



Conseil d'administration

Lundi 14 juin 2021

Sténotypie
STENHEL

9 rue Claude Bernard
94310 ORLY
Tel : 09.52.39.58.77
Mobile : 06.12.18.63.66
jeanneret.helene@gmail.com

FEUILLE DE PRESENCE

Représentants du Conseil de Paris :

M. Christophe NAJDOVSKI
M. Jean-Noël AQUA
Mme Marie-Christine LEMARDELEY
Mme Afaf GABELOTAUD Pouvoir à Mme LEMARDELEY
Mme Douchka MARKOVIC
Mme Chloé SAGASPE Pouvoir à Mme MARKOVIC
Mme Audrey PULVAR Pouvoir à M. NAJDOVSKI
Mme Pénélope KOMITES Pouvoir à Mme REVEL-MOUROZ

Personnalités qualifiées :

M. Nicolas DURAND-BESTRY
M. Jean-Pierre GUENEAU
M. Gilles TRYSTRAM Pouvoir à M. GUENEAU
M. Marc LOISELEUR
Mme Anouck BARCAT Pouvoir à M. LOISELEUR
Mme Sophie REVEL-MOUROZ

Représentants des élèves :

M. Oscar GENRE Pouvoir à M. PERROT
M. Maxime PERROT

Participaient également au conseil :

M. Alexandre HENNEKINNE, Directeur général
Mme Isabelle CROS, responsable administratif et financier
Mme Muriel WOUTS, responsable du pôle technique
Mme Corinne CARNE, assistante de direction
Mme Sophie MEYRONNE, représentant du personnel, UCP
Mme Claire BARBUT, DEVE
M. Laurent KANDEL, DAE
Mme Carla PONT, cabinet du Président
Mme Marva DIBANGO, représentant du personnel, CGT
Mme Marie MONJAUZE, Directrice du développement

SOMMAIRE

1 – Approbation du compte rendu du conseil d’administration du 22 mars 2021	1
2 – Tableau des emplois	1
3 – Règlement intérieur de l’École du Breuil	7
4 - Renouvellement et création de modules locaux :	
- Modules d’initiative locale : infographie (BTSA scolaire), infographie (BTSA apprentissage), urbanisme (BTSA scolaire)	10
- Module d’adaptation pédagogique : penser et valoriser les espaces végétalisés de demain (Bac pro scolaire)	10
- Module d’initiative professionnelle : favoriser la nature en ville (CAPA scolaire)	
- Module d’adaptation pédagogique : le couple eau/végétation dans les aménagements paysagers (Bac pro formation continue)	10
- Module d’initiative professionnelle : les jardins pédagogiques pour le grand public (CAPA formation continue)	10
5 - Rapport d’activité 2019-2020	15

La séance est ouverte à 14 heures par M. NAJDOVSKI.

M. le PRÉSIDENT.- Merci à toutes les personnes présentes ou représentées aujourd'hui. Merci aussi aux personnes qui ont pris des pouvoirs de manière que l'on puisse avoir ce quorum aujourd'hui.

Je vous propose de commencer le conseil d'administration.

M. HENNEKINNE.- Monsieur le Président, il faut un secrétaire de séance parmi les Conseillers de Paris présents.

M. le PRÉSIDENT.- Oui, il nous faut un secrétariat de séance adjoint. Je demande aux élus présents s'ils veulent bien assurer ce secrétariat de séance adjoint. Tout cela est très formel.

M. HENNEKINNE.- Cela consistera à relire le compte rendu avant l'envoi définitif.

M. le PRÉSIDENT.- Qui l'avait assuré la dernière fois ?

M. HENNEKINNE.- C'était Mme Pulvar.

M. le PRÉSIDENT.- Y a-t-il un ou une volontaire ?

Mme LEMARDELEY.- Je veux bien.

M. le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

M. HENNEKINNE.- Je présente Marie Monjauze, la nouvelle directrice du développement de l'École, qui est arrivée début avril.

M. le PRÉSIDENT.- Elle peut éventuellement activer sa caméra pour nous dire bonjour.

Mme MONJAUZE.- Bonjour à tous. Je suis ravie de rejoindre l'École. J'ai eu l'occasion de croiser un certain nombre d'entre vous et j'espère pouvoir le faire de *visu* prochainement. À bientôt.

M. le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Si toutes les formalités ont été effectuées, nous pouvons aborder l'ordre du jour.

1 – Approbation du compte rendu du conseil d'administration du 22 mars 2021

M. le PRÉSIDENT.- Y a-t-il des remarques sur ce compte rendu ? Non. Pas de remarques. On peut le soumettre au vote.

Y a-t-il des oppositions, des abstentions ? Il n'y en a pas donc ce compte rendu est approuvé.

2 – Tableau des emplois

M. le PRÉSIDENT.- Le Directeur général, vous avez la parole pour présenter ce point.

M. HENNEKINNE.- Je vous remercie, Monsieur le Président.

Vous avez l'habitude, notamment ceux qui sont déjà un peu anciens dans le conseil d'administration, qui étaient dans les précédentes instances, de valider régulièrement de petites modifications du tableau des emplois.

Le tableau des emplois initial avait été approuvé avant la création de l'établissement public, fin 2018, et depuis, on fait de temps à autre de petits ajustements pour prévoir une création de poste ou pour valider des transformations de postes. La dernière fois qu'on vous a saisi sur le sujet, c'était en fin d'année 2020 sur une transformation tout à fait neutre budgétairement puisqu'il s'agissait de transformer deux postes à mi-temps en un poste à plein temps pour la coordination du BPREA. Aujourd'hui, les modifications apportées sont un peu plus nombreuses que lors des précédentes présentations.

En outre, nous avons été obligés, suite à des remarques du contrôle de légalité, de réintégrer tout le descriptif des postes dans la délibération. Cela avait été fait lors de la toute première délibération pour bien présenter la structure de l'École et les personnels de l'École, mais le contrôle de légalité nous a demandé de le faire -ce qui n'a pas été fait lors des phases intermédiaires- à chaque modification.

C'est important parce que, dans cette délibération, outre le descriptif, la répartition des personnels en catégories A, B et C, il s'agit aussi d'ouvrir la possibilité d'indiquer explicitement l'ouverture de tel ou tel poste à la voie contractuelle.

Vous savez que, dans la fonction publique, on recrute de manière prioritaire des titulaires de la fonction publique, mais en l'absence de candidatures ou de personnes satisfaisant aux prérequis des postes qui sont mis en candidature, on a la possibilité de recruter des personnels contractuels. C'est autorisé par le décret, mais il y a une formalité substantielle supplémentaire que le contrôle de légalité estime nécessaire : le faire figurer en dur et écrit dans le tableau des emplois.

Cette présentation, qui peut paraître un peu fastidieuse à la lecture, est une nécessité et on la reprendra désormais à chaque évolution du tableau des emplois. Ce sera un copier-coller pour l'essentiel, mais il faudra faire apparaître les petites modifications au fur et à mesure et non pas une fois tous les deux ou trois ans. Voilà pour la présentation générale.

Je rappelle que les modifications d'aujourd'hui ont été présentées dans leur structure et aussi en termes de modification de l'organigramme aux représentants du personnel lors du comité technique qui s'est tenu fin mai, que ces modifications ont fait l'objet d'une approbation de la part de l'UCP et d'une abstention de la part de la CGT. Les éléments que l'on vous présente sont ceux présentés précédemment au personnel.

L'idée générale de ces modifications est principalement d'adapter de manière fine l'évolution de la structure aux projets en cours de l'École et aux nouvelles contraintes liées à la fois à la création du CFA, dont on a parlé déjà à plusieurs reprises, à la certification qualité, qui entraîne des charges de gestion supplémentaires et, de manière plus générale, à la loi de réforme de la formation professionnelle de fin 2018.

Par ailleurs, ces modifications sont aussi pour ajuster la structure de l'École et le positionnement de chacun des postes au constat des deux premières années et demie de fonctionnement de l'établissement public. On savait quand on a commencé l'établissement public, qu'il y avait eu une sous-estimation du nombre de postes affectés aux nouvelles fonctions de gestion ; on en a fait le constat la première année et petit à petit, on a un peu renforcé ce pôle et certaines des modifications présentées aujourd'hui visent à conforter ces évolutions également.

Je vais vous les présenter de manière détaillée puis vous passerai la diapositive de l'organigramme résultant de ces petits ajustements du tableau des emplois.

↳ Tout d'abord, une mesure directement liée à Qualiopi : la création de deux postes de référents, qui sont des postes de catégorie A, à mi-temps.

☞ Le premier est un référent handicap pour les apprentis et les stagiaires de la formation pour adultes. On a déjà un accompagnement des élèves en voie scolaire sur les questions du handicap puisqu'on a des AESH, mais en matière de droit du travail, il n'existe pas de tels dispositifs ; il est donc nécessaire d'avoir des ressources en interne pour accompagner à la fois les futurs candidats aux formations à l'École, les apprentis ou les stagiaires qui entrent dans nos formations, les accompagner pendant les études et les périodes d'examen et les aider à la fois dans leurs périodes en entreprise quand ils sont en scolarité à l'École et leur insertion professionnelle future.

Toutes ces missions sont importantes et nécessitent des ressources dédiées. On n'avait pas, dans l'effectif de l'École, la possibilité de distraire un équivalent mi-temps sur ces fonctions et on cherchait en plus quelqu'un qui ait déjà de l'expérience dans le domaine, d'où la nécessité de créer ce poste et

le recrutement, que l'on a un peu anticipé par rapport à la séance d'aujourd'hui car le besoin était vraiment urgent et il fallait que l'on fonde un certain nombre de choses, notamment pour répondre aux attendus du référentiel Qualiopi. Je rappelle que la réunion de certification a lieu la semaine prochaine. On a déjà un référent handicap depuis le 1^{er} mai.

☞ Le deuxième référent est un référent sur la mobilité internationale des apprenants ; son champ sera plus vaste puisqu'il va aussi s'intéresser aux élèves en voie scolaire. L'idée est de recréer une fonction qui a existé autrefois à l'École et qui était assurée quasiment à plein temps à l'époque par un enseignant qui est parti à la retraite. Cette fonction n'avait pas été recréée depuis.

C'est un recrutement important puisqu'aujourd'hui les élèves de l'École font, certes, chaque année un voyage d'intégration en début d'année scolaire de leur deuxième année de parcours, mais il est important de pouvoir aussi élargir les possibilités de mobilité à des stages en entreprise, à des voyages collectifs également autour de la connaissance du milieu professionnel en Europe ou ailleurs, de s'appuyer sur Erasmus pour faire cela, et cela nécessite aussi du temps et des compétences, d'où la nécessité de créer ce deuxième demi-poste.

On a recruté quelqu'un qui vient du ministère de la Jeunesse et des sports et qui a beaucoup travaillé sur ces questions-là dans le contexte Jeunesse et sport, mais qui connaît aussi bien l'Éducation nationale, d'autant que la Jeunesse et sport est maintenant rattachée à l'Éducation nationale et qu'elle travaille en lien avec le rectorat de Paris. Cette personne arrive le 1^{er} septembre.

On est directement dans la mise en œuvre de Qualiopi. Cela va nous permettre de mieux y répondre et d'une manière générale, de répondre à des objectifs de développement de l'École et d'accompagnement des élèves.

☞ D'autres modifications concernent des postes administratifs sur des postes de catégorie B de secrétaire administratif et de catégorie C d'adjoint administratif. On a des mouvements dans les deux sens : des transformations de B en C et des transformations de C en B.

☞ Les transformations de B en C sont destinées à retrouver, dans des structures comportant trois personnes, un fonctionnement avec un responsable et des personnes en appui de ce responsable.

C'est le cas pour la bibliothèque puisqu'on avait trois postes dont un est resté vacant depuis déjà un an et que nous allons ouvrir au recrutement. On a souhaité positionner ce deuxième poste en catégorie C de sorte que le responsable de la bibliothèque assume ce rôle avec deux assistants de la bibliothécaire.

Nous allons procéder de façon similaire pour la comptabilité puisque nous avons un responsable comptable catégorie B et une comptable qui était catégorie C qui avait été promue catégorie B et qui va partir à la retraite, donc on revient à l'état antérieur avec un poste de catégorie C, et nous allons avoir un deuxième recrutement prévu sur la fonction comptable en catégorie C.

