

## COMITE TECHNIQUE REUNION DU 5 JUILLET

### DIRECTION DU FONCTIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS

#### RAPPORT POUR AVIS

**Objet : Définition d'une nouvelle « Grille d'Attribution des Moyens Humains » au sein des lycées publics de la Région Hauts de France : Phase 1**

#### I. L'Etat des lieux

Pour assurer le fonctionnement des 272 établissements scolaires publics, la collectivité dispose d'une régie d'agents régionaux classée en deux catégories :

- Les « agents techniques territoriaux d'Etablissements ATTE»,
- Les « agents siège » au service également des établissements scolaires au sein d'Equipes Mobiles , Informatique ou affectés directement en établissement pour le déploiement du matériel informatique et des logiciels, la maintenance des réseaux, l'appui aux usagers ( Techniciens Informatiques Lycées TIL).

Les agents des lycées ATTE représentent 60.1 % de l'effectif régional permanent

L'étude menée sur la qualité de vie au travail a permis de mettre en exergue **3 constats majeurs** :

- une forte charge de travail ressentie dans un contexte d'absentéisme élevé
- des métiers fortement exposés aux facteurs d'usure professionnelle et de pénibilité
- un périmètre de tâches et missions à clarifier sur les différents métiers

et d'identifier **4 défis** :

- renforcer la politique d'accompagnement des agents,
- appuyer le rôle de l'encadrant dans son rôle de soutien et d'accompagnement des équipes,
- mieux répartir les moyens humains,
- renforcer la collaboration tripartite entre l'autorité hiérarchique, l'autorité fonctionnelle et les agents région au sein des EPLE.

#### II. Les principes retenus

L'harmonisation des conditions de dotation en moyens humains des lycées de Hauts-de-France est un chantier majeur qui doit permettre de conforter les 4 missions essentielles au sein des établissements scolaires, conformément à l'article 214-6 du code de l'éducation :

- . L'accueil et la veille de nuit
- . La restauration et l'hébergement
- . L'entretien général des locaux (service général)
- . La maintenance technique

L'encadrement en lien avec l'autorité fonctionnelle étant considérée comme une fonction stratégique.

Ce chantier doit pouvoir s'articuler autour des principes suivant **directement liés aux enjeux de continuité de service public** :

- la nécessité d'affecter des moyens humains de manière équitable à l'échelle du territoire des Hauts de France, et d'organiser cette redistribution de manière progressive entre établissements et entre versants

- la prise en compte des spécificités avec une **dotation de base** permettant d'assurer les fonctions clés accompagnée **d'une part variable** tenant compte en particulier du facteur humain
- une dotation qui repose sur un principe de nécessaire polyvalence et **solidarité entre les différentes équipes**, dans le respect des fiches métiers,
- étudier plus spécifiquement certaines fonctions et explorer au vu du besoin de l'établissement la meilleure organisation possible.

### III – La Méthodologie

#### 1 - Démarche progressive par métier

Les missions historiquement déployées de manière différente sur les établissements sont ciblées en priorité :

- Chantier 1 : Accueil et veille de nuit,
- Chantier 2 : Maintenance technique, permettant ainsi de travailler une articulation entre les « agent de maintenance » au sein des lycées et les agents au sein des Equipes Mobiles Travaux (maintenance de niveau 2)
- Chantier 3 : Entretien général des locaux
- Chantier 4 : Restauration et l'hébergement
- puis les autres métiers pouvant donner lieu à des organisations différentes.

Chaque chantier est mené sur la base d'une fiche de synthèse récapitulant la fiche métiers, les éléments du document cadre se rapportant les modalités de dotation des autres régions, à titre d'information, et les propositions de critères à retenir pour la définition de la nouvelle dotation sur cette mission spécifique.

D'autres sujets pourront être abordés dans ce cadre de ce chantier.

#### 2 – Mise en œuvre

Le principe retenu est une mise en œuvre au fur et à mesure de l'approbation des critères, par mission sur la base d'une redistribution de manière progressive entre établissements (notamment au gré des départs en retraite ou des mobilités volontaires)

#### 3 – Calendrier de travail

Après la présentation des critères au Comité technique du 5 juillet 2022 pour avis il est proposé plusieurs étapes de travail permettant une mise en œuvre progressive de la GAHM

- **Septembre Décembre 2022** : échange et dialogue de gestion avec les établissements permettant de confronter les critères à la réalité de fonctionnement des établissements. Comme indiqué dans la méthodologie les audits spécifiques sur certaines missions pourront être réalisés.
- **1<sup>er</sup> trimestre 2023**: Consolidation du projet de « cartographie d'arrivée théorique des ressources » et mise en perspective intégrant les paramètres RH à prendre en compte (pyramide des âges, absentéisme, processus de dé-précarisation, Apprentis / contrats aidés.....).

