ils peuvent exercer un rôle de tutorat des fonctionnaires qui pour la première fois sont affectés dans un établissement d'enseignement supérieur (attachés, ingénieurs d'études et aussi les agents comptables détachés de l'administration de la comptabilité publique).

Les SGEPEs ont un rôle à jouer pour la mise en œuvre des formations d'adaptation à l'emploi de tous les jeunes fonctionnaires de la filière ITRF (développement de sessions de formations inter-universitaires, à l'instar de ce qui se fait déjà en Ile-de-France).

→ Les modalités de prise en charge de ces cadres par les universités peuvent varier selon les cas : réintégration dans le grade d'origine ou utilisation d'un emploi de SGASU pour une durée déterminée.

#### **La possibilité de surcotisation retraite pour les cadres ayant occupé un emploi fonctionnel**

Le montant de la retraite est calculé sur la base de l'indice détenu pendant les 6 derniers mois d'activité. Toutefois, il peut être calculé à partir des traitements soumis à retenue afférents à l'un des emplois détenus pendant au moins deux ans au cours des quinze dernières années d'activité. Cela permet de bénéficier d'une pension de retraite calculée sur l'indice de l'emploi fonctionnel et non celui du grade d'origine. Pour bénéficier de cette disposition, le cadre qui n'est plus sur emploi fonctionnel, doit en faire la demande dans un délai d'un an après avoir quitté son emploi fonctionnel. Une "sur cotisation" lui sera demandée car sa retenue sur traitement sera déterminée à partir de l'indice qu'il détenait dans son emploi fonctionnel.

Cette disposition permet d'atténuer les conséquences d'un départ de son emploi fonctionnel avant la date de départ à la retraite. (voir en annexe page 21 le texte qui présente cette disposition).

# Éléments d'information sur les carrières et le recrutement des SGEPES

## L'analyse des parcours professionnels des SGEPES en poste en 2005

L'analyse des curriculum vitae des SGEPES en fonction a été réalisée à partir de 149 CV, ce qui correspond à plus de 90% de l'ensemble SGEPES. Elle fait apparaître des tendances majoritaires :

### En ce qui concerne leur formation initiale,

→ 80% ont au moins un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur.

Parmi eux, 59% ont une licence ou une maîtrise et 21% ont un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle. L'analyse par domaine montre qu'il s'agit le plus souvent d'une formation juridique (36%).

### L'analyse par corps d'origine montre une assez grande stabilité dans le recrutement :

→ Plus des trois quarts des SGEPES appartiennent au corps des CASU

Cette tendance se poursuit lorsque l'on analyse les recrutements sur l'année 2004-2005. Cette situation résulte des compétences diversifiées acquises par les CASU au cours de leur carrière et par leur plus grande mobilité en comparaison avec d'autres corps.

Les administrateurs civils privilégient des postes en Ile-de-France et les ingénieurs de recherche privilégient des postes dans leur université ou dans les universités de proximité.

L'analyse par sexe montre, comme pour l'ensemble des fonctions d'encadrement, un déséquilibre entre les hommes et les femmes.

→ les femmes représentent 32% des SGEPES au 1<sup>er</sup> décembre 2005.

Les étapes de leur carrière sont en partie la conséquence de leur appartenance majoritaire au corps des CASU :

→ 29% des SGEPES ont été agents comptables en EPLE au cours de leur carrière et 4% ont été agent comptable en EPCSCP.

Parmi ceux qui viennent des autres administrations ou autres fonctions publiques, ce sont les personnels des collectivités territoriales (7) qui sont les plus représentés dans les emplois de SGEPES. Quant aux administrateurs civils (6), ils viennent des administrations centrales (éducation nationale, affaires sociales...).

→ Les SGEPES ont souvent occupé plusieurs emplois fonctionnels tant en université qu'en académie (62 soit 42% d'entre eux).

Les attachés principaux (6 sur 11) et les IGE-IGR (8) ont travaillé à l'administration centrale du MENESR ou dans un établissement d'enseignement supérieur, 2 IGR relevaient du CNRS.

### La mobilité géographique est limitée

→ Dans la grande majorité des cas (81%), les SGEPES résidaient déjà dans l'académie ou dans une académie voisine avant de rejoindre leur poste actuel.

#### Poste précédent celui de SGEPES occupé au printemps 2005

Autre poste dans l'académie	87	57%
Dans une académie voisine	37	25%
Dans une académie éloignée (dont 9 outre mer)	28	18%
Total	152	100%

### Les possibilités de mobilité et de carrière dans les fonctions de SGEPEs sont réelles.

→ Plus d'un quart d'entre eux ont exercé des fonctions de SGEPEs dans plusieurs établissements (27 %)

Cela illustre les possibilités de mobilité et de carrière dans ces fonctions, compte tenu de la diversité des établissements (universités, écoles, IUFM) mais aussi les tailles différentes permettant de progresser dans les catégories d'établissement. Sur les 31 SGEPEs qui étaient déjà SGEPEs dans un autre établissement juste avant leurs fonctions actuelles, 8 étaient SGEPEs d'IUFM avant de devenir SGEPEs d'université, 2 ont exercé successivement dans 3 postes de SGEPEs. Les fonctions de SGEPEs constituent à plusieurs titres un débouché :

→ un débouché pour les cadres exerçant déjà dans l'enseignement supérieur :

40 d'entre eux exerçaient des fonctions de direction (DRH, scolarité... en tant que CASU ou SGASU ou IGR).

