



Groupe scolaire MASSIGNON
Casablanca - Maroc

Compte rendu de la réunion avec M. RICHAUD du lundi 14 novembre

Réunion avec M. RICHAUD (à sa demande), M. JAVEL, Mme LAGZOULI (Agence Comptable) et les représentants des personnels : lundi 14 novembre à 11h au Lycée Louis Massignon

Les points suivants ont été abordés :

- **Composition de la CCPL**

La CCPL aura lieu le 2 décembre prochain et nous regrettons que les organisations syndicales n'y soient pas conviées. Depuis deux ans, le lycée Massignon n'a plus d'observateur détaché, puisque le collègue qui siégeait à ce titre à la CCPL a pris sa retraite (et que sa suppléante est également partie).

Nous proposons depuis longtemps que la composition de la CCPL soit revue : pas d'observateur détaché mais des représentants des organisations syndicales actives au sein de l'OSUI, afin de permettre une meilleure information de tous les personnels. Des courriers ont été envoyés à la MLF en ce sens. M. DEBERRE nous a répondu le 7 novembre : ce point sera à l'ordre du jour de la prochaine CCPL.

Militez avec nous pour que cette proposition soit acceptée en interpellant les deux représentants recrutés locaux (1 enseignant, 1 ATOS) de notre groupe scolaire.

- **Contrat des personnels**

Des collègues récemment recrutés se sont plaints de n'avoir que des informations parcellaires sur leur contrat de travail, leur salaire de la part de l'Agence comptable.

Le proviseur souhaite que tous les collègues demandant de telles explications s'adressent à la direction et plus directement à l'Agence comptable. Les nouveaux recrutés reçoivent tous une attestation d'embauche à signer dans laquelle il est précisé la fonction, le salaire brut ainsi que la quotité horaire. Le contrat de travail est ensuite signé et n'est remis que plus tard au contractuel. Il apparaît difficile à l'Agence comptable de préciser le salaire net, compte tenu des options possibles en terme de couverture sociale, retraite...

La diffusion large d'un fascicule d'informations sous forme de questions-réponses simples présentant, les grilles de rémunération et les options de couvertures retraite et protection sociale permettrait de lever toute ambiguïté.

- **Embauches**

La charte des ASEM en vigueur à l'OSUI précise que les agents recrutés sur ces postes doivent avoir le baccalauréat marocain.

A ce titre, une ASEM (sans baccalauréat) qui avait pourtant effectué de nombreux remplacements à l'école d'Anfa les années précédentes (et avait donné toute satisfaction) n'a pas été recrutée de manière définitive pour cette rentrée.

Nous déplorons ce choix en constatant que l'argument du diplôme (baccalauréat), désormais avancé par la direction, n'a pas toujours été le critère déterminant pour l'embauche de personnels par le passé.

- **Avantages en nature de certains personnels**

Le nouveau prestataire MEDINA BUS et la direction se sont entendus sur un montant mensuel de 200DH pour les personnels en particulier les surveillants au lycée qui empruntent les bus de transport des élèves pour venir à leur lieu de travail. Les années précédentes, rien ne leur était demandé.

L'accent est mis sur la gestion familiale qui a prévalu de nombreuses fois les années passées avec des avantages accordés oralement à ces surveillants mais non inclus dans les contrats et donc susceptibles d'être remis en cause à chaque rentrée. Le cas des enfants d'ATOS déjeunant gratuitement à la cantine a aussi été évoqué.

Il est nécessaire que les contrats des personnels mentionnent de telles dispositions afin de les préserver de tout changement ultérieur qui serait financièrement difficile à supporter. Une prime de transport pour les agents du lycée doit être aussi étudiée.

- **Nouvelle grille des salaires (recrutés locaux)**

La nouvelle grille des salaires a pris effet au 1^{er} septembre 2011. Tous les personnels concernés ont reçu un avenant à leur contrat. **Il ne peut y avoir de rétroactivité de cette mesure qui a permis un passage plus rapide d'un échelon à un autre. Les collègues recrutés avant 2005 seront restés ainsi plus longtemps au 3^e et 4^e échelons que leurs nouveaux collègues.**

échelon	1er	2ème	3ème	4ème	5ème	6ème	7ème	8ème	9ème	10ème
Durée	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	3 ans	3 ans	3 ans	
Indice 1 ^{ère} cat	584	597	626	655	720	792	810	830	850	870
Indice 2 ^{ème} cat	438	449	470	490	540	594	610	630	650	670

Au 1^{er} septembre 2011 :

La bonification d'ancienneté (2 mois à la discrétion du chef d'établissement) est supprimée, mais ceux qui l'avaient obtenu garde bien évidemment ce bénéfice.

Les personnels nationaux et étrangers tiers avec un diplôme d'état bac +5 passent de deuxième catégorie en première.

La prime d'ancienneté est conservée.

La prime annuelle sera de 4000 Dh en décembre 2011, 5000 Dh en décembre 2012 et 6000 Dh en décembre 2013.

