

COMITE TECHNIQUE  
REUNION DU 5 JUILLET 2022

PÔLE EDUCATION ET AVENIR DES JEUNES  
DIRECTION EQUIPEMENTS ET PATRIMOINE LYCEES

RAPPORT POUR INFORMATION

FONCTIONNEMENT DES EQUIPES MOBILES  
POINT D'ETAPE

La Direction Equipements et du Patrimoine Lycées (DEPL) assure la conduite des opérations de construction, de rénovation et de maintenance dans les lycées ainsi que la gestion des équipements. Elle a ainsi la responsabilité et la maîtrise d'une opération dans toutes ses composantes : définition du besoin, études de faisabilités, programmation fonctionnelle et technique, études, travaux suivi et évaluation.

Comptant 413 postes, elle se décompose en 3 départements et un service rattaché à la Direction :

- Le **Département Programmation, Etudes et Equipements**, composé d'un service Programmation et Etudes et d'un service Equipements
- Le **Département Construction et Gestion Patrimoniale**, composé de 9 antennes territoriales
- Le **Département Rénovation et Maintenance en Régie** composé de 3 services regroupant au total 7 secteurs et 33 équipes mobiles, ainsi qu'un secteur appui logistique équipes mobiles
- Le **Service Administratif et Financier**

Le département rénovation et maintenance en régie assure une mission de réalisation de travaux et d'opérations de maintenance en régie (équipes mobiles) sur le patrimoine régional des lycées. Pour mener cette mission, il s'appuie sur un réseau de 33 équipes mobiles.

Les collaborateurs des équipes mobiles sont des agents « Services et Ports », ayant une hiérarchie unique exclusivement régionale, contrairement aux agents ATTEE, qui sont des agents « Lycées et Creps », sous la hiérarchie fonctionnelle des établissements.

L'effectif théorique du département est de 270 ETP, encadrement et secteur support inclus.

L'activité des équipes mobiles s'appuie sur un budget variant entre 3,5 à 4 M€ par an, qui correspond à sa capacité d'action.

### **1. Constats**

Deux modes de gestion existent pour les différentes interventions de maintenance sur le bâti et les installations techniques hors opérations lourdes de restructuration et de réhabilitation.

Les actions simples et courantes de maintenance, ainsi que quelques opérations spécialisées, sont à effectuer directement par l'Etablissement, utilisateur du bien (ATTEE - agents techniques régionaux affectés - et Dotation Globale de Fonctionnement). Les opérations spécifiques nécessitant plus de technicité ou les opérations de plus grande ampleur relèvent quant à elles directement du propriétaire, la Région. Un « Guide de Maintenance » a été édité, reprenant ces principes en les détaillant selon les différents corps d'état.

Les équipes mobiles ont vocation à effectuer des travaux dits du propriétaire, la Région.

L'activité des équipes mobiles se décline cependant de manière très diverse en fonction des zones géographiques et des organisations historiques. Des agents au sein de ces équipes assurent par exemple encore ponctuellement des missions qui relèvent essentiellement de prestations portées par les Etablissements.

Leur localisation sur le territoire et leur taille sont également très hétérogènes.

La configuration actuelle des équipes mobiles a pour conséquence une inégalité de traitement entre les différents lycées, qui peuvent bénéficier ou non de certaines interventions des équipes en fonction de leur composition et de leur localisation.

**Dans un contexte de patrimoine vieillissant, il est indispensable d'adapter le fonctionnement des équipes mobiles. Leur potentiel d'action doit être orienté efficacement vers les opérations relevant strictement des prérogatives de la Région - propriétaire, et répondre aux attentes des établissements, en assurant un niveau de service homogène et efficient sur l'ensemble du territoire.**

## 2. Concertation

Le département rénovation et maintenance en régie a mené un travail important de diagnostic de la situation actuelle, et d'élaboration d'un projet d'ajustement de son fonctionnement.

Ce travail s'est tenu sous la forme de rencontres individuelles avec les équipes, de groupes de travail, et de réunions de mise en commun et de pilotage.

Un groupe de travail spécifique composé du Directeur Général Adjoint du Pôle Education et avenir des jeunes, de la Direction Equipement et Patrimoine Lycée, de la Direction des Ressources Humaines et des organisations syndicales s'était réuni à 5 reprises les 27 janvier, 17 février, 3 mars, 23 juin 2020 et 16 septembre 2020.

Les travaux de ce groupe ont repris en 2022, associant également le Directeur Général Adjoint du Pôle Compétences et accompagnement interne : 2 nouvelles rencontres ont eu lieu les 25 mai et 16 juin 2022.

Une assemblée plénière, composée de l'ensemble des collaborateurs des équipes mobiles et leur encadrement, est programmée en septembre 2022 pour partager de nouveau l'ensemble des propositions d'ajustements.

## 3. Propositions d'ajustements

L'objectif est de donner toute leur place aux équipes mobiles, dans une configuration nouvelle basée sur des équipes pluridisciplinaires correctement dimensionnées sur l'ensemble du territoire, tout en maintenant les effectifs globaux actuels.