→ une opportunité intéressante pour des administrateurs civils, notamment lors de leur mobilité statutaire. 10 d'entre eux occupaient cette fonction en 2005.

→ un débouché pour les cadres administratifs ayant exercé des fonctions de secrétaire général en inspection académique (11 d'entre eux) ou venant du réseau des œuvres universitaires (6 d'entre eux).

## Le recrutement et l'attractivité des postes de SGEPEs

### Les candidatures sur les postes de SGEPEs en 2004

Une étude a été menée sur les candidatures aux 31 postes de SGEPEs publiés en 2004 (19 % des postes). L'étude détaillée est présentée en annexe 1.

Au total, 213 personnes se sont portées candidates sur au moins l'un de ces postes et 364 dossiers de candidatures ont été déposés (soit en moyenne 1,7 dossier par personne).

12 candidatures ont été recueillies en moyenne par poste, ces chiffres sont identiques pour les postes du groupe I et les postes du groupe II. Ce sont les établissements de l'Ile-de-France qui recueillent le plus grand nombre de candidatures (entre 25 et 33 par poste).

Les caractéristiques des candidats sont assez proches de celles des SGEPEs en fonction. En effet, 70 % des candidats et 79 % de ceux qui ont été recrutés appartiennent au corps des CASU. De même, parmi les candidats retenus 55 % occupaient déjà un emploi fonctionnel et 34 % étaient déjà SGEPEs. Enfin, 58 % des candidats choisis résidaient déjà dans l'académie.

Les femmes qui représentent 33 % des candidats apparaissent moins sélectionnées au final puisqu'elles ne représentent que 24 % des personnes recrutées.

### Le bilan quantitatif du mouvement 2005 de l'encadrement administratif

En 2005, l'organisation d'un mouvement de l'ensemble de l'encadrement administratif permet d'établir des comparaisons entre l'attractivité des différents emplois fonctionnels.

#### Les postes publiés :

Les postes de SGEPEs représentent plus de 40 % des postes publiés (cf tableau ci-dessous).

#### Les candidats à des postes publiés :

Au total, 189 personnes ont présenté au moins une candidature sur l'un des 46 postes.

Ces 189 cadres ont présenté 425 candidatures ce qui représente en moyenne 2,2 candidatures par personne et 9 candidatures par poste.

**Les candidatures sur des postes publiés :**

Catégorie de poste	Nombre de postes publiés	% des postes	Nombre de candidatures	% des candidatures	Nombre moyen de candidatures par postes
SG IA	7	15,5 %	36	8 %	5,1
SGA	4	8 %	47	11 %	11,8
SGASU adjoint au SGA	8	17 %	71	17 %	8,9
SGEPES gr 1	5	11 %	70	16 %	14,0
SGEPES gr 2	14	30 %	157	37 %	11,2
SGASU, adjoint du SGEPEs	7	15,5 %	34	8 %	4,9
autres	1	3 %	10	2 %	10,0
Total	46	100 %	425	100 %	9,2

Les 425 candidatures sur les 46 postes se répartissent ainsi :

Les fonctions de SGEPEs sont les plus attractives. Au total 41% des postes génèrent 53% des candidatures.

Les fonctions de secrétaire général d'inspection académique se révèlent moins attractives (15% des postes et seulement 8% des candidatures, 5 candidatures par poste).

La répartition géographique montre que ce sont les postes en Ile-de-France qui suscitent le plus de candidatures. Paris et Créteil qui offraient respectivement 17,4% et 4,3% des postes ont recueilli 26% et 10,1% des candidatures.

**Les modalités du mouvement permettaient également de formuler des souhaits de mobilité** plus larges que les seuls postes publiés. Pour la majorité d'entre eux il s'agit de compléter leur candidature puisque 95 sur les 130 ayant formulé des souhaits ont également postulé un poste précis.

**Les candidats retenus**

La répartition par corps d'origine reflète une situation traditionnelle avec les trois quarts qui appartiennent au corps des CASU. On peut également souligner les pourcentages élevés de recrutement parmi les candidats administrateurs civils et APASU puisqu'ils représentent chacun 11 % des recrutements pour 5 % des candidats.

La moitié d'entre eux étaient déjà sur des emplois fonctionnels dont la moitié sur le même type d'emploi. L'âge moyen au recrutement est de 48 ans en moyenne avec une dispersion marquée puisque les candidats retenus sont âgés de 33 à 60 ans.

**Le devenir des personnels qui ont cessé d'exercer les fonctions de SGEPEs**

27 personnes ont cessé d'exercer des fonctions de SGEPEs entre le 1<sup>er</sup> septembre 2004 et aujourd'hui.

Parmi elles, 8 (soit 32 %) sont parties à la retraite.

Les évolutions professionnelles des 19 autres anciens SGEPEs en activité sont extrêmement variées :

- 7 vers d'autres emplois fonctionnels :  
(2 secrétaires généraux d'académie,  
1 sous-directeur en administration centrale,  
1 directeur de CROUS,  
1 secrétaire général d'inspection académique,  
1 délégué régional du CNRS,  
1 chargé de mission en EPCSCP (SGASU) )
- 1 nomination à l'IGAENR
- 2 retours vers l'administration d'origine
- 5 affectations dans des emplois du corps d'origine  
(3 CASU en EPLE, 1 CASU en rectorat, 1 IGR)
- 1 départ en détachement
- 1 départ en formation (ENA)
- 2 départs en disponibilité.