☞ Pour les transformations de C en B qui, visuellement, n'augmentent pas le nombre d'emplois de catégorie C d'adjoint administratif, en réalité, il y a plusieurs mouvements :

* Pour la formation adultes, on a besoin de transformer le poste qui était plutôt à vocation logistique en poste d'appui administratif à la fois pour les formations de la Ville de Paris et pour l'appui administratif au BPREA puisqu'on a parlé à plusieurs reprises de la charge administrative que représentent notamment la gestion du financement et le contact avec les différents financeurs et organismes qui accompagnent les étudiants du BPREA. On a besoin de plus de technicité donc cela justifie une transformation en catégorie B.

* On a également une transformation en catégorie B sur le poste de ressources humaines. Quand on a créé l'École, le poste de catégorie C qui existait était un poste d'UGD (« unité d'gestion déconcentrée ») ; or, dans un établissement public, la personne qui s'occupe des RH doit faire beaucoup plus que simplement de la gestion au quotidien des

absences et des congés, etc. ; elle doit gérer le plan de formation et les avancements. Tout ceci justifie que le poste soit transformé en catégorie B. Pour l'instant, la personne qui est sur le poste de catégorie C fera fonction de catégorie B.

* Enfin, on crée un poste de catégorie C. C'est une poste de comptable, et c'est dû à la montée en puissance des activités de facturation à la fois de la formation adultes -on a parlé du BPREA, mais ce sera aussi le cas pour les formations courtes pour les professionnels puisqu'on a tout un programme de formations sur l'agriculture et l'agriculture urbaine à mettre en place à partir de la rentrée- et de l'apprentissage puisque toute l'activité financière assurée par l'ADAF, notre CFA de tutelle qui va disparaître, va nous incomber.

C'est un travail important de relations avec les OPCO, principalement l'OCAPAT, qui est l'OPCO des métiers de l'agriculture, et donc, du paysage, et avec les collectivités locales avec lesquelles on va contractualiser, le CNFPT.

En effet, ce sont les financeurs et les employeurs publics non collectivités locales puisque ce sont eux qui vont financer directement le CFA apprenti par apprenti.

↳ Deux autres modifications :

☞ Une sur les AESH, les personnes qui accompagnent les élèves en situation de handicap. On en a trois et il y a eu un oubli dans le dernier tableau des emplois puisque seule l'AESH qui était en poste il y a deux ans figurait. Nous allons en recruter une à la rentrée donc il y aura quatre AESH.

Il y a simplement création d'un poste à mi-temps pour une nouvelle AESH et les trois autres ont souhaité poursuivre à la rentrée. Nous avons besoin d'aide pour continuer à suivre les élèves qu'elles suivent aujourd'hui.

☞ Suppression d'un poste d'enseignant due à une bascule de poste de catégorie B puisqu'on a une enseignante à mi-temps en charge des réseaux sociaux ; nous souhaitons la positionner à plein temps sur la fonction « communication » à partir de la rentrée. C'est une transformation de poste de A en poste de B.

Pour autant, dans le tableau, vous voyez que le nombre d'enseignants est de 30. On a en fait 28 professeurs actifs, mais il y a également des professeurs en position de disponibilité donc on a besoin de maintenir des postes vacants, soit s'ils demandent leur retour, soit si on a des besoins de recrutement. À la rentrée 2021, en principe non, mais cela peut intervenir dès la rentrée 2022 si les besoins s'en font sentir, plus certainement en 2023 si on ouvre un Bac GMNF en compensation de la section qui va disparaître de la section Bac pro « aménagement paysager » suite à la création du CAP.

Donc une augmentation qui peut apparaître visuellement importante sur le bas de la colonne avec le total de postes puisqu'on passe de 101 à 106, mais en réalité, une seule vraie création de poste qui était déjà prévue dans le budget primitif 2021 : le poste lié à la création du CFA et aussi à l'augmentation de la charge sur la formation adultes.

On l'avait initialement positionné en B et peut-être dans la cellule « apprentissage », mais après discussion interne et évaluation des missions de ce poste, on est bien sur un poste de C, et plutôt à vocation comptable.

Tout ceci était accompagné de de mouvements sur l'organigramme que je vais vous présenter maintenant.

Les modifications de l'organigramme présentées et entérinées en comité technique, sont les suivantes :

➤ Le rattachement à la direction générale de la cellule « communication ». Elle était auparavant rattachée au pôle administratif ; c'est une activité extrêmement transversale donc le rattachement à la direction générale est tout à fait logique, d'autant que, pour Catherine Beauvais et Justine Tarron -qui sera à plein temps à la rentrée-, les relations sont fortes avec le pôle technique quand il

s'agit d'événementiel, avec le domaine, la direction des formations bien entendu dans le cadre de Qualiopi, mais pas seulement –tout ce qui est promotion des formations- et avec Marie Monjauze dans le cadre des partenariats et du développement de l'École.

C'est une activité transversale, donc le rattachement au Directeur général est logique et souhaité par les intéressés.

➤ Le rattachement de la fonction de directeur des formations à cette direction générale puisque nous avons trois établissements avec trois directrices et que cette coordination est assurée de cette manière-là depuis un an et demi, et après débat interne, on a souhaité supprimer l'échelon hiérarchique qu'aurait constitué un directeur des formations qui était prévu dès la création de l'établissement public. On avait une directrice des formations la première année et cela ne fonctionnait pas bien. On a donc une coordination assurée à mon niveau des trois responsables d'établissement. Cela a été discuté et n'a pas fait l'objet d'opposition en comité technique.

➤ Autre innovation : pour l'instant n'apparaît que le référent handicap puisque c'est un organigramme public, mais nous aurons à côté de M. Cherdel, rattaché à la direction des formations, le référent « mobilité internationale ».

M. LOISELEUR.- Monsieur le Directeur, les administrateurs pourraient-ils disposer de cet organigramme ?

M. HENNEKINNE.- Oui, je vous l'enverrai à l'issue du conseil d'administration.

M. LOISELEUR.- Je vous remercie.

M. HENNEKINNE.- Il est sur le site de l'École aussi, si je ne m'abuse.

J'en ai terminé avec la présentation de cette évolution de l'organigramme. Les autres évolutions sont à l'intérieur de chacune des structures et ce sont les transformations de catégories de postes dont on a parlé tout à l'heure.

Voilà, Monsieur le Président, pour la présentation de cette première délibération.

M. le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup, Monsieur le Directeur général, et merci d'avoir partagé cet organigramme. Il est important, comme l'a demandé M. Loiseleur, qu'il puisse être partagé avec l'ensemble des membres du conseil d'administration et envoyé à tous les membres.

Ce qui est important, c'est que l'on saisit à travers cet organigramme la logique et la cohérence d'ensemble du fonctionnement de l'École aujourd'hui. C'est important d'avoir aussi ces noms derrière chaque fonction.

Y a-t-il des interventions sur la question du tableau des emplois ?

M. DURAND-BESTRY.- Bonjour à tous ; j'ai différentes remarques.

Premièrement, je pensais que l'on aurait aussi des éléments sur les CDI/CDD et la notion de professeur certifié ou de qualification tel qu'on l'avait évoqué au précédent conseil d'administration, ce qui nous aurait permis de mieux comprendre les documents qui nous avaient été remis la fois précédente dans le cadre des éléments du compte administratif. Je ne retrouve pas forcément l'ensemble des éléments que j'espérais y voir.

Sur le tableau de l'article 3, je continue sur la notion de la filière catégorie A « culturelle, spécialisée et de surveillance » : la formulation de « professeur certifié de l'École du Breuil » ne me convient pas étant donné qu'on annonce 30 personnes même si, dans le descriptif, il est dit qu'il y a aussi les gens en CDI et en CDD. Cela peut sous-entendre dans un premier regard qu'il y a 30 professeurs certifiés à l'École alors qu'il n'y en a que sept.

J'aurais aussi aimé, sur ce tableau des effectifs, même en discussion pour notre conseil d'administration, savoir s'il faut ou pas relancer des concours qui n'ont pas eu lieu depuis 16 ans.

Dernier point : une question de clarté, toujours sur ce tableau. Vous marquez la notion de « nombre d'emplois » ; il est quand même pratique aussi d'avoir une case complémentaire avec le nombre d'ETP (équivalents temps plein). Cela permet d'avoir l'addition des mi-temps, des 80 % et des 30 %. Cela permet de voir la manière dont les choses sont réparties.

M. le PRÉSIDENT.- D'autres demandes de parole sur ce point ?

Mme DIBANGO.- Oui. J'ai deux questions.

Premièrement, quelle est la catégorie des référents « handicap » ?

Deuxièmement, avec le CFA qui va être créé, aucun nouveau poste ne va être créé pour l'administration de la formation ? On a l'administration de la formation initiale au départ et pour l'apprentissage, est-ce qu'on aura de nouveaux postes ou pas au CFA en dehors de la direction ?

Le poste de professeur de M. Barbot qui va être mis de côté serait-il ouvert pour le CAP 2 de l'année suivante ? C'est pour cela que ce poste est gardé ou pas ?

M. HENNEKINNE.- On aborde les éléments CDI/CDD de manière globale dans le rapport d'activité, mais peut-être pourra-t-on envoyer après la séance des éléments complémentaires sur strictement les enseignants, puisque c'était la demande.

J'avais entendu lors du précédent conseil d'administration une demande d'avoir des éléments sur les effectifs de l'École, la répartition CDI/CDD globalement qui n'apparaît pas dans le tableau des emplois, effectivement, et je ne l'avais pas retenu ou transcrit pour les enseignants, mais on pourra donner des éléments après la séance, sachant que l'on pour moitié des titulaires et pour moitié des contractuels.

Concernant les professeurs certifiés, on a 30 postes ouverts de professeur certifié parmi lesquels sept professeurs qui ont passé le concours de professeur certifié, des professeurs titulaires certifiés au même titre que les autres qui ont été intégrés à la fonction publique de la Ville de Paris à l'occasion de différentes lois de déprécarisation et des professeurs qui, faute d'accueil en détachement et faute de concours, ont été recrutés sur contrat. Ils sont contractuels de droit public : trois CDI et le reste, encore en CDD. Ils seront cédés au fur et à mesure de l'atteinte de la durée de CDD de six ans s'ils souhaitent rester à l'École. C'est un effectif complet pour les emplois dont on a besoin.

La question du renouvellement du corps se pose ; elle ne m'appartient pas puisqu'il s'agit de l'organisation de concours, sujet conjoint à l'École et à la DRH de la Ville de Paris.

Sur le nombre d'emplois ETP, vous avez raison. D'un point de vue purement juridique, on fait apparaître le nombre total d'emplois. C'est ce qui est demandé. Je crois que le nombre d'ETP est de 103 puisqu'il y a une infirmière à mi-temps, les deux référents à mi-temps et que, sur les quatre AESH, trois sont à temps partiel -la plupart d'entre elles, à mi-temps ; je ne dois pas être très loin quand je dis 103 sur 106, tous les autres personnels de l'École étant à plein temps.

Pour répondre aux questions de Mme Dibango, les deux référents sont en catégorie A ; ils figurent ainsi dans le descriptif des emplois.

Pour le CFA, on en avait déjà parlé en comité technique : le besoin sur le CFA du fait de la disparition de l'ADAFa était principalement un besoin sur le volet comptable. On aurait pu positionner ce poste auprès de l'administration de la formation, mais dans la mesure où c'est un poste qui va aussi être à disposition de la formation pour adultes, c'aurait été fonctionnellement un peu compliqué à gérer. Au regard des tâches et du positionnement fonctionnel et hiérarchique, il fallait le mettre dans le pôle administratif et comptable. Il n'en reste pas moins que c'est quelqu'un qui va travailler principalement pour le CFA.

Gérard Barbot, professeur certifié, part à la retraite ; son poste reste inscrit dans le tableau des emplois car on peut en avoir besoin dès la rentrée 2022, plus certainement à la rentrée 2023. Il est donc nécessaire d'avoir un volant de postes de professeurs vacants pour éviter d'avoir à repasser en

urgence en conseil d'administration quand les besoins apparaissent. En général, on connaît ces besoins peu de temps avant les vacances pour la rentrée de septembre. On est capable de les chiffrer relativement peu de temps avant la fin de l'année scolaire. Il est prudent d'avoir deux postes de réserve.