### 3.1 une démarche d'amélioration continue

Le département a engagé une démarche globale portant sur l'optimisation de ses processus et le **pilotage de son action** au sein des établissements.

**La maîtrise des risques professionnels et la sécurité des chantiers** sont des sujets majeurs, notamment dans le cadre de l'activité en régie des équipes mobiles.

Ce travail mené au sein de différents groupes internes a conduit à la définition des principes visant à **l'amélioration continue** de l'action des équipes mobiles. Plus spécifiquement, un cahier des charges à la conduite des opérations des équipes mobiles a été adopté, et est en cours de déploiement.

Compte tenu de la spécificité de l'activité en régie, le département doit se donner les moyens de porter une **politique interne efficace en matière de conditions de travail et de sécurité des chantiers** (démarche sécurité, plan de prévention) et poursuivre l'action engagée en matière de **démarche d'amélioration continue** (processus qualité). Un **poste de chargé de mission qualité-sécurité** est donc à mettre place, par transformation de poste. Son action sera menée en articulation avec les conseillers de prévention (D2SGR) et le futur réseau d'Assistants de Prévention.

### 3.2 un recentrage de l'action sur les obligations du propriétaire Région

Le périmètre d'action des équipes mobiles est recentré sur **les opérations relevant directement des obligations du propriétaire, la Région** : opérations spécifiques ou actions nécessitant la maîtrise de

technologies particulières, opération de plus grande ampleur, et opérations spécialisées de mise en œuvre plus complexe. Cette évolution, déjà largement engagée, est donc réaffirmée.

L'entretien et la maintenance de premier niveau, les dépannages et les petites interventions relèvent uniquement des établissements.

Les arbitrages relatifs à l'opportunité et à la planification des interventions des équipes mobiles relèvent exclusivement des prérogatives de leur hiérarchie régionale.

### 3.3 un Schéma Directeur

Un Schéma Directeur reposant sur 3 principes est proposé (ce schéma a été acté lors des séances préalables avec les instances dans le cadre des réunions de travail) :

- principe 1 : **pluridisciplinarité**
- principe 2 : **solidarité**
- principe 3 : **fongibilité**

✓ principe 1 : **pluridisciplinarité**

Les équipes mobiles sont dorénavant par nature des collectifs de travail pluridisciplinaires. Chaque équipe mobile doit intégrer dans ses effectifs toutes les compétences professionnelles nécessaires pour répondre à tout type de chantier relevant des prérogatives régionales.

Cette composition des équipes est soit déjà effective, soit un objectif à atteindre au fil des transferts de postes vacants, recrutements et mobilités.

Chaque collaborateur est reconnu dans l'exercice de sa compétence professionnelle, et les recrutements reposent sur des profils métiers des différents domaines du bâtiment (électricité courant fort/courant faible, agencement/ finition, peinture, plomberie/sanitaires, etc).

Un travail de rédaction des fiches de postes des collaborateurs au sein des équipes mobiles a été mené par la DEPL et la DRH. Basées sur les descriptifs métiers du CNFPT, ces fiches de poste permettent dorénavant de mieux identifier les missions équipes mobiles et la spécialité de chaque poste ouvert au recrutement. Ces fiches sont d'ores et déjà utilisées pour les appels à candidatures actuels. Elles pourront faire l'objet d'ajustement, afin par exemple de mentionner de manière encore plus explicite la spécialité du poste.

Les effectifs et la composition des équipes doivent permettre de ne pas fragiliser l'organisation du travail, proposer un service équitable et la meilleure réponse possible aux besoins d'intervention en régie dans les lycées.

Concernant plus particulièrement les équipes mobiles dites entretien, l'expertise en matière de travaux de revêtements de sol est maintenue : régénération de sol, pose de peinture, émulsion ou bicomposant sur sol classique ou technique de type salle de classe, atelier ou salle de sport. Les interventions sur des chantiers de type signalisation/marquage au sol intérieur et extérieur sont généralisées. Les interventions de nettoyage, lustrage, détartrage relèvent des prérogatives des établissements. Ces équipes mobiles voient également leur champs d'intervention étendu vers une compétence globale tout revêtement et finition.

De plus, des collaborateurs au sein de quelques équipes assurent des missions qui relèvent essentiellement de prestations classiquement à la charge de l'exploitant : dépannages et maintenance préventive en grandes cuisines et chauffage. Sur les 270 postes que compte le département, cela concerne 14 postes pour 100 établissements en maintenance grandes cuisines et 9 postes pour 43 établissements en maintenance chauffage.

Ces 2 spécialités requièrent un niveau d'expertise élevé (d'autant que les technologies sont en perpétuelle évolution pour ce type d'équipements). Par ailleurs, elles touchent des équipements dont le bon fonctionnement conditionne la continuité de l'enseignement. Les perspectives de départ en retraite d'un certain nombre de collaborateurs et la difficulté à reconstituer l'expertise en interne et externe fragilisent les établissements et la sécurité des biens et des personnes.