# Les différentes possibilités de mobilité fonctionnelle

## Les possibilités d'évolution en interne au MENESR

Les perspectives de mobilité au sein du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont nombreuses. Elles privilégient soit une continuité dans l'enseignement supérieur et la recherche soit, au contraire, une diversification des compétences. L'information des cadres sur les perspectives de mobilité est facilitée par la diffusion de données et de fiches métier dans Pléiade 2 et sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr). De même, un bilan détaillé du mouvement 2005 de l'encadrement administratif (postes de SGA, SGE-PES et SGASU) a été présenté dans le site Pléiade. Un mouvement a été de nouveau organisé en 2006.

**La perspective de mobilité et de carrière au sein de l'enseignement supérieur** sur des fonctions de SGE-PES est souhaitée car elle permet de capitaliser sur les compétences et contribue à la professionnalisation. La répartition des emplois en 2 groupes permet cette évolution. Le classement des établissements est présenté dans la fiche métier de SGE-PES (site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)).

De nouvelles structures de regroupement vont être créées : des Pôles Régionaux d'Enseignement Supérieur (PRES), des fondations à l'occasion de la mise en œuvre de la loi sur la recherche, des Groupements d'Intérêt public (GIP).

Les SGE-PES ont vocation à occuper des postes de direction dans ces structures ainsi que dans de nouveaux établissements (école de gestion de Paris, nouvel établissement public d'aménagement universitaire ...).

Les fonctions de directeur ou de directeur adjoint de CROUS sont aussi une piste à étudier par les SGE-PES qui envisagent une évolution professionnelle. La connaissance de l'enseignement supérieur, de la vie étudiante, l'expérience de la conduite de projets immobiliers, du travail en partenariat avec des collectivités territoriales... sont des atouts pour une évolution vers des postes de responsabilité au sein du réseau des

œuvres universitaires et scolaires.

Le CNOUS a lancé en 2006 en collaboration avec la direction de l'encadrement un mouvement des directeurs, directeurs adjoints de CROUS et des directeurs de CLOUS de façon, notamment, à élargir son vivier de candidatures et faciliter les mobilités.

## Les SGE-PES ont aussi la possibilité d'évoluer vers d'autres emplois fonctionnels d'encadrement administratif des services académiques.

De nombreuses activités et compétences requises pour l'exercice des fonctions de secrétaire général d'académie (SGA), de secrétaire général adjoint au SGA, de secrétaire général d'inspection académique, sont proches de celles des SGE-PES. Les conditions statutaires de candidatures et donc les viviers de candidatures sont identiques. 9 des 31 SGA en poste en juin 2005 étaient SGE-PES juste avant d'être nommés SGA.

**L'administration centrale** peut également constituer une piste d'évolution permettant de capitaliser sur des expertises particulières qu'il s'agisse des politiques menées vers les établissements d'enseignement supérieur ou d'expertise dans le domaine des ressources humaines par exemple. Des postes de chargé de mission, de chef de bureau ainsi que, sous certaines conditions statutaires, des emplois fonctionnels de direction (sous-directeurs, directeurs de projet) pourraient constituer un débouché pour les SGE-PES souhaitant évoluer vers l'administration centrale.

## La nomination à l'IGAENR

En 2005, à l'IGAENR, sur un total de 98 inspecteurs, 12 sont d'anciens SGE-PES dont 10 ont été nommés juste après avoir exercé des fonctions de SGE-PES.

**L'orientation vers des fonctions de personnels de direction** est une piste encore peu exploitée par les personnels d'encadrement administratif. C'est pourquoi nous avons tenu à la rappeler dans ce document. Elle implique que les SGE-PES



aient exercé dans le passé des fonctions dans l'environnement scolaire.

Elle peut constituer une solution pour ceux qui recherchent un changement de contexte professionnel tout en restant dans une région déterminée. 24 CASU sont aujourd'hui détachés dans le corps des personnels de direction.

Les CASU justifiant de 10 années de services effectifs en catégorie A et ayant atteint au moins l'indice brut 728 peuvent être détachés dans le grade de personnel de direction de 1<sup>ère</sup> classe.

L'élargissement du vivier permet la prise en compte d'expériences et de compétences plus diversifiées. En outre, la souplesse du dispositif donne la possibilité aux personnels retenus par la voie du détachement d'exercer les fonctions de personnels de direction pendant trois ans. Au terme de cette durée, ils peuvent soit effectuer un choix professionnel définitif et demander leur intégration dans le corps des personnels de direction, soit solliciter la prolongation de leur détachement, soit demander à retrouver un emploi de leur corps d'origine.

(voir sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr), concours, emplois, carrières, personnels d'encadrement, la présentation des fonctions de personnel de direction, voir BOEN du 19 janvier 2006 : détachement et intégration dans le corps des personnels de direction-année 2006).

