



PART COMPLEMENTAIRE PRISE EN COMPTE DES SPECIFICITES ET DES FACTEURS HUMAINS

| I - ETAT DES LIEUX | | |
|--------------------------------------|--|---|
| En région Hauts de France | | |
| | Référentiel Nord Pas de Calais | GAP |
| Spécificités, prise en compte | -pour les EPLE avec annexe : 1 ETP par site supplémentaire -pour les ERPD (service à table à la restauration) -pour les EPLE avec sections sportives de haut niveau accueillies à l'internat | Pas de prise en compte |
| Facteurs humains | Pas de prise en compte | Pas de prise en compte |
| Dans les autres Régions | | |
| | Spécificités prises en compte | Facteurs humains |
| Nouvelle Aquitaine | Pondération possible de la dotation après dialogue individualisé : vétusté des locaux, éclatement des locaux, salles informatiques pour lycée du tertiaire, configuration restauration et de la plonge, magasinage pédagogique | Pondération possible de la dotation après un dialogue individualisé au regard des restrictions médicales + 0,1 ETP par agent de plus de 55 ans |
| Pays de Loire | Pas prise en compte | Pas prise en compte |

| | | |
|---|--|--|
| Bourgogne Franche Comté | Analyse qualitative de la dotation au cas par cas en complément de l'analyse arithmétique en fonction des indicateurs connus (nombre d'agents avec restrictions médicales) et des spécificités (nombre de plonges en restauration, restauration/internat ouvert le week-end et vacances scolaires, éloignement des sites, ...) | Pyramide des âges : Pris en compte dans l'évolution de l'outil qui existe depuis 2010 (assouplissement des critères d'entretien des locaux par une réduction du nombre de m ² /heure, l'augmentation de la fréquence d'entretien de la restauration) et des critères pour la maintenance (diminution du nombre de m ² par ETP) |
| Normandie | Dialogue de gestion individualisé auprès de chaque EPLE afin de prendre en considération les particularités (vétusté des locaux - étendue des sites - possibilités liées à la mécanisation etc.). Accompagnement spécifique des établissements (en fonction des situations) par le maintien d'un contractuel dans l'attente de la mise en place des nouvelles organisations. | A chaque fin d'année scolaire les situations spécifiques sont étudiées en lien avec chaque établissement (temps partiels - restrictions médicales - aménagements spécifiques - travaux à venir, etc.). Si besoin une compensation en moyen humain par le recours à un contractuel peut être proposée. |
| Bretagne | Une attribution de postes est faite pour chaque EPLE à partir d'une dotation globale : Phase 1 : définition du nombre total d'ETP attribué à chaque EPLE Phase 2 : répartition des postes par spécialité PHASE 1: Part fixe pour la mission accueil et les autres missions sont calculées à partir de 3 groupes de critères pondérés : Critères de scolarité x 0,35 : Effectif total de l'établissement + majoration de certaines sections Critères de restauration & hébergement x 0,4 : Nbre de repas servis, de jours d'activité, de services, effectif d'élèves internes Critères de surfaces x 0,25 : m ² de bâtiments, installations sportives, espaces verts, cours et voiries Majoration de la dotation pour : Les EREA : Cible = Accueil + 1,5 x (scolarité + restauration & hébergement + surfaces) Les établissements avec effectifs < 200 élèves : Cible = Accueil + 1,2 x (scolarité + restauration & hébergement + surfaces) Les établissements avec effectifs > 200 et < à 400 élèves : Cible = Accueil + 1,1 x (scolarité + restauration & hébergement + surfaces) | |
| IV – PROPOSITIONS SOUMISES A ECHANGE | | |
| Spécificités de l'établissement prise en compte | Dans le cadre du dialogue avec l'établissement et sur la base d'un questionnaire, prise en compte de la veille de nuit et du magasinage pédagogique. | |

| | |
|--|--|
| | <p>Prise en compte du nombre d'agents pour l'entretien des vêtements de travail sur l'évaluation de la mission entretien</p> <p>Pas de pondération au titre de la part complémentaire au titre de l'internat, de bi-sites, du nombre de self...puisque pris en compte dans la dotation de base</p> |
| <p>Prise en compte du Facteur humain</p> | <p>Pondération au regard du taux d'absentéisme constaté au sein de l'établissement en ne tenant compte que des absences pour CLM et CLD</p> <p>Pondération au regard du nombre d'agent de plus de 55 ans.</p> <p>Cette pondération pourrait, quand les travaux auront aboutis sur le sujet, tenir compte également des restrictions médicales en lieu et place d'un décompte arithmétique.</p> |
| <p>V – Validation</p> | |

DOCUMENT DE TRAVAIL