

BILAN D'ETAPE

Dialogue de dotation

MARS 2021



1° Objectifs

Garantir une égalité de traitement pour tous les établissements

- Par le calcul d'une **dotation théorique** à partir des indicateurs emplois votés en CTP du 13 juin 2019.

Garantir une équité de traitement pour tous les établissements

- Par le calcul d'une **dotation d'objectif** qui correspond à la dotation théorique pondérée par la prise en compte de spécificités structurelles.

2° Modalités de mise en œuvre

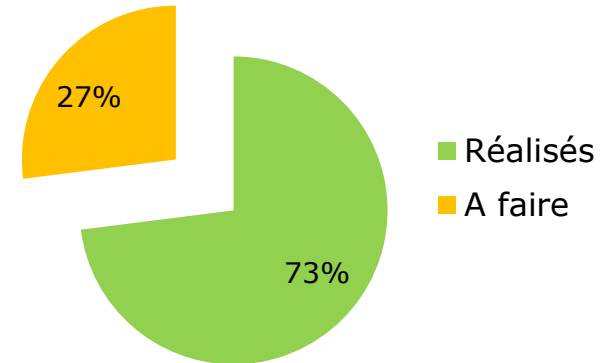
Des **dialogues de dotation** avec l'ensemble des EPLE afin de :

- **Se mettre d'accord sur la base de calcul théorique**, après avoir reçu et analysé les documents transmis
- **Identifier les spécificités structurelles par mission** et les difficultés rencontrées
- **Re-situer l'établissement dans une vision macro** (régionale) au regard de l'ensemble des établissements présentant des similitudes.

Phase 1: les dialogues de dotation

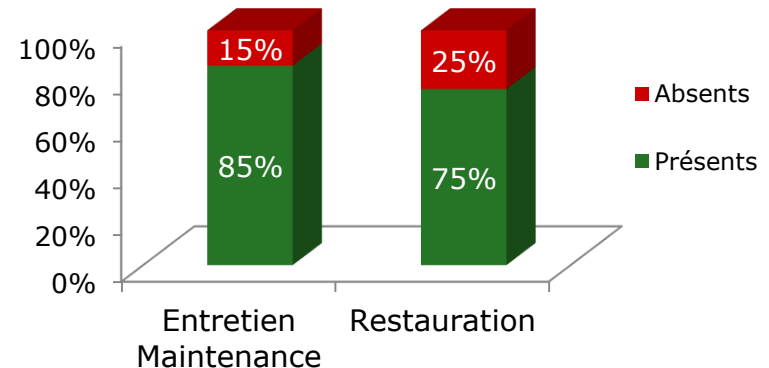
Dernière phase des dialogues de dotation

- Débutés en novembre 2019, ils ont du être interrompus suite au premier confinement.
- Par la suite, il a été décidé de développer systématiquement la visio-conférence au rythme de 2 demi-journées par semaine.
- Ainsi, au 1^{er} mars 2021, 145 établissements ont été reçus sur 197. Ces rencontres devraient se terminer d'ici la fin du 1^{er} semestre 2021.



Une forte participation des encadrants ARL

- 85% des encadrants entretien général et maintenance et 75% des encadrants restauration ont participé
- Invitation individuelle et transmission des documents de préparation à tous les encadrants
- Investissement des encadrants sur les documents transférés (taux de retour 85%)



La grande majorité des participants (autorité fonctionnelle et encadrants) ont souligné la qualité des échanges et ont apprécié la présence des services de la DEJ et la DAPRH

Une double analyse

La présence des services de la DEJ et de la DAPRH permettent une :

- **Analyse structurelle** liée au fonctionnement de l'établissement (ex : accueil tardif, ouverture de l'internat le dimanche soir, cafétéria ...)
- **Analyse conjoncturelle** liée à des situations individuelles (ex: aménagement de postes, absences, conflits...)

Une démarche globale et évolutive

Cette vision globale de l'ensemble des EPLE permet d'envisager plusieurs réponses :

- **Pondération** de la dotation théorique par la prise en compte des spécificités structurelles
- Mise en place de **mesures correctives** par/et en lien avec la DAPRH pour répondre à des problématiques conjoncturelles non identifiées jusqu'à présent
- **Accompagnement par les techniciens conseils** de la Région sur l'organisation des équipes ou sur les besoins en équipements
- **Réflexion sur d'éventuelles évolutions des fiches emplois et sur les besoins en formation** pour certaines missions

Des avancées intermédiaires

Dans l'attente de la finalisation des dialogues de dotations des mesures ciblées ont déjà été prises :

- **La création de 100 postes** au tableau d'emplois dès la rentrée 2020 et de 4 postes techniciens (entretien général/maintenance et maintenance informatique)
- **La transformation de près de 80 postes** (magasinier alimentaire, maintenance informatique...) Pour la majorité il s'agit de reconnaissance de technicité pour des agents exerçant déjà ces missions
- **Recalibrage** des postes d'encadrants en **catégories B et en C +**(agents de maitrise)

Phase 2: le calcul de la dotation d'objectif

Elle se fait en parallèle des dialogues de dotation et ne pourra être finalisée qu'à l'issue des dialogues de dotation après un temps d'analyse et de comparaison entre tous les établissements.

