

Vers un nouveau projet régional pour les Equipes mobiles Premières orientations et mesures urgentes

I- Le projet initial

Le projet de restructuration des Equipes mobiles régionales, porté par la Direction du Patrimoine, et présenté le 20 septembre 2007 en comité technique paritaire, est marqué par les caractéristiques suivantes :

- **Renforcement des capacités d'interventions avec la création de vingt postes** : les effectifs affectés en EMOP hors imprimerie sont passés de 132 à 152 depuis 2008.

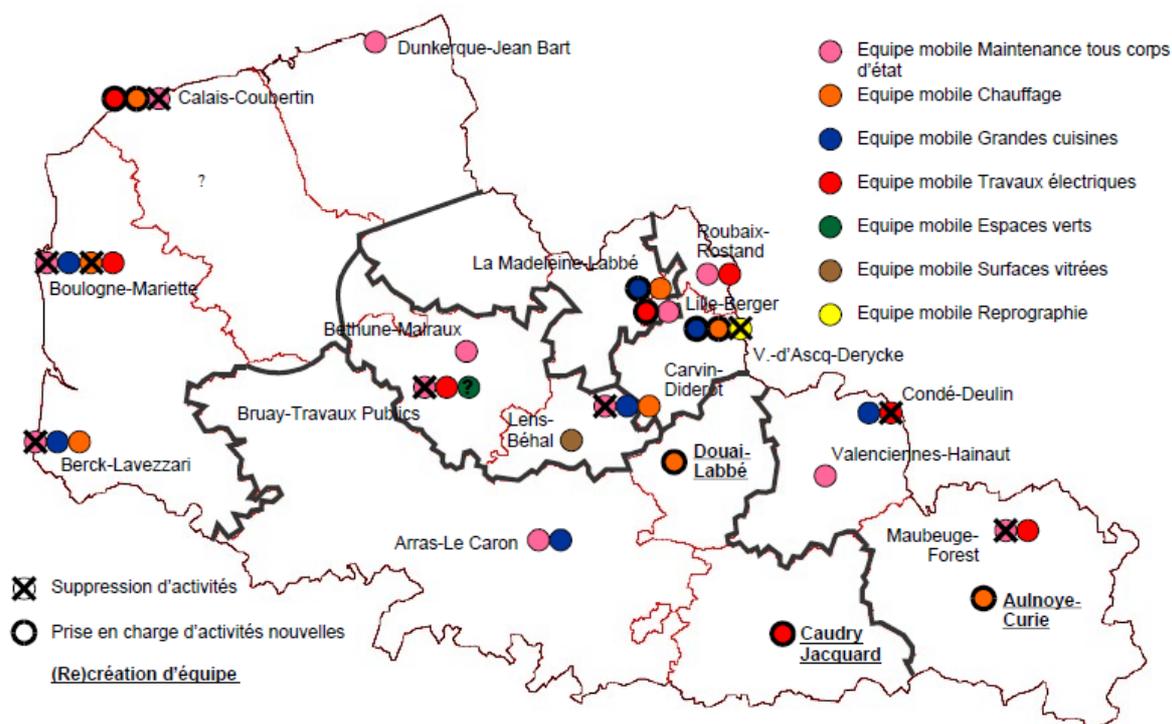
- **Spécialisation des équipes** : la spécialité « maintenance tous corps d'état » a été supprimée de plusieurs équipes, au profit des spécialités grandes cuisines, chauffage et électricité. Par exemple, la maintenance générale n'est plus (officiellement) présente à BERCK, BOULOGNE, CALAIS, BRUAY, CARVIN et MAUBEUGE.

- **Implantation des effectifs** : Ils sont calibrés à 6 secteurs × 4 équipes × 6 agents, hors équipes spécifiques (6 agents de l'EMOP grande hauteur à LENS et 2 agents en espaces verts à BRUAY).

- **Recréation d'équipes** : Quatre équipes ont été (re)créées à VILLENEUVE-D'ASCQ, DOUAI, CAUDRY et AULNOYE-AYMERIES sur des secteurs « découverts » après transferts d'équipes vers les Départements.

- **Sectorisation plus importante** : les services ont souhaité mettre fin à une pratique de mise en concurrence des équipes entre elles en leur affectant un secteur déterminé dont par principe elles ne sortent pas, quitte à générer des effets de « frontière » importants (ex. SAINT POL SUR TERNOISE dépend de l'équipe mobile électricité de CAUDRY à 1 heure 15 de route, et non de celle de BRUAY LA BUISSIERE à 25 minutes).

- **Mise en œuvre du projet sans mesure de mutations dans l'intérêt du service** : La carte cible des équipes mobiles n'est donc pas à ce jour encore totalement mise en œuvre, dans la mesure où certains agents dont la spécialité ne correspond pas aux missions de leur équipe y restent en fonction, bien que la DRH ait favorisé au maximum les départs volontaires là où ils étaient envisageables.