### La mobilité externe : le développement de la mobilité entre administrations

La mobilité est une garantie fondamentale des fonctionnaires, consacrée par le statut général. Elle peut favoriser le développement et l'acquisition de nouvelles compétences, le renforcement de ses capacités à se remettre en cause et à s'adapter.

La mobilité des fonctionnaires entre ministères et/ou collectivités territoriales, reste peu développée au regard du nombre de personnes potentiellement concernées. Cette faible mobilité peut être due à une méconnaissance des

fonctions exercées dans d'autres administrations, des modes de recrutement, des carrières. C'est pourquoi les SGEPEs ont souhaité disposer de renseignements pratiques sur les types de postes qui pourraient leur être accessibles dans d'autres administrations et sur les moyens de recueillir des informations sur les postes à pourvoir.

Pour des raisons liées à la fois à l'évolution démographique, à la recherche de l'efficacité de la qualité de service et de l'efficacité économique et à la modernisation de l'organisation de la fonction publique, la mobilité entre ministères et entre fonctions publiques est amenée à se développer<sup>1</sup>. Dans les prochaines années, toutes les administrations seront concernées par un nombre important de départs à la retraite des cadres de la génération du "baby-boom". De grandes opérations de mobilité interne et de recrutement externe vont être entreprises pour remplacer en partie ces personnels.

Dans le même temps, le gouvernement souhaite favoriser la mobilité entre administrations et ouvrir l'accès de la fonction publique à tous les niveaux, augmenter l'accès aux grands corps par le biais du tour extérieur<sup>2</sup>.

Cette orientation de la fonction publique répond aux attentes des SGEPEs qui souhaitent élargir le champ des mobilités possibles. Les présidents d'université sont également intéressés par la perspective d'ouvrir les viviers de recrutement. Dans ce cadre, plusieurs pistes ont été étudiées.

Les informations sur les débouchés professionnels présentées en annexe pages 22 à 26 peuvent être utiles non seulement aux SGEPEs mais à tous les cadres de la filière administrative qui souhaitent une évolution professionnelle. Des informations plus précises seront communiquées dans pléiade 2. Le bureau des emplois fonctionnels et des carrières de la direction de l'encadrement tient ces renseigne-



ments à la disposition de tous ceux qui sont intéressés par une mobilité externe.

### **Des mobilités possibles vers les collectivités territoriales.**

Deux domaines principaux ont été identifiés qui correspondent le plus aux compétences des SGEPEs :

- Des fonctions dans le domaine de l'éducation, de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle que l'on peut exercer dans les départements et régions.
- Des fonctions dans les domaines des ressources humaines, de l'organisation, du budget qui peuvent être exercées soit dans les départements et les régions mais aussi dans les communes, établissements et regroupements intercommunaux (communautés d'agglomération, communautés urbaines...). Les référentiels métiers de la fonction publique territoriale disponibles sur le site internet du CNFPT permettent de mieux les connaître. Les offres d'emploi sont le plus souvent disponibles dans des publications spécialisées comme la Gazette des communes, la Lettre du cadre terri-

torial... mais aussi dans la presse générale (Le Monde, Le Figaro, Les Echos...).

Les modalités de recrutement sont différentes dans les collectivités territoriales et il convient de mieux les connaître avant de se porter candidat. Pour les emplois de direction, la sélection des candidats peut être réalisée avec l'aide d'un cabinet de recrutement.

### **Des mobilités possibles vers des établissements publics d'autres ministères.**

Parmi les établissements publics qui dépendent d'autres ministères, ceux exerçant leur activité dans les domaines de l'enseignement et de la recherche sont privilégiés car ils permettent de s'inscrire dans une plus grande continuité d'environnement. De même, les fonctions de directeur d'hôpital constituent une piste.

Des mobilités vers d'autres administrations peuvent également être possibles en fonction des parcours antérieurs et des compétences acquises et reconnues. Dans ce cas, il s'agit davantage de projets individuels.

---

2 "Chaque année, les secrétaires généraux des ministères devront proposer un nombre de postes significatif pour les fonctionnaires d'autres administrations. Une vraie fluidité des carrières à l'échelon local entre les différentes administrations pilotées par le préfet doit en outre être développée.

Tous les cinq ans, les fonctionnaires auront la possibilité de faire un point sur leur développement, professionnel, au bout de quinze ans, ils auront droit à un bilan approfondi qui pourra ouvrir sur une deuxième carrière "

Dominique de Villepin. Cinquième conférence mensuelle. Jeudi 27 octobre 2005.

"La mobilité est indissolublement un droit et un élément de la politique de gestion des ressources humaines.

Cette double caractéristique de la mobilité résulte de trois puissants facteurs d'évolution:

- la demande croissante de qualité du service rendu qui s'impose aux administrations publiques et qui émane des usagers.
- l'obligation d'efficacité économique (rendre le service au meilleur coût) qui résulte de nos engagements européens et de la mise en œuvre de la réforme budgétaire : l'entrée en vigueur de la nouvelle loi organique relative aux lois de finances (LOLF) exprime le passage d'une logique de moyens à une logique de résultats qui ne peut être sans conséquence pour la GRH ni pour l'organisation des services ;
- la décentralisation qui induit la nécessité de réorganiser les services déconcentrés de l'État et conduit à un partenariat encore plus affirmé entre l'État et les collectivités locales.