J'espère avoir répondu à toutes les questions.

M. le PRÉSIDENT.- D'autres prises de parole ?

M. DURAND-BESTRY.- Pour une précision : l'intégralité des 28 enseignants sont à plein temps ?

M. HENNEKINNE.- Sur les 28, oui, puisque les postes des professeurs qui étaient à temps très partiel vont disparaître :

☞ M. Jourd'heuil vient de nous faire savoir qu'il ne restait pas à l'École. Il est en CDI, mais avait une quotité de cours avant son départ en disponibilité de trois heures par semaine.

☞ Mme Guyomard (?) va également prendre un emploi à plein temps salarié et ne va plus pouvoir assurer ses missions.

On n'a donc que des enseignants actifs à plein temps.

M. le PRÉSIDENT.- S'il n'y a pas d'autres questions, je vous propose de vous exprimer sur ce tableau des emplois tel que proposé ici.

Y a-t-il des oppositions ? Des abstentions ? Non.

Adopté à l'unanimité. Merci beaucoup.

En tout cas, ce travail mené sous l'égide de M. le Directeur général concernant la réaffectation des postes était nécessaire compte tenu également des évolutions statutaires de l'École. Ce sont aussi des adaptations qui vont tout à fait dans le sens de l'intérêt du développement futur de l'École et nous serons bien évidemment vigilants concernant les emplois d'enseignant.

3 – Règlement intérieur de l'École du Breuil

M. le PRÉSIDENT.- Ce règlement vous a été transmis avec le dossier pour la préparation de ce conseil d'administration. Monsieur le Directeur général, vous avez la parole.

M. HENNEKINNE.- On revient encore sur la création du CFA puisque, quand on crée un CFA, il y a un certain nombre de formalités et de choses à mettre en place. On a déjà mis en place le conseil de perfectionnement lors du précédent conseil d'administration et aujourd'hui, il nous faut voter un nouveau règlement intérieur puisque, notamment pour l'aspect disciplinaire, les modalités de fonctionnement de la discipline pour les apprentis sont différentes, au sens du code du travail, de ce qui se passe dans un lycée.

Or, jusqu'à présent, dans la mesure où l'on était simple UFA (unité d'enseignement en apprentissage), on avait un règlement intérieur commun et des modes de fonctionnement uniques sur cet aspect-là, que ce soit pour les lycéens ou les apprentis ; on a préféré modifier le règlement intérieur existant plutôt que de créer un décalque du règlement intérieur « lycée » pour le CFA car les deux entités sont très fortement imbriquées à l'École, ce qui n'est en général pas le cas dans les établissements scolaires, où il y a le lycée d'un côté et le CFA de l'autre, qui a été créé avec son propre corps enseignant et une structure administrative séparée.

Ici, à l'École, la vie scolaire est commune, la santé scolaire est commune, dans l'administration, on a une personne dédiée à l'apprentissage, mais il y a aussi une entraide entre les membres de cette cellule sur les deux volets, donc plutôt que d'avoir deux règlements intérieurs, on propose de modifier -à la marge le règlement intérieur qui avait été remanié il y a deux ans. Les plus anciens s'en souviennent.

Ce règlement intérieur a été présenté au conseil de l'éducation et de la formation, l'instance créée récemment, qui a pour vocation de donner son avis sur toutes les réformes ou tous les éléments relatifs au fonctionnement pédagogique et de la vie scolaire des établissements, que soit le CFA, le lycée ou la formation pour adultes.

Ce règlement intérieur en l'état a été discuté, amendé sur un point que je vais vous décrire, mais relativement mineur, et adopté suite aux modifications apportées sur l'aspect disciplinaire.

La principale motivation de cette modification est, à côté du conseil de discipline qui gère les situations de sanction pour les élèves, d'introniser le conseil de perfectionnement du CFA comme instance de discipline pour les apprentis, comme prévu par le code du travail.

Cela figure au paragraphe 3 -point 3.3.2- du règlement intérieur « conseil de discipline ». Ont été rajoutés deux paragraphes sur la gestion de la discipline pour les apprentis.

L'autre modification est celle introduite en séance concernant l'assiduité puisque les membres du conseil d'éducation et de la formation ont souhaité que soit explicité dans le titre, même si cela figure dans le texte, l'obligation à côté de l'assiduité et de manière complémentaire, celle de ponctualité. Dont acte, nous avons modifié le titre 1.2.1, qui est désormais l'obligation d'assiduité et de ponctualité.

Ce sont les deux modifications proposées aujourd'hui et liées à la création du CFA de l'École du Breuil.

M. le PRÉSIDENT.- Des interventions ?

Mme LEMARDELEY.- À propos du point 1.2.2, le respect d'autrui et du cadre de vie, vous mentionnez le devoir de tolérance, le harcèlement, le bizutage, etc. Je voulais rappeler la mobilisation de la Ville de Paris sur ces questions de violences sexistes et sexuelles.

Fin mars, nous avons réuni les écoles de la Ville, l'ESPCI, l'EIVP, toutes les écoles d'art, l'EPSAA et l'École du Breuil pour faire un état des lieux. En fait, on essaie d'obtenir que toutes les écoles aient un plan d'action pour prévenir ces violences et je voulais savoir si, à l'École du Breuil, il y avait un référent VSS en cours de désignation ou pas.

M. HENNEKINNE.- Oui, Madame Lemardeley. Suite à cette réunion et aussi aux échanges avec l'Inspection générale qui est missionnée sur le sujet et qui interroge les directeurs et les équipes des écoles de la Ville de Paris, on a prévu de mettre en place à la rentrée un référent sur les violences sexistes et sexuelles.

Un professeur a fait part de son intérêt pour cette mission et on va voir avec elle, vu son plan de charge, comment elle peut gérer cela, soit par une décharge partielle, soit par des tâches annexes. On avait aussi déjà commencé des actions sur le sujet avec l'appui de l'infirmière scolaire.

Avec l'association « La corde raide » qui est déjà intervenue cette année sur les compétences psychosociales, on va avoir des interventions plus ciblées sur la sexualité l'année prochaine, d'ailleurs à la demande des élèves, pas uniquement sur l'aspect des violences sexuelles, mais sur un aspect plus large des connaissances. On a un public jeune, ce ne sont pas des étudiants, mais des pré-Bac en majorité. Ce besoin a été exprimé par les élèves et « La corde raide » poursuivra son intervention, mais ce n'est qu'un des aspects que l'on développera dans le plan d'action avec l'appui de la nouvelle référente VSS en septembre.

Mme LEMARDELEY.- Je signale aussi à ce conseil d'administration que, grâce à vous, Alexandre Hennekinne, lors de cette fameuse réunion, on a évoqué la question de l'inceste. J'avais une vision d'après baccalauréat, mais il ne fallait pas oublier non plus les plus jeunes.

On a donc prévu une réunion avec Dominique Versini, ma collègue adjointe chargée des violences faites aux enfants, le 28 juin prochain. Ce sera l'occasion de vous présenter le plan concernant les

droits de l'enfant présenté au dernier Conseil de Paris, et d'intégrer les écoles de la Ville dans ce plan général de lutte contre les violences faites aux enfants.

Donc toujours l'idée qu'on vous intègre, on vous fait participer et on essaie de vous aider à la prévention aussi dans nos établissements.

M. HENNEKINNE.- C'est noté. Je vous en remercie et on se verra le 28 sur ce sujet puisque des problématiques peuvent être différentes sur des élèves pré et post-Bac, avec la nécessité de repérer des situations à risque qui ne se traduisent pas nécessairement par des actions répréhensibles au titre des VSS, mais qui peuvent prendre d'autres formes et qu'il est difficile d'identifier. C'est là-dessus que l'on souhaite avoir un soutien et des éléments méthodologiques.

Mme LEMARDELEY.- Oui, on va continuer ce travail-là avec vous.

M. le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup, chère Marie-Christine. C'est important de rappeler que cette question des violences sexistes et sexuelles mérite une action à l'échelle de l'ensemble des écoles de la Ville de Paris. C'est aussi dans ce cadre-là que des actions peuvent et doivent être menées à l'École du Breuil.

M. DURAND-BESTRY.- Une question de forme. J'ai voulu vraiment regarder ce qui était modifié donc il a fallu que j'aie cherché le précédent règlement pour voir ce qui était rajouté ou supprimé. C'était pour demander, lors des prochaines modifications, s'il était possible d'avoir un code couleur ou un texte en gras ou rayé pour indiquer ce qui est retiré afin d'avoir une lecture beaucoup plus rapide pour ceux qui le lisent intégralement ; cela ferait gagner du temps.

M. le PRÉSIDENT.- D'autres réactions ou questions sur ce règlement intérieur ?

Monsieur le Directeur général, quelques éléments complémentaires ?

M. HENNEKINNE.- Oui. On est quand même obligé de faire adopter la bonne version et non pas la version en mode « révision ». On pourrait mettre en annexe informative les éléments de révision, comme cela se fait dans les commissions parlementaires ou au Conseil de Paris, où des textes circulent avec la colonne du texte antérieur et la colonne du texte postérieur.

Ce n'est pas un problème. On pourra le mettre en annexe informative. Je pourrai aussi l'envoyer après le conseil d'administration d'aujourd'hui sans avoir à attendre la prochaine modification du règlement intérieur parce qu'on ne souhaite pas nécessairement le modifier tous les deux mois, même si on sait qu'il y a encore des points à faire évoluer.

La précédente modification portait vraiment sur des points incontournables et qu'il fallait modifier rapidement parce que le règlement était potentiellement illégal. Il y a encore un peu de travail à faire, donc il y aura de nouvelles modifications du règlement intérieur.

M. le PRÉSIDENT.- Je vous propose de passer au vote.

Des oppositions ? Des abstentions ?

Adopté à l'unanimité.

4 - Renouveau et création de modules locaux :

- Modules d'initiative locale : infographie (BTSA scolaire), infographie (BTSA apprentissage), urbanisme (BTSA scolaire)
- Module d'adaptation pédagogique : penser et valoriser les espaces végétalisés de demain (Bac pro scolaire)
- Module d'initiative professionnelle : favoriser la nature en ville (CAPA scolaire)
- Module d'adaptation pédagogique : le couple eau/végétation dans les aménagements paysagers (Bac pro formation continue)
- Module d'initiative professionnelle : les jardins pédagogiques pour le grand public (CAPA formation continue)

M. le PRÉSIDENT.- Monsieur le Directeur général, est-ce vous qui traitez ce point ?

M. HENNEKINNE.- Oui, et Mme Lebrec, directrice de l'apprentissage, si elle est présente, pourra répondre aux questions.

Tout d'abord, j'ai fait une petite erreur matérielle dans l'exposé des motifs. Cela n'a pas de conséquence sur les textes présentés et adoptés, mais j'ai indiqué que le module d'adaptation pédagogique de la formation adultes, le couple eau/végétation, est une adaptation et que le MIP du même CAPA adultes était une création et en fait, c'est l'inverse. Ce module d'initiative professionnelle pour les cours d'adultes de Paris sur les jardins pédagogiques existait déjà, il a été retravaillé pour tenir compte des nouvelles exigences de la DRIAAF. En revanche, le MAP du Bac pro est, lui, nouveau.

La DRIAAF fait preuve de beaucoup de créativité dans les acronymes pour désigner les modules locaux. Il y a aussi les UC pour les formations en unités capitalisables, que l'on a examinées il y a un an et demi, et certaines d'entre elles avaient été renouvelées à l'époque.

La DRIAAF a souhaité cette année passer en revue les modules locaux pour l'ensemble des lycées de la région Île-de-France et les passer au tamis d'une nouvelle grille d'évaluation. Cela a permis de vérifier que certains modules locaux n'avaient pas été revalidés alors qu'ils auraient dû l'être, de poser aussi certains nouveaux modules, et cela a aussi obligé les équipes enseignantes à retravailler et à bien préciser les attendus pédagogiques de chacun de ces modules, les objectifs et les modalités d'évaluation de ceux-ci.

La notion de module local est propre à l'enseignement professionnel agricole et c'est une des richesses de cet enseignement, qui oblige chaque établissement, pour chaque diplôme, à mettre en place des formations spécifiques à l'établissement et qui soient liés au contexte professionnel local de l'établissement et à son projet d'établissement.