Carte de synthèse des évolutions

II- Bilan d'étape

Après trois ans de mise en œuvre de ce schéma, les points suivants sont apparus :

- Un temps passé en intervention inférieur à 60 % du temps de travail de chaque agent (source bilan d'activité 2009), même s'il faut tempérer ce constat (difficultés de déplacements liés à la mise à disposition tardive de véhicules, temps de travail du responsable d'équipe mal comptabilisé, nécessité de prendre en compte le temps passé en formation, les absences pour maladie, etc.).
- Une intervention prépondérante au sein du Lycée support pour un nombre marginal d'équipes : Jacquard CAUDRY, Berger LILLE, Coubertin CALAIS.
- Des temps de déplacements importants
- Une faible disponibilité pour prendre en charge les travaux relevant du propriétaire : S'il faut nuancer ce constat par les marges de manœuvre existantes dans le plan de charge et les modalités à parfaire de pilotage des équipes, celles-ci ne réalisaient que 6 % de leurs interventions à la demande du patrimoine, contre 94 % à la demande des EPLE.
- Un déficit de capacité d'intervention en maintenance générale, domaine où les besoins (petits travaux d'adaptation pédagogique, locaux des agents TOS, travaux à la charge du propriétaire dans les logements de fonction...) sont les plus importants. Ce point semble nettement la conséquence de la spécialisation des équipes, qui s'est faite au détriment des compétences en agencement, revêtements et finitions.
- L'absence de « mesures de carte scolaire » a conduit à laisser persister des capacités en maintenance tous corps d'état dans des équipes dont ce n'est plus la compétence. L'effectif cible n'est pas encore atteint, en particulier dans les équipes recrées, en grandes cuisines, chauffage et électricité. L'embryon d'une organisation différente existe ainsi toujours aujourd'hui.

III- Propositions

- 1) Mettre en place des modalités de pilotage de l'activité des équipes

Ces modalités de pilotage n'existent plus depuis la réorganisation des équipes, qui a mis fin aux conseils inter-établissements (CIE). Chaque équipe est ainsi pilotée uniquement par l'Etablissement support, avec une « coordination » souple de la Direction du Patrimoine.

Si la gestion demeure de la responsabilité de l'Etablissement support, la Direction Générale Education Lycées sera désormais chargée de la supervision et du pilotage des équipes.

A ce titre, il est proposé de recueillir l'ensemble des demandes de travaux liés au cadre de vie des établissements « usagers » dans le cadre de la démarche en cours de contractualisation.

Sur la base de ces demandes, une priorisation serait dégagée en commun entre le chef d'établissement et le gestionnaire de l'EPLE support de l'Equipe, le responsable d'équipe et la Direction du Patrimoine, et un point d'avancement au moins semestriel serait fait par le Patrimoine pour opérer les éventuels ajustements (retards, traitement des urgences, ...).

Ces éléments seraient communiqués régulièrement aux établissements usagers.

Cette modalité permettrait ainsi :

- de mieux répartir les travaux entre les entreprises, les EMOP et les équipes des lycées en faisant toute leur place aux interventions du « propriétaire »,
- de répartir plus équitablement les interventions entre EPLE,
- de donner du sens à l'action des personnels des équipes mobiles en leur donnant de la visibilité sur leur plan de charge du semestre ou de l'année.

2) Revoir le maillage et le calibrage des équipes.

Il faut distinguer la situation des EMOP maintenance générale et des équipes « spécialisées »

	Maintenance générale	Grandes cuisines, Electricité, Chauffage
Compétences	Disponibles relativement facilement	Plus rares (ex. frigoristes, personnels habilités gaz...)
Durées d'intervention dans les EPLE	Interventions longues (chantiers programmés), plus programmables	Interventions plus ponctuelles (dépannage, entretien régulier), moins programmables
Besoins	Sollicitations très nombreuses de la Région comme des EPLE	Moins de sollicitations
Intérêt de la régie directe	Important (équipe polyvalente vs marché à lots avec coûts de coordination et de vérification du service fait importants)	Moins important (technologies conçues pour faire l'objet d'un entretien par le constructeur, responsabilités prises par l'institution en cas de malfaçon, ...)

Ces éléments conduisent à envisager un rééquilibrage des équipes au profit de la maintenance générale, passée depuis 2008 au second plan alors que c'est dans ce domaine que les besoins sont les plus importants.