Consolidation des données (en cours)

- **Identification** des établissements présentant des écarts significatifs
- **Vérification** des données (surfaces, demi-pensionnaires et internes) auprès des services concernés ou des établissements le cas échéant

Prise en compte des spécificités structurelles (à l'issue des dialogues)

- 1) **Recensement des spécificités par mission** pour l'ensemble des lycées dans un objectif d'harmonisation de leur traitement
- 2) **Intégration dans le calcul** des spécificités et **pondération** de la dotation
- 3) **Détermination** de la dotation d'objectif cible

EXEMPLE DE SPECIFICITES IDENTIFIEES EN DIALOGUE DE DOTATION

ACCUEIL

- ❖ Accueil tardif
- ❖ Ouverture le week-end pour les élèves
- ❖ Ouverture les vacances pour les élèves
- ❖ Plusieurs points d'accueil

RESTAURATION

- ❖ Ouverture le week-end pour les élèves
- ❖ Ouverture les vacances pour les élèves
- ❖ Cafétéria avec présence ARL
- ❖ Configuration self spécifique (double plonge, chaîne de distribution non prévue par l'indicateur, restauration sur plusieurs niveaux)

L'intégration de ces spécificités pourra se traduire par plusieurs mesures: la pondération de la dotation théorique, des équipements adaptés, de la formation, des adaptations de locaux...

MAINTENANCE

- ❖ Configuration du site (étendue, multi-sites, hauteur sous plafond)
- ❖ Complexité installations

ENTRETIEN

- ❖ Ouverture le week-end pour les élèves
- ❖ Ouverture les vacances pour les élèves
- ❖ Configuration du site (étendue, multi-sites, en pente)
- ❖ Sections esthétique/cosmétique pour le linge

ZOOM SUR LES MISSIONS

➤ VEILLEURS DE NUIT

- Dans le cadre des indicateurs emplois, il a été décidé de **ne pas maintenir cette mission**.
- Ainsi, le devenir de ces postes sera analysé **au cas par cas** en fonction de :
 - **La dotation globale de l'établissement**. Par exemple si le lycée est sur-doté le poste sera redéployé. Si le lycée est sous-doté ou conforme le poste sera transformé sur des missions régionales.
 - **La situation des agents** (départ en retraite, demande de mobilité, évolution des missions)
- A ce jour, il y a **9 postes de veilleurs de nuit** contre 11 initialement. Deux postes ont été transformés au sein des établissements suite à la vacance du poste ou de la situation de l'agent.
- Question en cours de discussion avec les rectorats sur la mission des magasiniers pédagogiques

ZOOM SUR LA MAINTENANCE INFORMATIQUE

La maintenance informatique concerne **170 établissements**. Selon l'indicateur emploi, la MI sera exercée dans:

- par un agent de MI à temps plein (63)
- par un agent sur une partie seulement de son temps (107)

Phase 1: les postes de MI à temps plein

Cette compétence sera exercée par un agent de maintenance informatique à temps plein dans **63 établissements**.

L'implantation de ces postes dépend de la dotation globale de l'établissement:

- Création en cas de sous-dotation
- Transformation ou redéploiement en cas de sur-dotation

Au 1^{er} mars 2021, 54 postes de maintenance informatique ont ainsi été créés.

Phase 2: l'intégration de la compétence MI dans les établissements où elle ne représente pas un temps plein

Cette compétence sera exercée par un agent sur une partie seulement de son temps dans **107 établissements**. Le calcul des ETP est intégré dans la dotation théorique et les modalités d'exercice de cette compétence sont ensuite analysées en dialogue de dotation afin d'identifier l'agent qui exercera cette mission.

Dans la majorité des cas il s'agira d'un agent électricien ou de maintenance. Cependant, si la dotation en maintenance ne permet pas d'absorber cette compétence, elle pourra être exercée par un agent du service général. Une réflexion est également en cours sur la mutualisation.

Phase 3 et 4: la notification et mise en œuvre générale

Au préalable, il convient de distinguer :

- La **notification** qui informe le lycée de sa dotation d'objectif
- La **mise en œuvre** qui consiste à transformer, à créer ou à supprimer, qui est progressive, qui s'échelonne dans le temps au fur et à mesure des mobilités

Phase 3 : Notification

- Notification **globale** à l'ensemble des établissements
- A l'issue des dialogues de dotation et de l'analyse des spécificités (**deuxième semestre 2021**)

Phase 4 : La mise en œuvre

- **Progressive** en fonction des campagnes de mobilité et de la situation de l'établissement.
- Nécessitera un futur temps de dialogue social (**deuxième semestre 2021**)