Pour l'École du Breuil, nous avons des MIL en BTS, des MAP pour le niveau Bac et des MIP pour le niveau CAP. Ce sont donc sept modules que l'on propose aujourd'hui au renouvellement ou à la création.

Ces modules ont déjà été présentés à la DRIAAF. Le délai d'instruction de ces nouveaux modules a été extrêmement court et on n'a pas été prêt à temps pour les présenter au précédent conseil d'administration, notamment parce que des réunions de travail se sont déroulées en avril et mai avec la DRIAAF pour présenter les projets de textes, les revalider et les modifier.

Parallèlement à cette présentation au conseil d'administration, on a également engagé l'instruction à la DRIAAF. C'est pour gagner du temps parce qu'il s'agit de les mettre en place à la rentrée scolaire. On ne pouvait pas séquencer les choses, on a été obligé de les paralléliser.

Je ne vais pas entrer dans le détail de la description de chacun de ces modules.

L'ensemble de ces modules a été présenté et validé après débat lors du conseil de l'éducation et de la formation.

Sur le BTS, il y a un premier module pour l'apprentissage et la voie scolaire. Ils sont identiques dans leur description ; ce qui change, c'est le nombre d'heures, l'intensité et le degré d'avancement des apprentissages dans chacun de ces deux modules par rapport à l'utilisation d'Autocad et de Photoshop, par exemple.

C'est un module traditionnel et extrêmement nécessaire de spécialisation sur l'utilisation des outils de l'informatique graphique pour des futurs assistants paysagistes ou des étudiants qui se destinent à préparer les écoles du paysage. On a des modules qui leur permettent de s'initier et de commencer à pratiquer Autocad, Autodesk et Photoshop. Pour cela, on a précisé les heures liées à chacun des modules dans le document que vous avez et comment ceci a été évalué sans modification entre le BTS et le BTS apprentissage.

L'autre module concernant le BTS est pratiqué deuxième année, autour du projet urbain et de la connaissance de l'urbanisme parisien.

Beaucoup de nos étudiants, soit en tant qu'apprentis, soit en tant que futurs professionnels, vont avoir des liens directs ou en tant que prestataires avec la Ville de Paris ou avec des communes du Grand Paris, donc c'est important qu'ils puissent avoir une connaissance de ce qu'est le projet urbain et dans son contexte parisien et grand-parisien.

C'est un module qui n'est pas nouveau, mais qui continue à être utile et qu'il a fallu redéfinir, préciser également ce que l'on apprend en combien d'heures, quels sont les objectifs de chacun des sous-modules et comment on évalue tout ceci.

Ce module s'appuie sur du travail de terrain, du travail documentaire, la connaissance des bases documentaires, que ce soit de l'APUR, de la BHVP, des éléments qui permettent de comprendre l'urbanisme passé et actuel de Paris.

Voilà pour ce module BTS.

Sur le Bac pro, c'est un module relativement récent : le MAP sur « penser et valoriser les espaces végétalisés de demain ». C'est un module qui permet de commencer à intégrer dans les connaissances de jeunes qui se destinent aux travaux paysagers, la connaissance de l'agriculture vivrière, notamment le maraîchage bio et la permaculture pour les intégrer dans leur démarche de conception paysagère. C'est un MAP créé en 2019 et qui est renouvelé. Pour celui-là, le travail de remise à plat a été moins important puisqu'il est très récent et déjà pas mal dans les clous formels exigés par la DRIAAF.

Au niveau Bac, le deuxième MAP concerne les Bac pro adultes. On a cette fois-ci un module nouveau qui traite des questions de l'eau et de la végétation, mais pas sur le plan botanique. Il y a eu un débat sur ce module pour savoir si l'intitulé ou le contenu du module n'était pas redondant avec les éléments de programme du Bac pro. La réponse apportée par Mahaut Delaage, coordinatrice du Bac pro adultes et du CAPA adultes a été que non car on n'est pas sûr de la botanique, mais sur l'évolution des usages de l'eau dans les projets d'aménagement paysagers.

Cela fait écho à l'expérimentation qui est en cours à l'École depuis cette année sur le jardin de pluie. Quels sont les dispositifs pour mettre en place en milieu urbain des espaces végétalisés qui soient sobres, qui utilisent de manière optimale la ressource en eau et qui l'évacuent de manière optimale aussi ? Qu'est-ce qu'on rejette dans le réseau, qu'est-ce qu'on rejette en pleine terre, qu'est-ce qui va s'évaporer ?

Ce sont les objectifs de ce module, qui n'est pas redondant avec les apprentissages par ailleurs sur la question de l'irrigation, de l'arrosage et de la botanique vis-à-vis de tel ou tel type de végétaux.

Sur le niveau CAP, on a une création et une reconduction. La création va avec la création du CAP en voie scolaire et le choix qui a été fait de travailler sur une forme qui peut paraître déjà tombée en désuétude, mais qui a plutôt besoin d'une revitalisation dans son approche : celle des jardins verticaux, de l'aménagement et de l'entretien paysager de murs végétalisés, qui étaient très à la

mode il y a 10 ans. En fait, il continue à y avoir une forte demande sociale ou des maîtres d'ouvrage pour ce type d'aménagements donc il faut étudier la manière de le mettre en place de façon que l'on ne soit pas sur des dispositifs excessivement complexes en entretien et coûteux en ressources, notamment en eau. Il y a une vraie réflexion à avoir sur la pertinence et la manière d'adapter le mur végétalisé à nos objectifs actuels de développement du végétal.

Voilà pour le nouveau module MIP pour le CAP scolaire. Le module du CAP en cours d'adultes de Paris, donc en cours du soir, existait déjà. On est sur un CAP sur la notion de jardin pédagogique puisque jardinier à la Ville de Paris ou en collectivité pour des associations comporte souvent une dimension pédagogique.

Tout un travail est donc fait autour de ce MIP avec les jardins pédagogiques de la Ville, que ce soit à Bercy, à la Ferme de Paris ou au Parc floral pour voir comment un jardinier peut aussi accompagner le fonctionnement de ces jardins pédagogiques pour un public scolaire. On est dans une démarche différente de celle de l'encadrement direct d'élèves en formation sur place comme le sont les jardiniers de l'École du Breuil, même s'il y a des recoupements entre les deux approches. Quand on est sur un jardin pédagogique, on n'est pas sur l'apprentissage d'un référentiel qui fait l'objet ensuite d'une évaluation, mais sur une sensibilisation d'élèves, de collégiens, de scolaires ou même lycéens ou plus qui ont besoin de s'initier et de comprendre les notions liées à l'entretien paysager et au végétal en ville.

J'ai été très bref, mais je suis prêt à répondre à vos questions.

M. le PRÉSIDENT.- Merci pour cette présentation complète.

M. DURAND-BESTRY.- J'ai des remarques au fur et à mesure des dossiers et des niveaux. Cela ne va pas forcément être évident à retrouver quand les gens reliront ensuite un jour.

Sur la proposition BTS infographie, j'ai un problème de fond sur la dernière phrase du rapport d'opportunité : « *Les BTSA en aménagement paysager devraient prétendre, à la fin du cycle de formation, pouvoir mettre en œuvre la formalisation d'un projet paysager avec l'outil informatique et de le présenter lors d'une soutenance* ».

Dans la description, ce n'est pas trois, mais quatre logiciels au total parce qu'il y a aussi le logiciel de présentation qui a été annoncé. Sur 47 ou 70 heures de formation, il faut juste être humble, ils ont une initiation à l'outil, ils ne vont pas maîtriser Autocad ni Photoshop ni In Design. C'est une initiation à l'outil ; c'est un métier, ce sont des centaines d'heures, des milliers d'heures pour maîtriser ces questions-là.

La formulation « *doit formaliser son projet et le mettre en œuvre* » est un peu trop forte. La notion « *d'initiative à l'infographie paysagère* » me paraît déjà un peu plus juste.

Deuxième point : le BTS AA UFA, même motif, même raison. En plus, c'est aussi en entreprise qu'ils vont faire 17 heures de formation ; je suis un peu étonné qu'ils puissent faire valoir de la formation dans le cadre de l'entreprise.

Sur le BTS A sur l'initiation à l'urbanisme, d'ailleurs, on le fait bien valoir comme une initiation, il y a des métiers plus respectés que d'autres.

Sur le rapport d'opportunité, à la fin du deuxième paragraphe : « *Il est certain que ce module contribue à un apport de la culture générale dans une formation à caractère foncière technique et affirme une approche contextuelle dans un projet d'aménagement, que ce soit en amont sur la conception ou sur le terrain dans la création* ».

Je pense que la notion d'entretien est primordiale dans la notion de l'urbanisme. La sociologie, c'est quand on y vit, pas quand on construit. C'est à intégrer dès le départ, on ne parle pas que de création quand on fait de l'urbanisme.

Ensuite, sur le CAP agricole, les murs végétalisés en milieu urbain, c'est la réalisation d'une végétation en support vertical ; je pense qu'il y a réalisation et entretien parce que, encore une fois, réaliser, on sait faire, entretenir, c'est beaucoup plus compliqué, surtout sur cette technique ; la notion d'entretien est réellement primordiale.

Je vais aller dans la provocation, mais sur le Bac pro sur eau végétation en milieu paysager, sur la notion des besoins en eau de la végétation, dans ou en dehors du référentiel ? Car je pense que, dans le référentiel, on va déjà en éliminer les trois-quarts, donc cela ne va pas faire grand-chose. J'espère qu'à travers cela, on a le droit d'aller voir les plantes qui sont en-dehors du référentiel, ce qui compose 90 % des collections de l'École du Breuil sachant que, dans la notion de connaissance des végétaux, il n'y a que sept heures sur ce module-là.

Ensuite, une notion plus globale : sur l'ensemble des MAP ou des MIL qui ont déjà été réalisés. A-t-on un retour des apprenants ou des enseignants sur ces modules-là ? Que la DRIAAF nous dise qu'il faut le faire évoluer, c'est bien, mais ce serait bien que ceux qui l'ont vécu les années précédentes disent comment cela a été vécu, si cela a été utile et comment cela vit.

On n'a pas ces éléments-là pour savoir si on est toujours sur la bonne voie ou pas.

M. le PRÉSIDENT.- D'autres interventions sur ce module ? Dans ce cas, Monsieur le Directeur général ?

M. HENNEKINNE.- Je n'aurai peut-être pas réponse à tout.

Mme LEBREC.- Je pourrai dire un mot sur la manière dont on a travaillé sur ces MIL, MAP et MIP. Sur l'apprentissage et le scolaire, j'ai coordonné les travaux sur ces modules locaux.

En fait, on a travaillé avec les services de la DRIAAF, c'est-à-dire qu'il y a eu forcément un entretien téléphonique avec les enseignants responsables des différents modules locaux. Généralement, les entretiens ont été assez longs –deux/trois heures à chaque fois- sur tout le contenu et le vocabulaire. On s'est mis d'accord à la fin de manière que ce soit validé par la DRIAAF. On a fonctionné comme cela.

Tout ce qui est indiqué là, on l'a fait en concertation avec la DRIAAF ; il y avait une base au départ sur laquelle on a travaillé avec la DRIAAF pour avoir la version définitive.

Voilà comment on a travaillé.

M. HENNEKINNE.- Je réponds aux questions et vous complèterez.

Sur la formulation des MIL/BTS sur l'infographie paysagère, on est d'accord que les volumes horaires qui vont être suivis en une année ne permettent pas d'être autonome sur Autocad ou même Photoshop. On est sur de l'initiation. Les termes sont peut-être un peu ambitieux, mais dans la description elle-même de la décomposition des modules, on comprend que l'on n'est pas sur de la spécialisation.

Sur le MIL urbanisme par rapport à la formation en entreprise, Christiane, je ne sais pas si vous aviez une réponse sur le fait que l'on fasse apparaître 17 heures de formation en entreprise à l'appui du module. Je n'ai pas de réponse particulière à apporter là-dessus.

M. DURAND-BESTRY.- Les 17 heures, c'était sur l'infographie, sur la formation BTS apprentissage ; dont 17 heures en entreprise.

Mme LEBREC.- C'est pour être raccord avec le lycée. La DRIAAF a expliqué que, comme, en apprentissage, on n'a pas ce module total en scolaire...