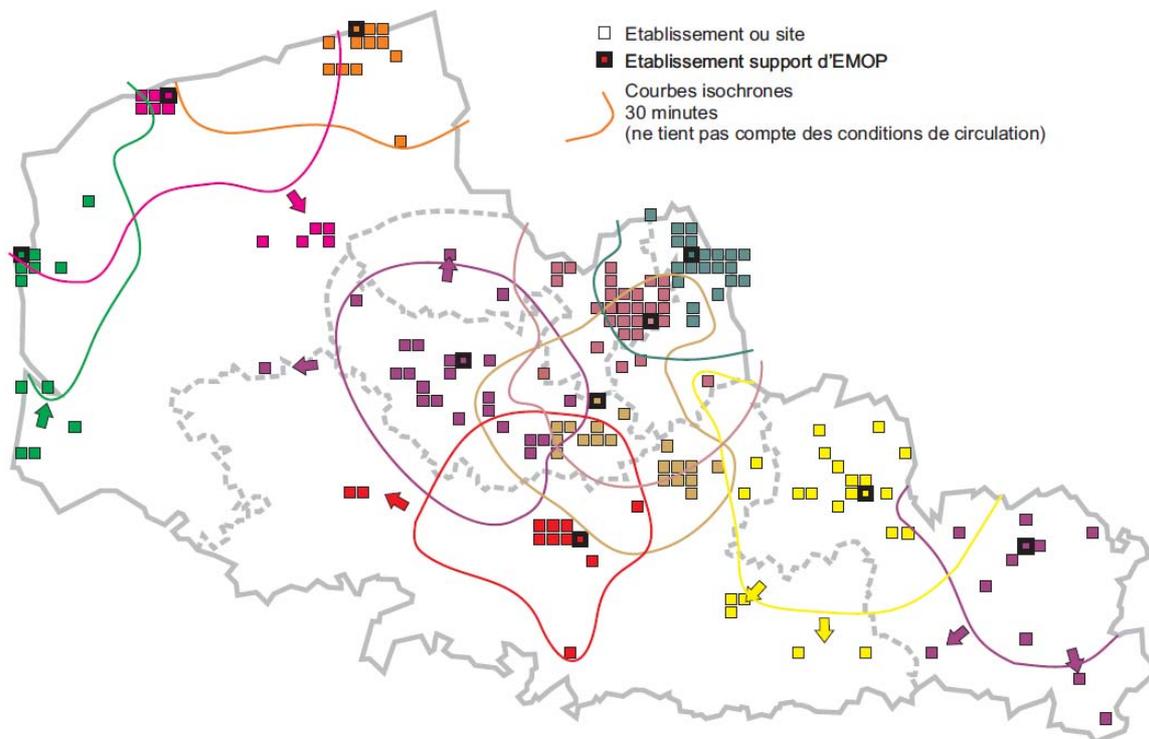
Par ailleurs, il est proposé de maintenir le maillage actuel pour les équipes spécialisées en grandes cuisines, chauffage et électricité, dont les compétences plus rares sur le marché de l'emploi, ont vocation à être centralisées en un point de chaque secteur mais de doubler le nombre d'équipes en maintenance générale, dont les compétences sont plus aisément disponibles, afin de travailler davantage en proximité des EPLE utilisateurs, et, ainsi, de diminuer les temps de déplacement lorsque cela est possible :

	Maintenance générale	Grandes cuisines, Electricité, Chauffage
Maillage théorique	Une équipe dans un rayon de 30 minutes de déplacement ou moins / une équipe par bassin	Une équipe dans un rayon d'une heure de déplacement / une équipe par secteur
Effectif par secteur	Un agent pour deux EPLE desservis environ	4-5 agents par secteur

Enfin, il serait envisagé un découplage entre les secteurs de déconcentration de la direction du patrimoine et la sectorisation des EMOP, dans la mesure où ces dernières sont de toute façon

coordonnées par un service « central » du Siège de Région et gérées localement par les proviseurs et intendants des EPLE supports. Ce découplage permettrait d'identifier des secteurs d'intervention plus cohérents en termes de temps de déplacement.

Il est proposé de mieux mailler le territoire régional en redéveloppant l'activité tous corps d'état dans certaines équipes où elle avait été supprimée :



Proposition de localisation des équipes mobiles « maintenance tous corps d'état »

La localisation des équipes dans les autres domaines de compétence resteraient inchangés. Les autres spécialités (grande hauteur et espaces verts) resteraient inchangées.

En ce qui concerne le calibrage des équipes, il est proposé de prioriser les équipes de maintenance générale. Cette priorisation conduirait à geler les effectifs des autres spécialités : (1) en maintenant les effectifs de maintenance tous corps d'état dans la plupart des équipes où cette mission devait s'éteindre, (2) en ne complétant pas les effectifs au-delà des effectifs actuels dans les équipes encore incomplètes au regard de la dotation cible de 2008.

Par ailleurs, les effectifs pourraient être renforcés par transferts de postes depuis les EPLE excédentaires dans le cadre de la préparation de la prochaine rentrée scolaire.

Afin de traduire de manière opérationnelle ces orientations, il est proposé la mise en place d'un groupe de travail composé des représentants du personnel au CTP CE, des chefs d'établissements et gestionnaires des Etablissements supports, des responsables des équipes EMOP. A partir des préconisations de ce groupe de travail, un rapport sur les modalités opérationnelles sera présenté pour avis au prochain CTP CE pour une mise en œuvre à la rentrée.