Les modalités de mise en œuvre pourront être précisées.

### IV – Propositions de critères

#### 1- L'accueil

**L'accueil** est une fonction primordiale.

**Le critère retenu** pour l'affectation des moyens humains sur la mission d'accueil est **l'amplitude horaire d'ouverture** des établissements scolaires.

Afin de sécuriser cette fonction, il est proposé de traduire le besoin horaire des établissements en ETP, chaque établissement se voit doté d'un poste sur la base 1674h/an, correspondant au temps de travail d'un agent logé par NAS.

En fonction de l'amplitude d'ouverture ce premier poste est complété par un ou des ETP complémentaires sur la base de 1558 heures annuelles.

Des moyens complémentaires pourront également être déployés sur des établissements multi sites (sites complexes, plusieurs accueils, cité scolaire ...) ou en cas d'internat sans veilleur de nuit par exemple permettant de couvrir la mission d'accueil jusqu'à 21h ou 22h (point à expertiser avec la mission sur la veille de nuit)

## 2- La veille de nuit

Concernant la veille de nuit, le premier **critère retenu** pour l'affectation des moyens est **le public présent** au sein de l'internat.

Aussi, il est proposé que cette mission soit reconnue dans les établissements accueillant des primaires

Les autres critères pouvant être retenus seront évalués avec l'établissement à travers un audit qui permettra de définir le besoin de l'établissement au regard d'une configuration spécifique, d'un fonctionnement particulier, ou encore d'installations spécifiques au système de sécurité et d'incendie

## 3- L'entretien général

Le **critère retenu** est **le nombre de m<sup>2</sup> à entretenir**. Il est proposé de déployer les moyens humains sur la base d'un ETP pour 1800m<sup>2</sup>.

Cette proposition s'accompagne de la nécessaire professionnalisation des équipes à travers un référentiel « entretien » identifiant les tâches à réaliser, leur fréquence, les processus de mise en œuvre de nettoyage en fonction des locaux à nettoyer (sanitaire, salle de classe, chambre d'internat ...), les matériels adéquats et innovants à acquérir. A noter l'expérimentation de la méthode par pré imprégnation actuellement menée et dont le déploiement doit pouvoir être envisagé à court moyen terme.

Une pondération doit être envisagée pour tenir compte de la mission de lingerie et de l'intervention de l'équipe du service général à la plonge.

Il convient effectivement de rappeler que l'équipe du service général se voit confié, sous la responsabilité du responsable de restauration la plonge vaisselle et l'entretien du réfectoire

Les pondérations définies comme suit

+ 0,35 ETP pour la mission de lingerie

+0,72 ETP par tranche de 200 couverts d'apport à la restauration pour la plonge vaisselle

## 4- La maintenance

Le **critère retenu** est **le nombre de m<sup>2</sup> bâti concerné par la maintenance** avec le principe d'une dotation de base de 1.3 ETP par établissement.

Cette dotation de base est complétée par une dotation proportionnelle sur la base d'un ETP pour 13200 m<sup>2</sup>.

Les équipes de maintenance assurent la maintenance de niveau 1 et 2 qui relèvent au regard du guide des obligations légales et des recommandations pour l'entretien et la maintenance, des lycées en leur qualité d'exploitant.

Pour mémoire, le Conseil régional assure la maîtrise d'ouvrage pour la construction, la reconstruction, la réhabilitation et l'extension des bâtiments affectés aux lycées ainsi que les grosses réparations (L214-6 code de l'éducation). En outre, certains entretiens techniques peuvent être assurés directement par la Région.

Deux modes de gestion existent aujourd'hui pour les différentes interventions sur le bâti et les installations techniques hors opérations lourdes de restructuration et de réhabilitation :

- Les interventions sous la responsabilité du lycée (Agents techniques territoriaux et/ou contrats obligatoires ou facultatifs avec un prestataire et/ou interventions ponctuelles d'entreprises, et/ou exploitant de chauffage)
- Les interventions sous la responsabilité de la Région (équipes mobiles/entreprises extérieures)

Lorsque les compétences existent au sein du lycée, il appartient à l'autorité fonctionnelle, responsable de la sécurité et ordonnateur du budget, de décider si la maintenance peut être assurée par les Agents Techniques Territoriaux ou doit être assurée par un prestataire (par exemple pour le remplacement d'un vitrage, la rénovation et l'amélioration d'une installation d'électricité ...).

Pour ce faire et au préalable, il s'agira de bien vérifier que les agents disposent des habilitations, autorisations et certificats d'aptitude (CACES, habilitations électriques ...) nécessaires pour effectuer certains travaux de maintenance.

Selon, la méthodologie retenue, les missions de restauration et d'hébergement, les missions spécifiques ainsi que la part variable feront l'objet d'une phase 2 présentée à l'automne en Comité technique.