

éditorial

par Sébastien Rest,
Président d'AJI Gestion pour l'éducation
et Directeur de la publication



Le bilan social dans l'EPLÉ : un acte de pilotage des ressources humaines qui incombe à l'adjoint gestionnaire ?

Le bilan social, obligatoire dans le secteur privé pour les entreprises de plus de 300 salariés, est également très répandu dans le secteur public. Hôpitaux, collectivités territoriales, universités, ministères, rectorats réalisent leur bilan propre social.

Que contient le bilan social ?

Document synthétique qui récapitule des données chiffrées, il permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours des années. Le bilan social comporte des informations sur les emplois et les effectifs (catégories d'emplois, employeurs, types de contrats, caractéristiques démographiques, ancienneté, turnover), les rémunérations, les absences et la formation professionnelle, et les conditions de travail, de santé et de sécurité.

Pourquoi réaliser le bilan social dans l'EPLÉ ?

Il s'agit tout d'abord un formidable outil de connaissance sociale. Les évolutions de la répartition des emplois par service, la répartition en fonction des employeurs multiples au sein de l'EPLÉ, les types de contrats et les changements au cours des années, la pyramides des âges, les lieux d'habitation des personnels, l'ancienneté, les temps de travail, le turnover, les raisons de l'absentéisme, la formation professionnelle, la masse salariale, le nombre et les raisons des accidents de travail : autant d'indicateurs qui renseignent sur la situation sociale de l'établissement et dont l'évolution invite l'équipe de direction à analyser les causes et mettre en place des actions.

C'est aussi un formidable outil de management des ressources humaines et d'aide à la décision pour le chef d'établissement et l'adjoint gestionnaire. L'équipe de direction s'interrogera par exemple sur les cause d'une augmentation du turnover (nombre de départs sur effectif global) et pourra mettre en place des actions favorisant la stabilisation les effectifs. Le plan de formation interne prendra en compte l'évolution du nombre de jours moyen de formation par agent. L'évolution de la pyramide des âges renseignera également sur la GPEC (Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Transparence et communication guident également la réalisation du bilan social. Document présenté en Conseil d'Administration, il est aussi transmis à l'autorité académique et à la collectivité de rattachement. Il est dès lors une aide pour le dialogue de gestion avec les collectivités de rattachement par exemple pour la négociation des postes des Adjoints Techniques Territoriaux. Par ailleurs, les informations liées aux rémunérations des personnels permettent de relativiser le poids des collectivités de rattachement dans le financement

des EPLÉ. En incluant les rémunérations au budget global de l'EPLÉ, la collectivité n'en finance que 10 % à 15 %.

Enfin, la réalisation du bilan par l'adjoint gestionnaire le positionne comme l'adjoint du chef d'établissement sur le volet des ressources humaines. C'est déjà le cas sur l'ensemble des personnels techniques et administratifs comme le réaffirme le décret n°2011-1716 du 1^{er} décembre 2011 modifiant l'article R. 421-13 du code l'Éducation. Mais surtout, la réalisation du bilan social sur l'ensemble des personnels de l'établissement lui procure une crédibilité et une légitimité dans le domaine des ressources humaines vis-à-vis du corps enseignant.

L'adjoint gestionnaire, futur DRH de l'EPLÉ ?

De profondes mutations se profilent au sein des EPLÉ. La montée en puissance des collectivités dans l'exercice de leurs missions d'entretien, de maintenance et de restauration, la modernisation de la fonction financière avec la mise en place d'un véritable système d'information comptable invite l'adjoint gestionnaire à s'emparer pleinement de son rôle de responsable du pôle administratif. De nouvelles perspectives s'offrent par ailleurs à l'adjoint gestionnaire dans le domaine des ressources humaines. Spécialiste du droit, des conditions d'hygiène et de sécurité, doté de compétences managériales, expérimenté dans le domaine du recrutement et de l'évaluation des personnels, l'adjoint gestionnaire est le candidat idéal pour exercer les fonctions de DRH au sein de l'EPLÉ. Il peut également conseiller le chef d'établissement dans la répartition de la Dotation Horaire Globale. Que sera l'EPLÉ demain ? un établissement autonome sur ses recrutements, doté d'un budget propre en rémunération et encadré par un plafond d'emplois ?

Ces évolutions nécessiteront la mise en place d'une véritable gestion des ressources humaines remplaçant définitivement la gestion du personnel et dont le chef d'orchestre ne peut être que l'adjoint gestionnaire rebaptisé dès lors Directeur Administratif et Financier ou Secrétaire Général de l'EPLÉ.

Comment procéder ?

De nombreux EPLÉ se sont lancés dans la réalisation de leur bilan social. AJI Gestion pour l'Éducation a développé un logiciel, **E Bilan social**, disponible pour tous les adhérents sur le site web de l'association <http://bilan-social.aji-france.com/>. Simple d'utilisation, l'outil propose l'import de bases de données de différents formats. Vous y trouverez également un tutoriel à l'aide d'une vidéo de présentation.