Face à cette situation, il est donc envisagé que les collaborateurs concernés poursuivent leurs interventions, exclusivement dans les établissements en partenariats. Ces collaborateurs participeront également à des chantiers pluridisciplinaires menés en régie pour lesquels leurs compétences sont également nécessaires. Lorsque les effectifs des équipes mobiles travaux ne permettent plus d'assurer les missions de maintenance grandes cuisines ou chauffage dans certains établissements, les établissements concernés seront invités à se rapprocher des services de la Région pour un accompagnement personnalisé.

Les chantiers nécessitant une intervention en hauteur sont maintenus, sous réserve que ces derniers s'inscrivent dans le champs d'intervention des équipes mobiles conformément au Guide de Maintenance. Ainsi, les chantiers de nettoyage de façade, de vitres, et entretien des chéneaux ne relèvent pas des équipes mobiles, mais des établissements.

✓ principe 2 : **solidarité**

Les équipes mobiles inscrivent leur action dans un territoire, tout en faisant partie d'un même collectif de travail plus large. A ce titre, la collaboration inter-équipes est une obligation : une équipe mobile peut être amenée à intervenir dans un établissement ne relevant pas de son périmètre géographique initial. En qualité de membre d'une équipe, chaque collaborateur peut également être amené à « épauler » un collègue en dehors de son champ de compétence initial.

✓ principe 3 : **fongibilité**

Le principe de fongibilité s'applique à l'ouverture d'un poste vacant et porte sur la localisation et le profil recherché. Il a 2 objectifs :

- mettre en adéquation les effectifs de chacune des équipes mobiles travaux avec les besoins de leur territoire d'intervention, dans la limite des effectifs globaux actuels ;
- ouvrir au recrutement les postes vacants sur les profils professionnels répondants aux besoins.

Sa mise en application permettra de proposer un niveau de service homogène sur l'ensemble du territoire, un équilibre des forces d'intervention, une répartition équitable de la charge de travail et la constitution d'équipes exerçant plusieurs métiers, correctement dimensionnées et équilibrées en profils.

Ce principe sera appliqué au fur et à mesure des déclarations de vacances de postes, et fera l'objet d'un bilan annuel présenté en CT.

Exemple :

POSTE	SITUATION INITIALE		SITUATION PROJETEE	
	E. Mobile. A	E. Mobile. B	E. Mobile. A	E. Mobile. B
responsable équipe	1	1	1	1
responsable équipe adjoint	1	sans objet	1	sans objet
électricien	2	0	2	1 (ouvert au recrutement)
revêtement-agencement	4 (dont 1 vacant)	2	3	2
sanitaire-plomberie	2	1	2	1
ETP	10	4	9	5
ETP GLOBAL	14		14	

3.4 rapprochement d'équipes mobiles

Afin de constituer des collectifs de travail correctement dimensionnés, permettant de répondre avec efficience aux nécessités d'intervention et de garantir une continuité d'activité, il est également nécessaire d'offrir la possibilité de rapprocher ou fusionner des équipes.

Aucune modification de résidence administrative ne peut être imposée à un collaborateur.

Deux équipes mobiles seront dites « rapprochées », avec un management unique, si les collaborateurs qui composent cette nouvelle entité ont des résidences administratives distinctes.

Deux équipes mobiles seront dites « fusionnées », avec un management unique, si les collaborateurs qui composent cette nouvelle entité ont une résidence administrative unique.

### 3.5 création de postes de manager adjoint dont l'effectif est conséquent

Pour les équipes mobiles dont les effectifs sont conséquents (8-9 agents et plus, encadrement inclus), il est proposé la création d'un **poste de manager d'équipe adjoint par transformation d'un support de poste vacant**.

Ainsi, il est d'ores et déjà proposé de créer **des postes de manager adjoint** au sein de l'équipe **de Arras** (effectif de 12), **de Bruay la Buissonnière** (effectif de 10), **de Laon** (effectif de 10), **d'Amiens 2** (effectif de 12), **de Nogent-sur Oise** (effectif de 11) **et de Valenciennes** (effectif de 13, Condé inclus).

### 3.6 appellation des équipes mobiles

Il est proposé de modifier les **appellations des équipes mobiles** (actuellement Equipe Mobile Ouvriers Professionnels – EMOP - et Equipe Mobile Agents Techniques - EMAT), pour gagner en lisibilité et en reconnaissance, en **Equipe Mobile Travaux**.

### 3.7 attractivité des postes en équipes mobiles

En complément des articles sur les équipes mobiles déjà parus et à paraître sur l'intranet LEO, et du travail engagé en interne du département au sein du Club Communication, une action spécifique pourrait être menée avec la DRH pour mettre en avant les missions et les postes au sein des équipes mobiles.

L'ouverture des postes au recrutement, notamment à l'externe, et le recours plus important aux apprentis et CDD sont également évoqués.