Dans ce contexte nouveau qui entraînera des restructurations de services et une évaluation de la performance des organisations, la mobilité fonctionnelle et/ou géographique sera au cœur de la gestion du changement."

Intervention de monsieur Yves Chevalier, chef de service à la DGAFP dans le cadre du colloque "La mobilité inter-fonctions publiques" organisé par l'IRA de Metz et l'Enact de Nancy, le 6 février 2004

## Sommaire

- L'analyse des parcours professionnels des SGEPEs
- Les candidatures sur les postes de SGEPEs en 2004
- Détermination du montant de la retraite des personnels ayant occupé un emploi fonctionnel.
- Le répertoire des métiers territoriaux du Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- Informations pratiques pour faciliter la recherche d'un poste d'encadrement administratif dans les trois fonctions publiques
- Liste des principaux établissements d'enseignement supérieur hors éducation nationale.

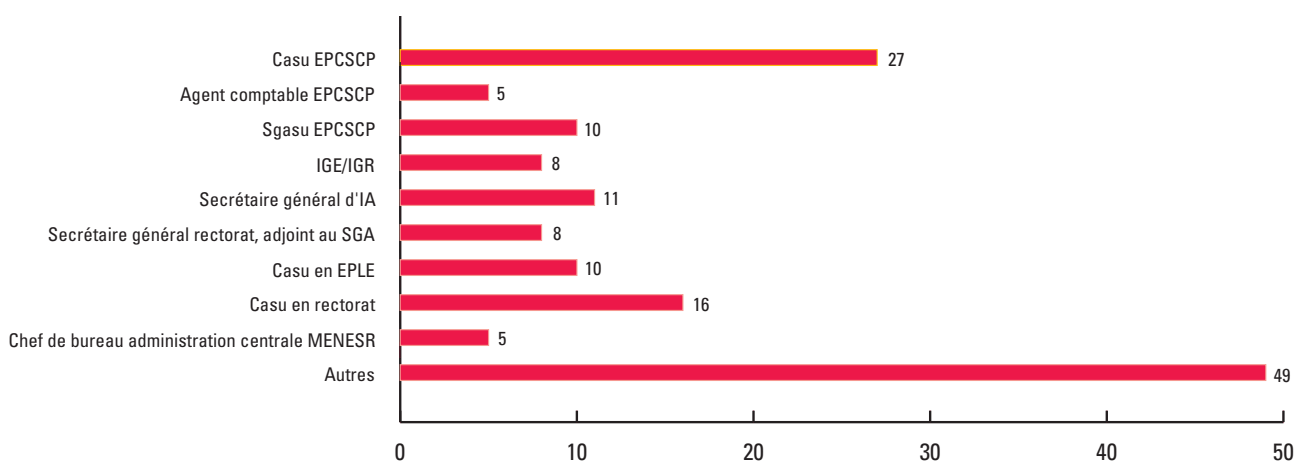
## L'analyse des parcours professionnels des SGEPEs

La répartition des 149 SGEPEs actuels par type de fonctions exercées juste avant de devenir SGEPEs

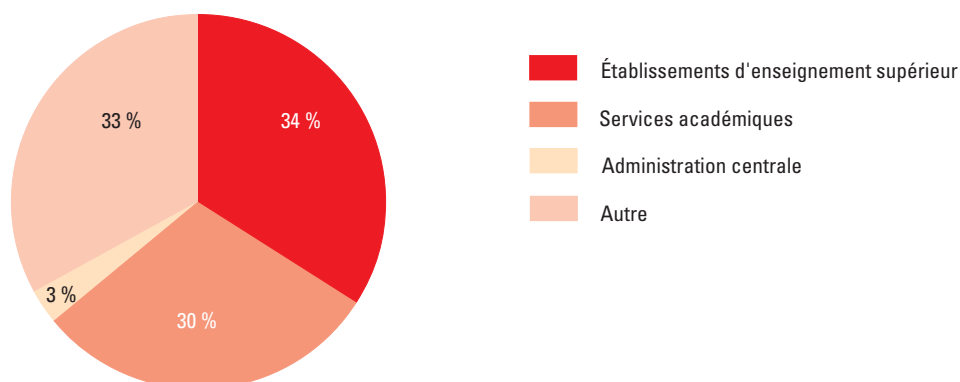
Enseignement supérieur	Nombre	Pourcentage
CASU EPCSCP	27	18
Agent comptable EPCSCP	5	3
SGASU EPCSCP	10	7
IGE/IGR	8	5
Services académiques		
Secrétaire Général d'IA	11	7,5
Secrétaire Général en rectorat, adjoint au SGA	8	5,5
CASU en EPLE	10	7
CASU en rectorat	16	11
Autres		
Chef de bureau administration centrale MENESR*	5	3
Autres	49	33
<b>total</b>	<b>149</b>	<b>100</b>

\*(2 adm civils, 1 APAC, 1 IGR, 1 CASU)

(chiffres du 21/04/2005)



### Répartition des Sgepes par environnement d'origine



## Les candidatures sur les postes de SGEPEs en 2004

### Caractéristiques des candidatures

#### Nombre de publications de postes de SGEPEs

31 postes de Sgepes ont été publiés en 2004, dont 7 en groupe I.  
1 publication n'a pas donné lieu à un recrutement  
1 recrutement en cours à la date de l'étude