M. HENNEKINNE.- C'est 70 heures.

Mme LEBREC.- Non, c'est pour l'apprentissage, mais le MIP en scolaire est sur 87 heures et pour correspondre à ces 87 heures, en apprentissage en étant en alternance, on n'a pas les mêmes

volumes horaires. La DRIAAF a dit qu'il faut quand même rester sur ces 87 heures. Il y a 70 heures chez nous, mais il faut indiquer que le reste se fait en entreprise. Ce sont des consignes DRIAAF qui ont été données pour rester sur les mêmes horaires que ceux du lycée.

Cela ne veut pas dire forcément que chaque apprenti aborde le bureau d'études en entreprise. Certains oui et d'autres non, mais il fallait qu'on l'affiche comme cela.

M. DURAND-BESTRY.- Sachant qu'un apprenti n'a pas le droit de suivre des formations payantes dans les collectivités où il est. Dans ma collectivité, le service RH me refuse de les former. Même en bureau d'études, je n'ai pas le droit de les envoyer en formation ; dans une formation pour tout le monde, l'apprenti doit rester dehors.

Mme LEBREC.- Il y en a qui travaillent en bureau d'études et d'autres qui utilisent ces outils-là en bureau d'études. C'est une question d'affichage au niveau de la DRIAAF.

M. HENNEKINNE.- J'en viens à la question sur le CAP. La notion d'entretien est bien dans le référentiel des actions à mener dans le cadre de ce MAP même si cela ne figure pas dans l'exposé.

Ensuite, il y avait une remarque sur le Bac pro adultes, l'utilisation des collections de l'École. C'est de toute façon dans l'approche de les faire travailler au-delà du référentiel, y compris par rapport à ce MIP. Je n'ai pas de réponse sur ce point. Il faut savoir que les bacs pro ont aussi des séances de travaux pratiques dans le domaine. Ils sont vraiment sur le terrain de l'École et bénéficient de la diversité botanique du domaine.

Dernière remarque : sur le retour. Je ne sais pas si, dans le cadre de la mise en place de cette nouvelle présentation des modules, puisque certains sont déjà anciens, il y a un processus d'évaluation à la fin des deux ou quatre ans, de la durée de validité des autorisations de la DRIAAF.

On est parti directement sur de la reformulation ou de la création. Est-on tenu de faire des retours ? Sinon, il faudrait peut-être qu'on le fasse.

Mme LEBREC.- Jusqu'alors, il n'y avait pas de retours formalisés. À partir de cette année, en tout cas pour l'apprentissage, dans le cadre de Qualiopi, il y aura une enquête de satisfaction. Il y aura des retours aussi sur la formation, notamment les modules, mais jusqu'à maintenant, il n'y avait rien de formalisé vraiment même s'il y a des bilans tout au long de la formation, des remontées ou des bilans auprès des professeurs principaux, des remarques ou des réclamations de la part des apprentis.

Un apprenti est présent, il peut confirmer. Mais ce n'est pas formalisé, en tout cas.

M. le PRÉSIDENT.- S'il n'y a pas d'autres remarques, je vous propose d'en rester là sur ces modules. Il nous reste le rapport d'activité à voir. S'il y a des questions complémentaires, elles pourront être posées directement auprès de l'établissement.

D'autres prises de parole ?

Mme MEYRONNE.- Oui. J'ajoute un point à propos des MIL. Je suis coordinatrice du cycle BTS et enseignante en BTS. Je voulais justifier le choix du MIL en infographie paysagère.

C'est une demande que j'avais faite depuis extrêmement longtemps et que l'on a retenue depuis peu pour permettre à nos élèves en formation initiale de faire des stages en bureau d'études. Les portes se fermaient parce qu'ils n'avaient aucune connaissance, ne savaient absolument pas utiliser ces outils. Il leur était impossible d'effectuer un stage dans un bureau d'études. Pour leur permettre de mettre un pied dans cette filière, qui est très importante pour eux, car beaucoup d'entre eux passent des concours de paysagiste à la fin de la deuxième année, c'était primordial de leur offrir cette opportunité.

Il s'agit d'une initiation. Il est évident que cela n'en fait pas des experts en logiciels, mais ils s'initient et peuvent intégrer un bureau d'études au moment du deuxième stage, celui de juin, voire celui de troisième à la Toussaint de la deuxième année. Cela leur donne des armes parce qu'à la fin de

l'année, ils ont un oral, une présentation qui compte pour l'examen oral suite au stage, et doivent présenter des panneaux avec des plans. Ils utilisent ces outils au moment de cet oral.

C'est extrêmement utile c'est pourquoi on a demandé ... (*Inaudible*)... à Philippe Gautier s'il pouvait faire celui qui a été institué en apprentissage, de faire de même en scolaire. Concernant le 3^{ème} MIP, nous faisons cette initiation à l'urbanisme depuis longtemps, les élèves sont ravis d'avoir cette initiation à l'urbanisme car, là aussi, c'est une couverture pour eux. C'est un métier pluridisciplinaire donc ils savent qu'ils auront un jour à côtoyer des urbanistes. Pour moi, ils ont une approche du vocabulaire métier. Cela peut être intéressant et certains d'entre eux suivent une filière d'urbaniste après le BTS.

C'était pour répondre à la question de Nicolas Durand sur l'intérêt de ces modules de formation. Les élèves sont très satisfaits de ces modules.

M. GUENEAU.- Je rebondis sur l'intervention de Madame sur chacun des thèmes portés par ces différents modules. Je trouve extrêmement intéressante cette initiation à l'infographie, qui sera sans doute un peu plus qu'une initiation, mais cela n'en fera pas des spécialistes. En tout cas, Madame a parfaitement raison sur les débouchés en matière de stage dans les bureaux d'études.

La question de l'urbanisme est un point extrêmement central. L'exemple de l'urbanisme haussmannien est particulièrement intéressant à présenter parce qu'il est extrêmement moderne. On ne va pas s'étendre ici, mais on a l'exemple d'une approche extrêmement globale, systémique, avec une grande transversalité, une préfiguration toutes proportions gardées des trames vertes, l'importance de l'arbre, l'importance du jardin comme élément de santé et de bien-être... Bref, autant de thèmes qui, en 2021, prennent une acuité tout à fait précise.

Sur les autres sujets tout à fait centraux sur les jardins pédagogiques, l'agriculture, etc., en lisant tout cela, je me suis réjoui et, en effet, j'avais lu les rapports de présentation ; je me dis que, sur certains libellés en termes de vocabulaire, il y avait peut-être des ajustements à opérer. On pourrait peut-être les revoir.

En tout cas, clairement, sur la fiche relative à l'infographie, il y a une évidente incohérence entre l'attendu qui serait celui d'une maîtrise de l'outil alors même que l'objectif général est une initiation, donc on voit très bien qu'il y a sans doute un recadrage de vocabulaire à opérer dans la fiche descriptive.

M. le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup pour ces remarques. Monsieur le Directeur général, une conclusion sur ce point ?

M. HENNEKINNE.- Comme le disait Mme Lebrec, le travail a été fait très rapidement donc il peut y avoir des petits points à revoir sur certaines formulations. On va attendre la fin de l'habilitation des modules en question.

On comprend bien, le détail de la description des modules permet de s'y retrouver ; on aura le temps, lors du prochain renouvellement, de passer en revue ces points-là. Ils sont tous, parallèlement au vote d'aujourd'hui, à l'instruction de la DRIAAP et dans la mesure où il y a eu un gros travail préparatoire et conjoint, on n'a pas d'incertitude sur leur validation. Ils seront en place à la prochaine rentrée scolaire, ou reconduits pour ceux qui existaient déjà.

M. le PRÉSIDENT.- Merci. Sur cette question des modules locaux, qu'il s'agisse de leur renouvellement ou de la création de nouveaux modules, y a-t-il des oppositions ? Des abstentions ? Non.

Adopté à l'unanimité.

5 - Rapport d'activité 2019-2020

M. le PRÉSIDENT.- Ce rapport d'activité court à la fois sur l'année scolaire 2019-2020 et sur l'année civile 2020. En raison de la crise sanitaire, il n'est discuté qu'aujourd'hui, mais chacun comprendra que l'École a été un peu perturbée dans son fonctionnement, ce qui explique que ce rapport d'activité soit discuté aujourd'hui seulement alors que certains éléments datent du deuxième semestre 2019.

Monsieur le Directeur général va préciser tout cela.

M. HENNEKINNE.- Merci, Monsieur le Président.

Je n'ai pas préparé de Powerpoint spécifique parce que le temps m'a manqué. Pour reprendre l'historique, avant que l'École soit un établissement public, l'ancêtre du conseil d'administration, qui s'appelait conseil de perfectionnement, se réunissait une fois par an et c'était la réunion qui permettait de passer en revue l'ensemble de l'activité de l'École.

Aujourd'hui, on n'en est plus là puisqu'on se réunit quatre fois par an. C'est ce qui est prévu par les statuts de l'École : quatre réunions annuelles du conseil d'administration. Les uns et les autres, vous ne débarquez pas dans la compréhension du fonctionnement de l'École.

Néanmoins, j'ai quand même souhaité que le document soit complet et les services ont tenu à être complets dans leur description d'activités qui sont peut-être moins connues que l'activité pédagogique, notamment le domaine et la bibliothèque.

Pour que vous ayez une vision d'ensemble, un point de départ en début de mandature de cette activité, dans la mesure où la plupart des membres du conseil d'administration sont nouveaux -la majorité d'entre eux, en tout cas- et aussi dans la mesure où c'est un peu une faute collective de l'École post-création de l'établissement public, on n'a pas fait de rapport d'activité depuis celui présenté fin 2017, au moment où commençait le projet de transformation.

En novembre 2018, l'équipe en place avait autre chose à faire et on s'est un peu « assis » sur les deux premières années, d'où ce rapport d'activité qui détaille de nouveau les choses et qui revient un peu en arrière puisqu'on a des éléments qui remontent à l'année civile 2019 en termes de comparaison pour ce qui est vu sur l'année en termes d'année civile.

Autre particularité de ce rapport d'activité : c'est un exercice à cheval sur deux modalités de présentation annuelle. On est obligé de le faire en année scolaire parce que c'est beaucoup plus logique pour les activités de formation initiale et certaines activités de formation continue sinon, l'annualité civile est celle requise par nos tutelles, que ce soit la Ville de Paris, donc le conseil consultatif des services publics locaux qui m'a déjà réclamé le rapport d'activité 2020, ou la DRIAAF, qui m'a réclamé le rapport annuel 2020 également. On est obligé de procéder par cette annualité civile, mais en complétant avec l'annualité scolaire.

Parmi ces deux obligations réglementaires, une est nouvelle : celle du comité consultatif des services publics locaux puisque ce n'était pas une obligation que connaissait l'École en tant que service de la DEVE, mais l'obligation de la DRIAAF a toujours existé puisque la tutelle académique, en plus des éléments financiers, souhaite savoir de manière précise comment fonctionne l'établissement scolaire dont il a la tutelle.

Je vais partager le texte et le mieux serait qu'une discussion s'engage sur un certain nombre de sujets sur lesquels vous souhaitez revenir.

Sur les faits marquants, comme l'a dit M. le Président, nous avons été dans la gestion de la pandémie, comme tout le monde. Il faut toutefois noter que, durant l'année scolaire 2019-2020, on a eu une moitié d'année scolaire normale. Cela a été l'année d'ouverture du master 2 avec Paris-Saclay, un projet inscrit dans le COM (contrats d'objectifs et de moyens) avec la Ville et dans le projet d'établissement et qui était en gestation depuis 2018. Il a abouti et fonctionne tout à fait bien ; on s'en réjouit.

Il y a également la montée pédagogique puisque le BPA en apprentissage avait été fermé il y a trois ans et avait rouvert en 2018-2019. Les effectifs de la première année se sont trouvés en deuxième année, mais on a évidemment maintenu la première année puisque c'est une formation qui est redevenue attractive notamment grâce aux modules locaux et aussi au petit boum qu'il y a sur l'apprentissage depuis deux ans, donc cette formation remplit bien ses effectifs.

Du point de vue du personnel, il y a une grande stabilité si ce n'est que l'année 2018-2019 a commencé avec deux nouvelles directrices pour le lycée et le futur CFA ; Mesdames Dekarz et Lebrech sont arrivées à ce moment-là.

