

**COMITE TECHNIQUE
REUNION DU 3 OCTOBRE
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 2

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 lycées »,
- Les « agents siège » au service également des établissements scolaires au sein d'Equipes Mobiles Travaux , Informatique ou affectés directement en établissement pour le déploiement du matériel informatique et des logiciels, la maintenance des réseaux, l'appui aux usagers.

Les agents des lycées 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 complémentaire** 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.

Le CT du 5 juillet a d'ores et déjà permis de traiter des missions suivantes : l'entretien, la maintenance, l'accueil et la veille de nuit

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)

IV – Proposition complémentaire de critères

1 – Critères liés à la dotation de base

1-1 La restauration et l'hébergement

Le critère retenu est le nombre de repas produits.

Il est proposé de déployer les moyens humains sur la base d'1 ETP pour 90 repas produits, sur la base minimum de 2 ETP, en tenant compte d'un gain de productivité, s'il faut 2 ETP pour 200 repas produits, il en faut 8 pour 1000.

La proposition tient compte d'un pourcentage de produits bruts à hauteur de 40%. **Cette donnée est appréciée au regard du système information dédié au pilotage de la demi-pension ou sur la base du déclaratif.**

La dotation de base permettant la production des repas sera abondée pour la prise en compte de la plonge batterie.

De la même manière, une pondération sera prise en compte pour :

- la présence d'un internat, au-delà du nombre de repas produits, au regard de l'organisation du temps de travail des agents.
- le nombre de lignes de self.

Il sera par ailleurs tenu compte de l'état du patrimoine et des matériels

1-2 L'encadrement des équipes

Le critère retenu est celui du nombre d'agents encadrés, chaque établissement sera doté d'un poste de manager (22 établissements, hors restauration, à ce jour ne dispose pas de manager d'équipe)

L'activité d'encadrement s'exerce donc selon les tranches suivantes :

0,5 ETP de 3 ETP à 10 ETP encadrés, complété à 50% avec une activité annexe définie selon le besoin de l'établissement

0,75 ETP pour une tranche de 11 à 20 ETP encadrés, complété à 25% avec une activité annexe définie selon le besoin de l'établissement

1 ETP de 21 à 30 ETP encadrés,

2 ETP au-delà de 30 ETP encadrés.

Cette nomenclature ne s'applique pas à la restauration, champ spécifique, le management relevant de la responsabilité du responsable de restauration, qui assure en outre le management des agents d'entretien quand ils sont placés sous son autorité pour toute les activités relevant de la restauration.

1-3 La lingerie

Le critère retenu est celui des populations accueillies au sein des internats notamment quand il s'agit d'enfants qui bénéficient au regard de la spécificité de l'établissement d'un trousseau (ERPD/ERDV)

Par ailleurs au regard des difficultés que peuvent rencontrer les publics des EREA, un poste de lingère sera déployé dans ces derniers.

L'activité de lingerie est également déployée en tant que tel dans 2 lycées hôteliers

Pour ces établissements, il est proposé de déployer 2 postes pour chaque ERPD, 1 poste pour les EREA, ERDV et les deux lycées hôteliers.

Dans les autres établissements est prise en charge par le service entretien à hauteur de 0,35 ETP

Une pondération sera possible au regard du nombre d'agents de l'établissement et/ou en fonction de section spécifique, pouvant impacter la charge de la mission lingerie, la part complémentaire de la dotation, et au regard du dialogue avec l'établissement.

A noter, par ailleurs, que l'expérimentation sur la mise en œuvre de méthode globale de nettoyage et la pré-imprégnation a mis en évidence la nécessité d'un équipement en matériels semi professionnel voir professionnel pour absorber la charge de lingerie.

1-4 le magasinage pédagogique

Pour mémoire, au sein des lycées qui dispensent des enseignements professionnels et technologiques, le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques a notamment un rôle d'organisateur s'appliquant aux ressources humaines, aux moyens techniques ainsi qu'à la gestion du temps et d'évaluation des besoins en matière d'œuvre, en lien avec l'équipe pédagogique et les fournisseurs, suivi des commandes et des livraisons en rapport avec l'économat, gestion des aléas. Il travaille en étroite collaboration avec l'adjoint gestionnaire.

En fonction des établissements et des formations proposées, des postes d'assistants techniques sont implantés par le Ministère de l'éducation nationale. Ces assistants ont notamment en charge la gestion des approvisionnements et des stocks de matières et matériaux utilisés dans les enseignements techniques et professionnels en relation avec l'adjoint gestionnaire et l'agent comptable qui en assure le contrôle.