#### Cause de la vacance du poste

Création d'emploi	2
Retraite	6
Mutation du titulaire (d'un emploi de Sgepes vers un autre)	8
Sortie d'emploi non souhaitée et réintégration dans le corps d'origine	5
Sortie d'emploi non souhaitée et recrutement sur un autre emploi fonctionnel	4
Mobilité externe (corps des conseillers de TA et CAA, corps des AC)	3
Recrutement sur un autre emploi fonctionnel	2
Disponibilité	1
<b>Total</b>	<b>31</b>

#### Répartition des candidats par sexe (\*)

Le ratio entre les candidats hommes et femmes est de deux tiers / un tiers (sur 31 postes publiés)  
243 hommes (66,75 %)  
121 femmes (33,24 %)

#### Corps d'origine des candidats (\*)

70,32 % des candidats sont des CASU (256 au total)  
7,14 % des candidats sont des administrateurs civils (26)  
4,12 % des candidats sont des APASU (15)  
3,29 % des candidats sont des IGR (12)  
1,64 % des candidats sont des APAC (6)  
13,46 % des candidats entrent dans la catégorie "autres" (49) : personnels de direction, cadres de la fonction publique territoriale (administrateurs ou directeurs territoriaux) ou hospitalière.

#### Emploi d'origine des candidats (\*)

99 des 364 candidats (27,19 %) occupaient déjà un emploi fonctionnel (Sgepes, Sgasu d'IA, Sgasu en EPCSCP, Sgasu en Crous, directeur de Crous, agent comptable d'EPCSCP)  
42 des 364 candidats (11,53 %) occupaient déjà un emploi de Sgepes.

#### Affectation d'origine des candidats (\*)

7 candidats pour 7 postes différents étaient déjà affectés dans l'établissement dont ils postulaient l'emploi de Sgepes.  
119 candidats sur 364 (32,69 %) étaient déjà affectés dans l'académie de l'emploi postulé (ou la région, pour les personnels n'appartenant pas à l'éducation nationale).  
Pour l'académie de Paris, le pourcentage des candidats de l'académie atteint plus de 55 % (42 sur 76), pour l'académie de Lyon, il atteint 37 %.

## Caractéristiques des candidats retenus

### → par sexe :

Les candidats retenus se répartissent de la façon suivante (sur 29 postes pourvus)  
22 hommes (76 %) et 7 femmes (24 %)

### → par corps d'origine :

Sur les 29 candidats retenus, on compte:

- 23 CASU (79,3 %)
- 3 administrateurs civils (10,3 %)
- 2 IGR (6,9 %)
- 1 administrateur territorial (3,5 %)

### → par emploi d'origine :

16 des 29 candidats retenus (55,2 %) occupaient déjà un emploi fonctionnel, dont 10 (34,5 %) occupaient un emploi de Sgepes.

### → par origine géographique :

- Sur 7 candidats déjà affectés dans l'établissement, 6 sur 29 (soit 20,7 %) ont été recrutés pour le poste de Sgepes de leur établissement.
- Sur 29 emplois pourvus, 17 (58,7 %) l'ont été par des candidats déjà affectés dans l'académie.

### → par position administrative :

4 des 29 Sgepes ne remplissaient pas les conditions statutaires pour être détachés et ont donc été "chargés des fonctions."

## Détermination du montant de la retraite des personnels ayant occupé un emploi fonctionnel

Aux fins de la liquidation de la pension, le montant de celle-ci est calculé à partir des derniers traitements soumis à retenues, afférents soit au grade détenu pendant quatre ans au moins (deux ans pour certains statuts) au cours des quinze dernières années d'activité lorsqu'ils sont supérieurs à ceux visés au premier alinéa du I du code des pensions civiles et militaires de retraite paragraphe II (émoluments de base), **soit à l'un des emplois détenus au cours des quinze dernières années d'activité pendant au moins deux ans, dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat** (cf L15 du Code des pensions)

La période de quatre ou deux ans doit être entièrement comprise dans les dernières années d'activité valables pour la retraite.

Le temps requis dans l'échelon est de six mois.

Les personnels qui souhaitent bénéficier de cette possibilité doivent formuler leur demande conformément à l'article R 3 du code des pensions : ("Lorsque les bénéficiaires du présent code ou leurs ayants cause ont exercé une option, ils doivent, sous peine de forclusion, faire connaître leur décision au ministre dont ils relèvent dans un délai d'un an à dater du jour où s'ouvre leur droit d'option").

Une sur cotisation leur sera demandée.

L'option ainsi exercée est irrévocable.

Celle-ci doit être formulée par lettre ou par courriel dont il est accusé réception et qui doit figurer au dossier de la proposition de pension.

## Le répertoire des métiers territoriaux du Centre National de la Fonction Publique

[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

Le répertoire regroupe les métiers de la fonction publique territoriale. Ils sont le reflet de la diversité et de l'efficacité des services publics locaux.

Les métiers présentés sont répartis en **35 familles professionnelles**. On trouve pour chacun la description de l'emploi/métier, des activités et des compétences.

Ce répertoire ne constitue en aucun cas une référence juridique. Il s'agit d'un outil de gestion de ressources humaines mis à disposition des collectivités et des établissements publics territoriaux.