Je passe sur le Covid parce qu'on en a tous assez et on en a beaucoup parlé ! On n'a plus de cas en ce moment, on suit la courbe de ralentissement de l'épidémie en ce moment. On a des autotests. Les quelques personnels ou élèves autotestés ont été négatifs. Pour l'instant, on espère que les choses vont perdurer.

Sur les aspects de formation voie scolaire, parlons des effectifs et des recrutements. Les tendances de tassement du recrutement sur la seconde du Bac pro se sont poursuivies avec un léger effritement de l'effectif global. On espère que cela va remonter cette année, avec notamment l'ouverture du CAP. En tout cas, les chiffres d'inscrits ou préinscrits vont plutôt dans ce sens-là. En 2019, on était clairement sur la poursuite de ce creux d'attractivité qui ne concerne pas que l'enseignement agricole, pas que l'École du Breuil, mais qui est plus général à l'enseignement professionnel, notamment depuis le passage du Bac pro de quatre à trois ans.

Concernant les résultats, la session 2020 du Bac, que ce soit général ou professionnel, aura été assez favorable aux élèves parce que l'Éducation nationale et le ministère de l'agriculture ont fait preuve de mansuétude en période de coronavirus. Néanmoins, les résultats qui sont très bons pour l'École sur la voie scolaire sont supérieurs. Je vais vous donner les chiffres au niveau national :

- Sur le Bac pro, on est à 96 % et à 92 % au niveau national enseignement agricole.
- Sur le BTS, c'est 100 % pour une moyenne nationale à 80 %.

On a un niveau très élevé, on reste au-dessus des moyennes nationales avec une augmentation continue depuis trois ans des mentions. C'est donc un satisfecit pour les questions de qualité des notes et des débouchés qui s'ensuivent, et avec un suivi de l'insertion.

On va devoir le faire de manière plus précise pour l'apprentissage avec Qualiopi, mais il était déjà fait depuis de nombreuses années en post-Bac aussi bien en apprentissage qu'en voie scolaire par Sophie Meyronne ; elle pourra compléter et répondre à des questions. On voit une insertion professionnelle et surtout, une poursuite d'études qui ont tendance à s'accroître, notamment avec des préparations, soit écoles du paysage soit écoles d'ingénieurs. De plus en plus, on voit la licence pro ou licence pour nos élèves de BTS.

Il y a donc une baisse relative de la part de l'insertion professionnelle directe post-BTS scolaire, mais des poursuites d'études favorables.

Sophie, vous pouvez compléter sur où vont nos post-BTS et comment ils réussissent dans les filières.

Mme MEYRONNE.- Quelques-uns se lancent dans leur propre entreprise, en nombre limité.

Une majorité intègrent des entreprises de paysage pour faire du terrain, être ouvriers qualifiés, puis rapidement chefs d'équipe si tout va bien pour eux.

En revanche, c'est sûr qu'après un BTS, on n'entre pas dans une agence de paysage. C'est évident. Tous ceux qui veulent intégrer une agence de paysage doivent au moins avoir fait une licence en infographie paysagère où, pendant un an, ils pourront acquérir des outils et savoir les manipuler pour devenir un salarié qualitatif dans une agence.

Certains intègrent des services de collectivités, mais une grande majorité vont en entreprises privées de tailles diverses. C'est très variable.

Je peux détailler les pourcentages s'il est nécessaire d'en savoir plus. Avec les tableaux, je peux vous dire plus précisément quel type d'entreprises.

M. HENNEKINNE.- Merci, Sophie. S'il y a des questions, on pourra détailler, mais j'avance dans le rapport, qui comprend 30 pages !

Sur l'apprentissage, même présentation avec le recrutement et le succès aux examens. C'était avant le Covid donc l'effet d'augmentation de l'effectif n'est pas lié aux aides diverses, aux effets de la réforme de 2018 et à la campagne du gouvernement sur l'apprentissage.

On est plutôt sur un effet création et outils pédagogiques. Ce sont deux sections supplémentaires qui expliquent que, globalement, on a des effectifs en hausse : le master et la montée pédagogique du BP avec un BP A1 et un BP A2.

J'ai voulu faire un focus sur les employeurs d'apprentis puisque c'est une donnée importante à l'école compte tenu du lien ancien et fort avec la Ville de Paris, qui reste un lieu principal de débouchés pour nos contrats en apprentissage, avec des pourcentages très variés selon les sections. Il n'y a pas vraiment de typologie puisque cela peut varier d'une année 1 à une année 2 de la même formation.

En tout cas, la moyenne est de 30 % à la Ville de Paris, plus une dizaine d'autres employeurs publics, collectivités, mais aussi État, par exemple le Sénat pour le jardin du Luxembourg, et des employeurs privés qui restent majoritaires, parfois très prédominants : 80 % en BTS, 100 % en BP1. Les effets de cohorte par rapport à la fiabilité des statistiques classe par classe sont quand même importants.

Les moyennes d'une année sur l'autre -je n'ai mis que 2019 ici- sont relativement identiques. En masse, on reste stable et on s'en félicite car on avait craint la réforme du mode de financement de l'apprentissage, qui le met désormais à la charge des collectivités, avec le CNFPT pour les collectivités territoriales de droit commun. Pour la Ville de Paris qui est, en la matière, apparentée à l'État car elle ne cotise pas au CNFPT, avec 100 % du financement du coût apprenti, on craignait une baisse, mais la DEVE a réussi à bien défendre ses postes d'apprentis et on s'en réjouit parce que cela bénéficie très largement à l'École du Breuil.

Sur les résultats, l'accompagnement pendant la période de scolarité sur la prévention des ruptures est un point sur lequel Qualiopi nous demande d'être très vigilants. On l'est déjà, mais peut-être de manière informelle. On demandera de tracer tout ce qui est fait quand on a des risques de rupture, ce que l'on fait pour l'éviter ou pour aider l'apprenti à retrouver un contrat. On a quand même eu quelques ruptures sèches en 2019-2020, c'est-à-dire des apprentis qui n'ont pas réussi à retrouver de contrat.

En infra bac et CS (certificat de spécialisation) en apprentissage, les taux de réussite sont parfois un peu plus faibles. Mais sur le BP, le BPA et le CS, on est en unités capitalisables avec la possibilité de compléter les unités manquantes dans les cinq ans suivants, donc un taux de 85 % n'est absolument pas rédhibitoire. Si 15 % des élèves n'ont pas réussi, cela ne veut pas dire qu'ils n'auront pas *in fine* au bout de cinq ans l'ensemble de leurs UC.

C'est un chiffre moins significatif pour les formations en UC. Pour les formations qui ne sont pas en UC, en l'occurrence le BTS et les deux formations supérieures, licence et master, les taux s'approchent des 100 % ou atteignent les 100 %.

Voilà pour la partie scolarité ; sur l'insertion, je repasse la parole à Sophie avec, comme c'est normal en apprentissage, une insertion plus tournée vers la vie professionnelle dans un premier temps, des poursuites d'études moins nombreuses et surtout, des réponses moins nombreuses car on imagine qu'une fois qu'ils sont dans la vie active, ils se sentent un peu plus éloignés ; en tout cas, ils ont d'autres choses à gérer dans l'immédiat que de répondre à des enquêtes d'insertion.

Mme MEYRONNE.- C'est plus difficile d'avoir le retour des apprentis que celui des élèves en formation initiale ; ils répondent moins souvent à mes demandes : « *Où en êtes-vous ?* », etc. C'est pour vous expliquer pourquoi les sans nouvelles sont plus importants en apprentissage qu'en scolaire.

C'est un fait que, majoritairement, ils ont plutôt tendance à entrer dans la vie active puisqu'ils y sont déjà en partie quand ils sont à l'École chez nous par la voie de l'apprentissage. Néanmoins, certaines années, on a quand même des élèves qui passent des concours et qui arrivent, soit à entrer en école supérieure de paysage comme Versailles, soit à intégrer l'école d'ingénieurs d'agro campus ouest -notamment c'était le cas en juin 2019- ou bien, plus aléatoire, mais on a eu des cas significatifs, en école d'ingénieurs terrain... (*Inaudible*)...

Un nombre plus important continuent leurs études en licence professionnelle, soit gestion de chantier, soit infographie paysagère. Ce sont souvent ces deux grands types de licence pro qui sont choisis par les apprentis.

J'aimerais bien qu'à l'avenir, ils répondent de façon plus régulière pour donner de leurs nouvelles. Cela permettrait d'avoir une vision plus juste de leur devenir après l'École.

Ceux qui travaillent, pour une grande partie, sont employés là où ils étaient pris en apprentissage en BTS. Cela montre bien l'importance d'être apprenti, de bien choisir son entreprise et de montrer sa motivation. L'intérêt pour l'entreprise de prendre un apprenti est de le former et de le garder. Cela a tout son sens, pour un apprenti en BTS, de rester dans l'entreprise.

Certains changent, créent leur entreprise, même si cela reste à la marge malgré tout.

M. HENNEKINNE.- Merci, Sophie.

Je passe rapidement sur les points relatifs aux activités dans le cadre de la scolarité, que ce soit des apprentis ou des élèves, avec les voyages scolaires et les chantiers écoles.

Les voyages scolaires qui ont lieu régulièrement en septembre sauf l'an dernier, ont eu lieu en 2019. On a longtemps espéré pouvoir les maintenir en 2020, mais cela n'a pas été le cas. L'an prochain, on va les reprendre, mais on a préféré se concentrer sur la France métropolitaine. C'était d'ailleurs une suggestion de M. Loiseleur lors d'un précédent conseil d'administration et ce sera le cas à la prochaine rentrée.

En 2019, on était dans un schéma plus classique avec des voyages plutôt vers des régions ensoleillées, y compris l'île de Ré puisqu'elle a un ensoleillement exceptionnel en France. Les Rétais se targuent d'avoir le meilleur taux d'ensoleillement en France ! Je le sais car je suis natif de là-bas.

Les chantiers-écoles donnent un peu de chair à ce que font nos élèves : ils sont à l'École, mais aussi beaucoup à l'extérieur auprès de divers partenaires, et ils participent à la mise en œuvre des priorités de la Ville de Paris, mais pas seulement ; ils travaillent aussi avec d'autres partenaires publics et privés. Ils travaillent notamment sur des projets de cours « oasis », de végétalisation de cours d'écoles, un partenariat ancien avec la Garde républicaine, La Faluère au Bois de Vincennes, où ils travaillent en proximité avec le service de l'arbre et des bois, et des opérations emblématiques avec la création d'une mare égyptienne dans le cadre de l'exposition Toutankhamon à la Villette.

Segrez est le lieu traditionnel de chantiers-écoles pour les bûcherons, les arboristes-élagueurs, et chaque année, un certain nombre de chantiers-écoles nouveaux apparaissent ; on fera un point lors du conseil d'administration d'après la rentrée scolaire pour vous montrer où en sont les différents partenariats.

Sur les activités de partenariat pédagogique, je passe rapidement. Se sont quand même produites les Olympiades des métiers puisqu'on n'avait pas eu de concurrents depuis de nombreuses années. On a un tandem en BTS apprentissage qui a remporté les sélections régionales d'Île-de-France au Salon de l'agriculture avant qu'il ferme en février 2020 et on attend toujours les sélections nationales qui

doivent se dérouler normalement en octobre. Ils ne seront plus à l'École, mais vont toujours s'entraîner pour pouvoir remporter cette sélection nationale des World Skills et aller aux Olympiades internationales, dont j'ai oublié le lieu de destination de la prochaine édition.

M. le PRÉSIDENT.- Désolé, mais il y a 30 pages...

M. HENNEKINNE.- J'avance.

M. le PRÉSIDENT.- Chacun est censé avoir lu le rapport d'activité en préalable à la réunion du conseil d'administration. Comme l'heure tourne, il faut vraiment être très synthétique sur ce rapport d'activité.

M. DURAND-BESTRY.- Sur la page 8, vous avez marqué : « *Le concours de reconnaissance des végétaux, dont les sélections régionales devaient se tenir à l'école, a été annulé* ». Sur les sélections régionales, oui, sur le national en décembre 2019, un élève est arrivé premier national sur la reconnaissance -de tête- en Bac pro.