Les agents régionaux peuvent contribuer à l'exécution de cette mission notamment en terme de manutention (y compris le retrait des marchandises)

Il est donc proposé de définir le besoin de l'établissement dans ce cadre après réalisation d'un audit qui repose sur un questionnaire repris ci-après et qui tiendra compte de la nature des sections nécessitant du magasinage, du nombre d'élèves concernés par ces sections professionnelles.

Toutefois, il est posé le principe que la mission de magasinage est reconnue à hauteur de 0.50 ETP dès que le nombre d'élèves concernés par les sections professionnelles atteint le nombre moyen d'élèves dans les lycées proposant des sections professionnelles.

Cette donnée est en cours de consolidation au vu des données de la rentrée 2022 2023

1-5 les espaces extérieurs

Le critère retenu est la surface des espaces extérieurs à entretenir soit un ETP à compter de 70 000m² à entretenir, soit 0.50 ETP pour 35 000 m²

Pour rappel, les espaces extérieurs pris en compte sont les surfaces telles que les préaux, les cours de récréation, les parkings, les espaces verts et les aires sportives. Les salles de sports sont prises en compte dans l'entretien.

Il est proposé de poursuivre les réflexions sur ce métier et d'étudier la possibilité de mutualiser les expertises et moyens. La dotation « sur site », pourrait le cas échéant être complétée de moyens mutualisés.

Il est par ailleurs proposé une expérimentation visant à créer un référentiel définissant les activités à la charge des agents dans une logique de gestion différenciée des espaces, le compostage, les matériels à utiliser, les EPI à porter, les produits à utiliser.

2 – Critères liés à la dotation complémentaire

2-1 Pondération au regard de la spécificité de l'établissement

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.

Prise en compte du nombre d'agents pour l'entretien des vêtements de travail sur l'évaluation de la mission entretien, **prise en compte de la configuration des locaux en restauration et de l'état du matériel.**

2-2 Prise en compte du facteur humain Pondération au regard du taux d'absentéisme de l'établissement en ne tenant compte que des absences pour CLM et CLD

Pondération au regard du nombre d'agent de plus de 55 ans (**plus sensible à l'usure professionnelle**)

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.

Les temps partiels de droit seront compensés dans les EPLE déficitaires sous réserve qu'un temps plein puisse être proposé à l'agent temporaire (au sein du même établissement s'il y a plusieurs temps partiels de droit ou en mutualisant avec un autre EPLE du bassin).

3 - Méthodologie de mise en œuvre

Il est proposé de mettre en œuvre la nouvelle grille d'attribution des moyens humains selon les modalités suivantes :

- D'une part à ne faire bouger les curseurs qu'au moment des départs en retraite ou des mobilités volontaires des agents et d'autre part à faire évoluer les postes au gré des mouvements volontaires (départs à la retraite, mobilité....)
- D'autre part au gré des négociations que pourraient mener la DFE et DRH en collaboration, comme cela a déjà pu être mis en œuvre lors de fermetures de sites d'enseignement.

Préalablement, il est proposé de **mettre en place une expérimentation** selon les principes suivants :

Objectifs de l'expérimentation	<ul style="list-style-type: none">- Confronter les critères définis à la réalité de fonctionnement des établissements- Tester les questionnaires et les audits qui ont été définis sur les missions de veille de nuit et de magasinage pédagogique et ajuster le cas échéant- Tester les modalités de mise en œuvre de la GAMH ci-dessus évoqués
Périmètre de l'expérimentation	27 établissements ont été sélectionnés couvrant l'ensemble des missions pour lequel des critères ont été définis. 89 postes vacants (tous postes confondus) dont l'ouverture sera à analyser au regard des nouveaux critères GAMH.
Evaluation	-Réalisation d'un bilan intermédiaire présenté en CT en juin / juillet 2023, ce bilan intermédiaire viendra acter les transferts de poste réalisés dans le périmètre de l'expérimentation et les éventuelles transformations -Réalisation d'un bilan de l'expérimentation après 6 mois de mise en œuvre en mars/avril 2024

Dès lors, à la prochaine Bourse à l'emploi (ouverture des postes début 2023), 209 postes seront ouverts, répartis de la manière suivante :

- 89 postes constituant la phase expérimentale de mise en œuvre de la GAMH au sein des 27 établissements expérimentaux sur tout poste confondu ;
- 120 postes d'agents d'entretien et d'agents de restauration dans les établissements qui aujourd'hui sont déficitaires et équilibrés sur ces missions, hors expérimentation

De même et dans l'attente du déploiement de la GAMH, pour les postes à spécialités, il est proposé la même logique, à savoir le principe d'ouverture des postes dans les établissements déficitaires et équilibrés, soit 96 postes, et le remplacement des postes dans les établissements excédentaires par des contractuels.