La démarche d'actualisation du répertoire des métiers territoriaux se fonde sur une double approche : **par domaine d'activité, en référence aux champs d'intervention des collectivités ; transversale, à partir des activités et compétences partagées entre métiers.**

Elle privilégie la maille emploi/métier, en cohérence avec les organisations du travail et les niveaux d'intervention dans les collectivités.

La méthodologie d'investigation se base sur une analyse des **situations réelles** de travail au sein des collectivités.

Pour chaque famille professionnelle, le recueil et l'analyse des données se fondent sur l'approche croisée de trois méthodes :

- une analyse documentaire relative à l'emploi et à l'organisation ;
- l'animation de groupes métiers, impliquant le niveau de l'agent et de l'encadrant ainsi que des questionnaires territoriaux de l'emploi ;
- la conduite d'entretiens auprès d'échantillons représentatifs d'agents du secteur, notamment dans le cas de métiers émergents et/ou fortement recomposés.

Le traitement des données relève d'un processus de travail itératif entre professionnels des collectivités/pôles de compétences et services du siège. Une fois finalisées et validées au plan professionnel et méthodologique, les fiches métiers sont validées in fine au niveau institutionnel par les instances paritaires du CNFPT.

Voici, par exemple, la liste des familles professionnelles du domaine Pilotage, management et gestion des services publics;

- **Direction générale** 2 métiers, 2 fiches détaillées
- **Affaires générales** 6 métiers, 6 fiches détaillées
- **Affaires juridiques** 7 métiers, 7 fiches détaillées
- **Finances et contrôle de gestion** 7 métiers, 7 fiches détaillées
- **Ressources humaines** 7 métiers, 7 fiches détaillées
- **Systèmes d'information et TIC** 12 métiers, 12 fiches détaillées
- **Communication** 6 métiers, 6 fiches détaillées

Les fiches détaillées de **directeur général d'établissement public, directeur général adjoint**, directeur des ressources humaines, directeur enfance jeunesse éducation... sont celles pour lesquelles les compétences sont les plus proches de celles qui sont décrites dans le référentiel d'activités et de compétences des SGEPEs (ce référentiel peut être consulté sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr), dans la partie consacrée au personnel d'encadrement).

## Trouver un emploi public sur internet

### Informations pratiques pour faciliter la recherche d'un poste d'encadrement administratif dans les trois fonctions publiques

[ informations extraites de "service public n°113 Juin 2005" ]

Le site internet du ministère de la fonction publique ([www.fonction-publique.gouv.fr/fp/metiers/metiers\\_index.htm](http://www.fonction-publique.gouv.fr/fp/metiers/metiers_index.htm)) présente des pages d'informations sur les métiers parues dans la revue "Service public". Grâce à des entretiens avec des agents et des enquêtes, ces pages "métiers" souhaitent donner un éclairage historique tout en illustrant les pratiques d'aujourd'hui.

Pour des renseignements plus techniques ou plus administratifs, le lecteur est renvoyé vers d'autres sites ministériels, plus complets.

#### **Les métiers présentés sont notamment les suivants : directeur d'hôpital, diplomate, procureur de la république, directeur de prison...**

Le site de l'ONISEP présente aussi des fiches sur les métiers de la fonction publique.

"Trouver un emploi public en France passe principalement par les concours, désormais tous annoncés sur internet. Cependant le web permet aussi aux agents en poste de trouver des offres d'emplois publics." Revue de détail :

#### **Service-public.fr : une porte d'entrée**

Le portail de l'administration française propose une rubrique "travailler dans l'administration" : fiches thématiques, mises à jour, liens vers les informations utiles sur les trois fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales, hôpitaux) ainsi que celles des institutions européennes.

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) et [www.service-public.fr/emploi/emploi.html](http://www.service-public.fr/emploi/emploi.html)

#### **Bourses d'emploi public en ligne**

Les bourses d'emploi, destinées principalement aux agents publics désireux de changer de poste se retrouvent sur le portail "e-fonctionnaires" créé par la Mutualité Fonction Publique.

[www.bourse.fonction-publique.gouv.fr/front/emplois/accueil-emp.cfm](http://www.bourse.fonction-publique.gouv.fr/front/emplois/accueil-emp.cfm)

[www.cnfpt.fr/fr/emploi/contenu.php?id=212](http://www.cnfpt.fr/fr/emploi/contenu.php?id=212)

[www.e-fonctionnaires.com](http://www.e-fonctionnaires.com)

[www.monsterpublic.fr](http://www.monsterpublic.fr)

[www.acteurspublic.com](http://www.acteurspublic.com)

#### **Emploipublic.com : informations et services**

En partenariat avec le ministère de la Fonction publique et de la documentation française, le groupe Moniteur propose un site qui offre informations et services sur les trois fonctions publiques. Dossiers d'actualité, offres d'emploi (plus de 1200), espace personnalisé (dépôt de CV possible, profils de recherche, informations pratiques...)

Ce même groupe organise chaque année à Paris un salon de l'emploi public.

[www.emploipublic.com/](http://www.emploipublic.com/)

#### **Emploi public européen**

Tenté par la fonction publique européenne ? L'office européen de sélection du personnel (EPSO) vous propose une page complète d'informations (concours, contractuels...)