M. HENNEKINNE.- Oui, vous avez raison. En prenant en compte le calendrier scolaire, j'avais oublié la date du concours national Paysalia. C'est bien de le souligner parce qu'on avait beaucoup de lauréats régionaux au printemps 2019 et l'un d'entre eux a été champion national en décembre.

Pour être synthétique, je ferme l'écran comme cela, on n'a pas la tentation de regarder le document.

Sur la partie des formations adultes, ce qu'il faut souligner, c'est une baisse des effectifs liés au Covid puisque, sur la formation continue courte, on a eu une interruption des formations et une réduction de la jauge ce qui fait que l'on est tombé en 2020 à 630 stagiaires alors que, durant l'année du maximum d'effectifs, en 2016, on était à 1 800 ou 1 900. On espère pouvoir remonter la pente, mais pour cela, il faudra retrouver des jauges d'occupation au minimum à 15 par salle.

Il y a aussi une baisse des formations grand public d'initiation au jardinage car on a dû fermer pendant plusieurs mois. Dès qu'on a rouvert, les effectifs ont été complets à nouveau car ces formations sont toujours attractives pour le grand public.

Sur l'année, on est passé de 700 à 300.

Dans ces formations pour adultes, le point important a été l'ouverture en 2020 du BPREA (brevet professionnel de responsable d'entreprise agricole), formation diplômante pour adultes en agriculture urbaine en un an, et un doublement de l'effectif qui a permis d'installer encore plus ces formations dans le paysage et de permettre aux adultes qui en sortent d'avoir la capacité agricole et de s'installer en milieu urbain ou rural.

Il y a trois tiers dans les débouchés de ces agriculteurs urbains, un tiers qui va entrer dans l'agriculture urbaine comme salariés, dans l'associatif ou dans des entreprises d'agriculture urbaine, un tiers sur des projets, soit en cours, soit en préparation, d'installations agricoles, et un tiers sur un complément de formation ou une préparation de projets de type appels à projets Parisculteurs ou Paris fertile en ce moment pour la formation, donc qui sont dans cette dynamique de portage de projets.

J'enlève les quelques pourcent qui ne décident pas de poursuivre dans cette orientation.

C'était, pour la formation adultes, le principal point à retenir, sachant que le principal domaine fortement impacté par la crise Covid a été les conférences. On avait fait une grande conférence en novembre 2019 au Parc floral pour ses 50 ans, en collaboration avec la DEVE, et depuis, on a un peu fermé boutique. On a quand même réussi -ce sera dans le prochain rapport d'activité- à en refaire une au mois de mars avec l'entreprise ECT.

Ensuite, on a une description assez fouillée de l'activité du domaine donc je ne vais pas entrer dans les détails. Simplement, ce foisonnement montre que le domaine de l'École est très riche ; il l'a toujours été, mais il est aussi en perpétuelle évolution à la fois comme lieu de connaissance et de

démonstration botanique, notamment la mise en place d'un inventaire qui est en cours et que vous trouverez désormais sur le site Internet de l'École.

On commence à mettre en place des étiquettes avec des flash codes -on est en train de moderniser cette approche de l'inventaire-, et dans l'évolution des différentes zones, que ce soit les zones de travaux pratiques ou les zones de démonstration d'aménagement paysager, avec la participation chaque année au concours décoration florale, l'École du Breuil avait gagné en 2019 dans la catégorie supérieure à 500 m².

Les jardiniers, avec les élèves, ont chaque année à cœur de préparer des décorations florales importantes. On est aussi un lieu d'expérimentation pour la Ville de Paris, par exemple avec la DEVE, et on a parlé tout à l'heure du jardin de pluie avec la direction de la propreté et de l'eau.

Dans les points importants sur le domaine à souligner, et ce qu'a permis le budget d'investissement important que l'on a eu pour démarrer l'activité en 2019 et 2020, il y a un renouvellement et un enrichissement du parc mécanique et du matériel horticole, et aussi au service des formations puisqu'on a fait pas mal d'aménagements pour le BPREA notamment, puisqu'il s'agit d'une activité nouvelle de maraîchage et de culture vivrière, voire d'élevage, qui nécessite un certain nombre d'investissements.

Ensuite, on a une présentation de la bibliothèque. Je passe la parole à Mme Cros, responsable administratif et financier, pour nous dire les faits saillants de 2020 sur la bibliothèque avec une part Covid importante.

Mme CROS.- La bibliothèque est une bibliothèque spécialisée patrimoniale qui a été créée au moment où l'École elle-même a été créée. Elle recouvre tous les domaines liés au végétal. Elle s'adresse à un public diversifié : apprenants, enseignants de l'École du Breuil et jardiniers. Elle est aussi ouverte vers l'extérieur professionnel du monde végétal, des étudiants et des chercheurs.

Ses missions principales sont la formation liée à l'École du Breuil, la documentation sur des collections spécialisées, la diffusion et la conservation. Elle s'inscrit aussi dans un réseau de bibliothèques spécialisées et un travail dynamique en commun notamment avec les bibliothèques dites « vertes ».

La très grande majorité des personnes qui la fréquentent sont sur Paris et la petite couronne à hauteur de 84 % et on voit une représentation de différents âges même s'il y a une représentation plus importante des jeunes de 15 à 25 ans assez homogène par avance.

Elle dispose d'ouvrages, de DVD et d'abonnements à des périodiques.

Son budget de 18 000 € est essentiellement consacré à l'acquisition de nouveaux ouvrages. Le fonds patrimonial est très riche puisqu'elle a presque 4 000 livres qui datent du XVIe au XIXe siècles, et ce fonds patrimonial est valorisé par le prêt auprès d'institutions extérieures, par la présentation de ces ouvrages dans le cadre d'événements particuliers, par exemple les journées Portes ouvertes, mais aussi pour répondre à des demandes de chercheurs spécialisés.

Elle dispose également d'un fonds photographique riche avec des diapositives ... (*Inaudible*)... des plaques de verre et des tirages papier.

La bibliothèque travaille avec deux agents actuellement : le responsable et un adjoint administratif. Elle a malgré tout une amplitude horaire assez importante qui, évidemment, s'est réduite en période Covid, mais a repris, et cette amplitude permet quand même une activité assez importante. À l'avenir, un troisième agent va être recruté en vue notamment d'accroître encore son amplitude horaire sur l'ouverture le samedi matin.

Voilà ce que je peux dire de manière extrêmement synthétique sur la bibliothèque.

M. HENNEKINNE.- Pouvez-vous poursuivre sur la partie de présentation du volet gestion, notamment RH ? On avait eu des demandes de précisions sur la structure du personnel, la répartition par corps,

etc., qui avait été présentées dans le bilan social aux représentants du personnel et qui sont reprises partiellement dans la partie 6 de ce rapport d'activité.

Vous connaissez tous le budget par cœur ; on ne va peut-être pas épiloguer.

Mme CROS.- Sur les questions RH, je vais donner quelques éléments, là aussi synthétiques, mais structurants. En 2020, 104 agents étaient à l'École du Breuil avec deux-tiers de cet effectif constitué de titulaires.

Regardons d'un peu plus près la répartition par catégorie : 36 % de catégorie A, 50 % de catégorie C et 12 % de catégorie B.

On peut aussi avoir un regard sur la répartition entre les différentes activités de l'École du Breuil : 30 enseignants travaillent à l'École du Breuil, 26 jardiniers, 20 personnels techniques dont les agents de sécurité, et 23 personnels administratifs.

Je peux également dire que la formation a concerné en 2020 plus de 36 % du personnel malgré la situation particulière. La situation sanitaire a quand même permis une augmentation par rapport à 2019 d'au moins 10 points. Les formations ont été plus importantes.

Ce sont des éléments synthétiques, mais structurants et qui donnent un éclairage sur les personnels dans ces différents aspects au niveau de l'École du Breuil.

Avez-vous des questions ?

M. HENNEKINNE.- On pourra laisser venir les questions ou les demandes de précisions sur le budget et les travaux d'équipement. Je termine cette présentation sur la communication et l'événementiel.

Je passe rapidement sur l'événementiel puisqu'on a eu une chute des deux-tiers de l'activité sur 2020.

Sur la communication, il faut quand même noter la refonte complète du site Internet de l'École, qui est beaucoup plus riche et beaucoup plus ergonomique et joli qu'avant, avec un trafic en hausse et aussi une activité croissante sur les réseaux sociaux, que ce soit Facebook ou Instagram, un peu moins LinkedIn, et aussi des contacts presse qui vont croissant.

Voilà pour la présentation globale. Le mieux serait de prendre quelques questions s'il y en a.

M. le PRÉSIDENT.- Qui souhaite intervenir ? Monsieur Durand.

M. DURAND-BESTRY.- Merci beaucoup pour ce document, qui nécessite un travail énorme et qui permet de voir ce que l'École fait et développe. C'est très agréable de pouvoir le faire.

Même en étant très habitué, s'il pouvait y avoir un effort sur les abréviations... Il y en a quand même sept ou huit que je n'ai pas réussi à retrouver en lisant. Pour ceux qui ne sont pas du tout habitués, cela permettra de s'y retrouver plus facilement.

Sur la manière dont les choses ont été faites, j'ai quelques remarques.

Sur le concours de reconnaissance de végétaux et le fait que plusieurs personnes soient passées à Paysalia et ont remporté des prix, l'essentiel de la remarque porte sur les aspects de communication et de présentation générale, sur le fait que l'École participe à énormément de Journées du patrimoine, Saint-Jean de Beauregard, Chantilly...

La communication de l'École y participe et c'est très bien. En revanche, je pense qu'il est important d'intégrer les élèves dans ce travail. C'est aussi communiquer sur ce qu'est l'École et ceux qui pourront le mieux le vendre, ce sont quand même aussi des élèves. Pour l'avoir fait pendant que j'étais à l'École, c'est là où j'ai rencontré des pépiniéristes, tissé des liens. J'ai vu ce que pouvaient être les emplois, la clientèle. À un moment donné, c'est un lieu où on a encore cette activité-là préexistante sur notre région. L'École y était parce qu'elle était à l'origine de ces manifestations, elle

a toujours été dès la première manifestation, et de Saint-Jean-de-Beauregard, et de Courson maintenant appelé Chantilly. On était leur conscience.

La formulation de l'École de M. Bizet, qui y participait, était : l'École du paysage et l'École du Breuil étaient présentes justement pour donner une caution morale à ces manifestations. C'est d'ailleurs pour cela qu'on ne paie pas les participations à ces manifestations.

Juste pour information, il y a 20 ans, Courson et Saint-Jean-de-Beauregard distribuaient 100 places pour les élèves. Aujourd'hui, elles ne sont pas demandées, donc pas envoyées. Cela peut être très utile.

Dernier point : sur tout le travail réalisé sur le domaine, un chiffre m'intéresse : le nombre d'heures/élève en travaux pratiques pour entretenir l'École du Breuil et cela, sur plusieurs années. Cela fait partie du *deal* : quand on est élève à l'École, on participe à entretenir ce patrimoine, ce qui me semble être de moins en moins vrai, et je pense qu'il est important de le valoriser, de le montrer, et que les élèves en soient fiers.

C'est très bien d'aller faire des choses chez les autres, mais c'est bien de continuer à entretenir son propre patrimoine ; c'est comme cela que l'on découvre que l'on a telle ou telle plante au fin fond du Fruticetum ou de la partie paysagère : c'est en allant sur le terrain.

Cela pourrait être aussi intéressant de faire valoir le nombre d'heures par élève et d'essayer de suivre cet indice. Je ne sais d'ailleurs pas si cela se fait toujours : tout nouvel arrivant quel que soit son niveau, à l'époque, avait trois semaines de stage obligatoire dans l'École durant l'été.

Voilà mes réactions sur ces questions-là.

M. le PRÉSIDENT.- D'autres interventions sur ce rapport d'activité ? Non.

Je me joins aux remerciements qui viennent d'être exprimés pour adresser également, au nom de l'exécutif parisien et des élus de Paris, nos remerciements pour ce rapport qui est très complet et qui dresse un panorama assez exhaustif de ce qui se fait à l'École.

Cela permet aussi de bien voir toutes les activités qui s'y déroulent et tout ce qui peut être fait dans beaucoup de domaines différents. C'est très instructif. En tout cas, la lecture permet d'y voir beaucoup plus clair.