L'Agence comptable confirme que les collègues peuvent être reclassés dans un échelon supérieur s'ils ont enseigné précédemment en France ou dans des écoles conventionnées ou homologuées mais ce, au moment de la signature du contrat

- **Fiche financière 2011-2012 des détachés**

Suite à notre intervention, elle vient d'être distribuée à tous les collègues et pas seulement aux nouveaux arrivants.

Compte rendu du conseil d'établissement (mardi 15 novembre)

Perspectives de recrutement au CDI et à la BCD d'Anfa

Au lycée, la dotation horaire actuelle ne permet pas un fonctionnement optimum de la structure. Le siège a été sollicité pour permettre un autre recrutement, sans réponse pour le moment.

Sur le site d'Anfa : le recrutement est autorisé et prévu au budget. La commission de recrutement devrait avoir lieu prochainement.

Nous avons à nouveau signalé qu'il n'y a personne depuis le début de l'année et que cette structure ne peut constamment tourner qu'avec des collègues qui assurent son fonctionnement sur leur temps personnel.

Les projets d'aménagement de la médiathèque, du foyer, d'un espace dédié aux lycéens ont été évoqués mais pas présentés sur plan.

Projets de voyages scolaires

Désormais, le proviseur refuse de présenter certains projets de voyages en conseil d'établissement : classes concernées non en accord avec la charte (classes d'examens). Pour d'autres, des précisions sur le contenu pédagogique ont été demandées. Ces projets seront discutés lors du prochain CE (février - mars ?).

La direction insiste sur le volet pédagogique des préparations de voyage. Un document de travail permettant de préciser les activités en amont, lors du séjour, en aval (restitutions) sera donné prochainement.

Nous avons soulevé la difficulté de rédiger des projets sans ce support, étant donné qu'il a déjà été annoncé en fin d'année scolaire dernière et qu'il n'a pas été diffusé.

Projets adoptés à l'unanimité

- 2 classes de 1^{ère} S à l'hôtel des THERMES à TARMILATE (M. PRIGENT - SVT)
- classe de 2^{nde} 4: Barcelone (Mmes BULTEAU - Lettres, CARTIER - Espagnol et STROY - Musique)

Formation et inspection des personnels

Le plan régional de formation et le plan local de LYAUTEY sont ouverts aux enseignants de l'OSUI. Il ne faut pas hésiter à s'y inscrire malgré les délais trop courts.

Le rôle des référents pédagogiques n'a toujours pas été clairement défini puisque la lettre de mission qui devrait conduire leur action pour cette année scolaire est en cours d'élaboration par les chefs d'établissement du réseau!

Nous nous sommes vivement opposé au fait que les collègues participent à des stages avec ces référents le samedi matin.

Nous estimons également que confier des heures supplémentaires à ces collègues référents n'est pas une solution à même de garantir une mission de qualité.

En tout cas, le SNES reste vivement opposé à ce que les référents pédagogiques viennent combler les absences d'IA-IPR dont les rôles sont principalement l'inspection et la formation. Nous restons très vigilants sur ce point.

Nous avons ainsi rappelé l'importance des inspections pour le déroulement de carrière des collègues détachés. Les considérations financières entre le SCAC et l'OSUI pour qu'y viennent des inspecteurs (du primaire ou du secondaire) ne peuvent être opposées au droit des collègues.

Contrat de bus MEDINA BUS:

Le contrat engage le groupe scolaire à utiliser 36 bus pour le groupe scolaire sur l'année afin de rémunérer les deux accompagnateurs vers l'école d'AïnSebàa. C'est pour cela que les devis peuvent être plus chers que ceux d'autres compagnies.

Au-delà, les enseignants sont libres de choisir le transporteur le plus compétitif.

Usage des portables au lycée

Les parents (qui avaient voté pour l'interdiction en juin dernier) et les élèves (qui n'étaient pas venus au dernier CE) ont demandé la révision de ce point du règlement intérieur, sans succès.

Dispositif CAMBRIDGE

Ce projet est une proposition de la direction générale.

Nous avons soulevé l'absence de compensation servie aux collègues R.L. dans le cadre de l'investissement donné à ce projet (décharge horaire, heures supplémentaires).

La direction répond que rien n'est actuellement prévu, les enseignants ne s'étant pas manifestés. La direction « *reconnaitra les mérites de ces collègues qui s'engagent dans une telle démarche* ».

Bien évidemment, nous restons très dubitatifs sur cette réponse plus qu'évasive. Les collègues en recrutement local n'ont pas de note administrative et la bonification d'ancienneté des 2 mois a été supprimée à l'occasion de la refonte des grilles salariales, en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2011. Peut-être une belle petite phrase dans leur dossier ?

Plus généralement, la direction prend peu à peu conscience de la gestion familiale pratiquée jusqu'ici et qui n'a pas toujours été signe de transparence et de stabilité pour les collègues. De trop nombreux projets sont encore parachutés par la direction générale sans réelle vision à long terme de leur impact sur le fonctionnement de l'établissement: dispositif Cambridge, projet de section internationale dans les écoles, ambition de se doter d'un dispositif de soutien et de conseil comme à l'AEFE (référents pédagogiques au secondaire).

Avec votre aide, nous restons vigilants sur tous ces points.

Bénédicte GOUNAUD

Akim BENNIS

Vincent GOMET