[www.europa.eu.int/epso/index\\_fr.htm](http://www.europa.eu.int/epso/index_fr.htm)



Ces sites ne dévoilent pas toutes les possibilités pour chercher (et trouver) un emploi public. Il ne faut pas hésiter à consulter le site internet des organismes publics que l'on vise (ministères, établissements publics, collectivités territoriales...) pour y glaner de précieuses informations complémentaires.

### **La Presse**

■ L'hebdomadaire "La gazette des communes" présente des propositions d'emplois dans les collectivités territoriales. Sa bourse d'emplois est consultable sur le site Internet :

[www.lagazettedescommunes.com](http://www.lagazettedescommunes.com)

■ Le site internet de La lettre du cadre territorial est un portail d'informations sur l'emploi territorial, la réglementation et les statuts de la fonction publique. Il comporte aussi une bourse d'emplois.([www.territorial.fr](http://www.territorial.fr))

■ Le Monde du mardi offre une page d'offres d'emplois "Carrières publiques"

On trouve aussi des offres de postes de cadres du secteur public dans Le Figaro, Les échos...

### **Une association**

L'association nationale des directeurs de l'éducation des villes de France (ANDEV) : Cette association rassemble des professionnels des affaires scolaires et des politiques éducatives locales. Elle présente dans son site des dossiers documentaires et aussi des offres d'emplois. ([www.andev.com.fr](http://www.andev.com.fr)) .

## Liste des principaux établissements d'enseignement supérieur hors Éducation nationale

### Agriculture

École nationale du génie rural des eaux et des forêts (6 sites)  
École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg  
Écoles vétérinaires de Lyon, Nantes, Toulouse et Maisons - Alfort  
École nationale supérieure du paysage de Versailles  
Écoles d'ingénieurs publiques : Ina Paris-Grignon  
Écoles nationales supérieures agronomiques (Ensa) de Montpellier et Rennes  
Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon  
Institut national supérieur de formation agroalimentaire de Rennes

### Economie, Finances, Industrie

Écoles nationales supérieures des mines (Paris, Saint-Étienne, Albi-Carmaux, Alès, Douai, Nantes)  
Groupe des écoles des télécommunications (Télécom Paris, ENST Bretagne, INT)  
École nationale supérieure de création industrielle (cotutelle Culture/Industrie)  
École nationale de la statistique et de l'administration économique  
École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information

### Défense

École nationale supérieure des techniques avancées (ENSTA)  
École nationale supérieure des ingénieurs des études et techniques d'armement (ENSIETA)  
École nationale supérieure de l'aéronautique et de l'espace (ENSAE)  
École nationale supérieure d'ingénieurs des constructions aéronautique (ENSICA)  
École spéciale militaire de Saint-Cyr  
École de l'air de Salon-de-Provence  
École navale  
École polytechnique

### Équipement, Transport, Logement

5 écoles nationales : travaux publics de l'État (ENTPE), aviation civile (ENAC), météorologie (ENM), Ponts et chaussées (ENPC) et sciences géographiques (ENSG)

### Culture et communication

#### Architecture

20 écoles d'architecture

#### Arts plastiques

3 écoles nationales supérieures (arts décoratifs, beaux-arts, création industrielle)  
6 écoles nationales (Aubusson/Limoges, Bourges, Cergy-Pontoise, Dijon, Nancy, Nice)

#### Patrimoine

Institut national du patrimoine

#### Théâtre et spectacle

Conservatoire national supérieur d'arts dramatiques  
École supérieure d'arts dramatiques de Strasbourg

**Musique et danse**

Conservatoires nationaux de musique de Paris et Lyon

École du ballet de l'opéra de Paris

**Image et son**

École nationale supérieure des métiers de l'image et du son

**Intérieur**

École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers

École nationale supérieure de police

École nationale supérieure d'application de la police nationale de Toulouse

École nationale supérieure des officiers de police de Cannes - Ecluse

**Santé**

École nationale de santé publique

**Sports**

Institut national du sport et de l'éducation physique (INSEP)

Institut national de jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)

4 écoles nationales : voile, équitation, ski et alpinisme, ski de fond et saut

23 centres d'éducation populaire et de sports (CREPS)

**Justice**

École nationale de la magistrature (ENM)

École nationale d'administration pénitentiaire

École nationale des greffes

**Fonction publique**

École nationale d'administration (ENA)

Réseau des instituts régionaux d'administration (IRA)

Centre des études européennes de Strasbourg (CEES)



thématique

Carrière et mobilité des SGEPEs

titre du document

Carrière et mobilité des SGEPEs

public

Secrétariat général - DGRH  
Direction de l'encadrement

contact

de-b-1-2@education.gouv.fr

accès internet

www.education.gouv.fr

date de parution

Octobre 2006

concepteur/réalisateur

Délégation à la communication

impression

MENESR - 1 000 exemplaires

Photographies de haut en bas : Université de Technologie de Troyes /JP Gilson - UFR de sciences d'Angers - UFR droit, économie et gestion d'Angers



CONFERENCE  
DES PRESIDENTS  
D'UNIVERSITE



ministère  
éducation  
nationale  
enseignement  
supérieur  
recherche

direction  
de l'encadrement

direction générale  
des ressources humaines  
(dgrh)

secrétariat général



Liberté • Égalité • Fraternité  
REPUBLIQUE FRANÇAISE