C'est très intéressant de voir que l'on a de nouvelles filières ; je pense à la formation BPREA pour laquelle vous nous avez gentiment invités à remettre les diplômes aux apprenants qui venaient tout juste d'être diplômés à l'occasion de la fête de l'École qui a lieu fin mai. C'était un moment très sympathique et solennel que cette remise d'un diplôme à l'issue d'une formation. On voyait aussi tout le travail qui avait été mené derrière à la fois par les formateurs et par les élèves, si je peux dire, avec des profils très variés. Cela montre aussi qu'il y a des filières d'avenir dans tous les métiers liés au végétal et au paysage.

C'est aussi très réconfortant de sortir de la période que nous avons vécue de voir tous ces beaux sourires derrière les masques. On les voyait quand même car les zygomatics débordaient des masques. C'est très plaisant de voir que l'École du Breuil, c'est tout cela, et de voir se développer de nouvelles formations qui sont des formations d'excellence, comme souvent.

Cela va permettre à des gens ensuite de travailler et de vivre de leur passion ; c'est extrêmement réjouissant dans les moments qui sont les nôtres aujourd'hui.

C'était une petite remarque personnelle suite à cette cérémonie à laquelle je vous remercie de nous avoir conviés lors de la fête de l'École. J'espère qu'elle en appelle d'autres et que l'on pourra aussi proposer aux membres du conseil d'administration de se joindre à nous à cette occasion.

M. HENNEKINNE.- Monsieur le Président, j'espère que l'on pourra, l'année prochaine, faire à nouveau une cérémonie de remise de diplômes puisque, traditionnellement, elle a lieu en décembre.

Pour les autres sections, on reçoit les diplômes à l'automne et on organise cette cérémonie en décembre. Cette année, cela a été annulé.

Pour répondre aux remarques de M. Durand-Bestry, je suis d'accord avec lui sur la nécessaire présence des élèves sur les stands de représentation de l'École dans les manifestations qu'il a mentionnées, Saint-Jean et Chantilly, mais aussi dans d'autres.

On arrive, sur les forums de formations, à le faire un peu. En 2020, au Salon de l'agriculture, on avait réussi à mettre en place une importante représentation des élèves et tout cela est un peu tombé à l'eau à cause du Covid. Je suis d'accord, il faut que l'on continue à marteler les choses.

Cette année, pour la fête de l'École, en général, les élèves répondent présent parce qu'il en va de leurs recettes pour les voyages d'études, mais j'aimerais que l'on sorte de cette logique mercantile et que la présence sur les stands soit gratuite car on vient représenter l'École et ses formations.

Cette année, il y a eu beaucoup de retours, énormément d'élèves présents et dans une logique de venir représenter l'École ; j'espère que l'on pourra reprendre ce mouvement absolument nécessaire.

Quant au travail des élèves sur le domaine, je n'ai pas le sentiment qu'il baisse, mais il faudrait que l'on mette en place un indicateur de suivi de ces heures stagiaires sur le domaine. J'ai l'impression qu'il y a beaucoup de jeunes et de moins jeunes puisque les adultes sont également très présents sur le domaine.

Les secondes font toujours leur stage d'été avant d'entrer en première et il y a tellement de travaux pratiques dans l'École que, cette année, pour l'ouverture du CAPA, on va travailler en collaboration avec le Bois de Vincennes pour y organiser une grande partie des TP pour permettre à chacun de travailler correctement, que ce soit dans le domaine ou à l'extérieur. Je n'ai pas l'impression que le domaine soit sous-utilisé en termes d'entretien, les secondes restent en contact avec les jardiniers. Peut-être que cela va un peu évoluer parce que je ne crois pas que les CAPA, dans leurs modalités de première année, aient la même activité que les secondes auprès des différents jardiniers, mais je ne voudrais pas m'avancer.

On verra comment chiffrer cet apport, qui est essentiel et qui est une des particularités et un des atouts de l'École du Breuil.

M. DURAND-BESTRY.- Une précision : en brevet de technicien, j'étais à une journée et demie de pratique par semaine. À ma connaissance, ils sont à moins d'une journée aujourd'hui. C'est cela qui me fait dire qu'il y a moins de présence.

M. HENNEKINNE.- En niveau post-Bac, alors ?

M. DURAND-BESTRY.- Oui.

M. HENNEKINNE.- Sophie, avez-vous des éléments là-dessus en termes d'évolution ?

Mme MEYRONNE.- Le problème vient des référentiels. Comme je n'enseigne plus en Bac pro, je n'ai pas les heures dans ma tête, mais il me semble que l'on avait maintenu, dans les plus de l'École, des heures de TP en plus en Bac pro. Cette année, je crois que cela n'a pas été maintenu, mais je ne voudrais pas dire de bêtises. Autant je maîtrise le cycle BTS, autant je ne maîtrise pas le cycle du Bac pro. Il me semble que le plus de l'École en TP Bac pro n'a pas été maintenu cette année. À vérifier auprès des professionnels.

On arrive à en faire quand on prend sur des TD avec Mme Cignetti pour faire faire des TP à l'École ou aux étudiants scolaires parce que cela nous semble indispensable, avant qu'ils partent en stage, qu'ils fassent du travail pratique, qu'ils maîtrisent les gestes alors que, normalement, si on regarde les référentiels, il n'y a pas de travaux pratiques en cycle BTS.

C'est absolument inconcevable, surtout pour des jeunes qui viennent de filières généralistes. Je ne vois pas comment ils pourraient faire un premier stage au mois de février sans avoir appris à manier une bêche ou à tirer un cordeau ou faire une planche.

En BTS, on prend sur nos heures de travaux dirigés.

M. le PRÉSIDENT.- Nous arrivons au terme de ce conseil d'administration, en vous remerciant toutes et tous d'être restés jusqu'au bout, pour celles et ceux qui sont encore là.

M. HENNEKINNE.- Monsieur le Président, il faut voter sur le rapport d'activité.

M. le PRÉSIDENT.- Pardonnez-moi ! On doit formellement voter le rapport d'activité et donc s'exprimer dessus.

Y a-t-il des oppositions sur ce rapport d'activité ? Je n'en vois pas. Je pense qu'il est adopté à l'unanimité. Merci beaucoup, Monsieur le Directeur général, de m'avoir évité de commettre un impair.

Cette fois-ci, nous arrivons au terme de notre conseil d'administration. Je vous remercie pour votre participation. Merci beaucoup aux équipes pour le document support extrêmement complet qui a été présenté aujourd'hui, qui nous a permis d'avoir une bonne qualité de débat.

D'autres personnes souhaitent-elles ajouter quelque chose ?

M. DURAND-BESTRY.- Deux éléments à porter à votre connaissance.

Nous avons pu avoir le concours régional de reconnaissance de végétaux. Nous avons pu les fêter à l'École le 28 mai. Pour information, la personne qui a eu le plus de points sur ce concours, une du Breuilloise, Lorraine, de tête, a eu le maximum de points avec 23,5 sur 30. Il y a trois ans, elle n'aurait même pas été troisième, elle ne partait pas à Lyon.

Quand j'annonce que les niveaux baissent... L'ensemble des Bac pro n'ont pas pu reconnaître l'arbre à caramel, le *cercidiphyllum*. Certes, c'était en photo, mais c'est un basique pour les amateurs de plantes... Pas un seul !

M. le PRÉSIDENT.- Vous avez un deuxième point ?

M. HENNEKINNE.- Sur ce point, il faut savoir, comme l'a dit M. Durand, que, cette année, le concours n'a pas pu être fait physiquement, et pour la reconnaissance des végétaux, ne pas avoir l'odorat et le toucher, c'est ennuyeux. Le niveau a baissé, mais y compris le champion national de l'année dernière qui avait crevé le plafond en termes de score, a eu un score tout à fait médiocre par rapport à ce qu'il aurait fait dans des conditions normales. C'est donc une baisse générale, pas une baisse de niveau.

M. DURAND-BESTRY.- Lui-même me dit qu'il n'avait pas révisé du tout. Il est venu se présenter au concours sans avoir nullement révisé.

M. HENNEKINNE.- Donc c'est une baisse de niveau général, mais de l'ensemble des établissements.

M. DURAND-BESTRY.- Oui, tout le monde se plaint d'avoir des référentiels...

M. le PRÉSIDENT.- Là, on est totalement hors conseil d'administration donc on ne va pas entrer dans des discussions bilatérales.

M. DURAND-BESTRY.- C'est mon deuxième point, Monsieur Najdovski : depuis trois conseils d'administration, vous me dites qu'on va avoir rendez-vous avec mon Président d'association, M. Hennekinne et vous, et je n'ai toujours pas de nouvelles de votre secrétariat.

M. le PRÉSIDENT.- On en parlera en bilatéral.

M. DURAND-BESTRY.- Cela fait partie du travail du conseil d'administration...

M. le PRÉSIDENT.- On reste sur l'ordre du jour. C'est moi qui dirige les débats ici. Merci.

Une dernière intervention qui est hors ordre du jour : il y a aussi des personnes qui ont des agendas...

M. DURAND-BESTRY.- Moi aussi !

M. le PRÉSIDENT.- Elles n'ont pas forcément envie d'écouter des discussions bilatérales ici.

M. DURAND-BESTRY.- C'est la base de l'École !

M. le PRÉSIDENT.- Vous ne souhaitez pas...

M. DURAND-BESTRY.- Non, mon deuxième point, c'était l'absence de rendez-vous. Cela fait trois fois en huit mois que l'on dit que l'on va se voir et qu'on ne se voit pas. Donc les rendez-vous bilatéraux ne se font pas.

M. le PRÉSIDENT.- Je vous propose d'en rester là pour ce qui est de ce conseil d'administration. Si vous voulez apporter une conclusion, je vous en prie.

M. HENNEKINNE.- Merci, Monsieur le Président.

D'une part, j'avais dit que je parlerais des voyages. Les élèves vont partir en Bretagne, en Corse et en Provence. Voilà pour les trois sections scolaires et puis les BPA-BP et sans doute plus tard, au printemps, pour les BTS apprentissage.

D'autre part, c'est mon dernier conseil d'administration donc je tenais à remercier l'ensemble des administrateurs. Le personnel, ce sera fait plus tard puisque je quitterai mes fonctions fin septembre. J'avais été nommé pour trois ans à la tête de l'École du Breuil.

Merci beaucoup de votre confiance, Monsieur le Président et tous les élus parisiens et membres du conseil d'administration, certains depuis le début de l'existence de l'établissement public.

M. le PRÉSIDENT.- Merci à vous. Un grand merci également aux équipes qui vous ont épaulé pour l'organisation de ce conseil d'administration. Est-ce qu'on a des dates pour les conseils de rentrée ou pas ?

M. HENNEKINNE.- Non, pas encore de date. On regarde entre fin octobre et début novembre. Je n'ai pas encore le rétroplanning qui va bien donc je préfère ne pas proposer de date tout de suite. On vous informera si possible avant le 14 juillet ou début septembre. Ce sera entre fin octobre et début novembre.

M. le PRÉSIDENT.- Très bien. Je vous remercie.

Puisque c'est votre dernier conseil d'administration, vous me permettrez de vous dire un mot et de vous remercier au nom de l'exécutif parisien et je pense des élus qui siègent au conseil d'administration pour tout le travail mené durant cette année puisque le mandat a débuté en juillet 2020.

Un grand merci à vous. J'ai pu apprécier vos grandes qualités professionnelles dans l'exercice de vos missions et même si, malheureusement, du fait de la crise sanitaire, nous n'avons pas pu être souvent -en tout cas pour ce qui me concerne- sur le terrain, quelles que soient les instances que l'on a eu à préparer et à discuter ensemble, que ce soit le CHSCT, le CT ou le conseil d'administration de l'École, à chaque fois, j'ai pu compter sur vous pour que les débats et les choses avancent comme il le faut.

Je vous remercie ici, au nom de l'exécutif municipal parisien, pour cette année passée ensemble.

M. HENNEKINNE.- Merci.

M. le PRÉSIDENT.- À la prochaine fois pour les membres du conseil d'administration, au dernier trimestre de l'année 2021. D'ici là, j'espère que vous passerez un bel été. Merci à vous.

La séance est levée à 16 heures 20.