



# RESEAU OSUI

Office scolaire et universitaire international

---

## Commission Consultative Paritaire Locale 2 DECEMBRE 2011

### Membres présents:

- M. Deberre, Directeur Général de l'OSUI et de la MLF
- Mme Petit, Service Financier et Juridique, Mission Laïque Française
- Mme Pham Van, proviseur du lycée français d'Agadir (LFA) et coordinatrice du réseau OSUI
- Mme. Cazebonne, proviseur du lycée Charcot, El Jadida
- M. Bertrand, proviseur du lycée Malraux, Rabat
- M. Richaud, proviseur du lycée Massignon, Casablanca
- M. Porée, proviseur du lycée Le Détroit, Tanger
- Mme Sanvicens, directrice du GS Majorelle, Marrakech
- Mme Bailly, CSAF, réseau OSUI
- Mme Lagzouli, CSAF adjoint, réseau OSUI
  
- Mme Bennouna, représentante des personnels enseignants, GS Majorelle, Marrakech
- M. Islane, représentant des personnels enseignants, lycée Massignon, Casablanca
- M. Ihabbane, représentant des personnels enseignants, lycée Charcot, El Jadida
- Mme Brayle, représentante des personnels enseignants, lycée Malraux, Rabat
- Mme Carette, représentante des personnels enseignants, GS Le Detroit
  
- Mme Lakrafi, représentante des personnels ATOS, lycée Charcot, El Jadida
- Mme Chahid, représentante des personnels ATOS, lycée Massignon, Casablanca
- Mme Vuillerme, représentante des personnels ATOS, lycée français d'Agadir (LFA)
- Mme Agouagaz, représentante des personnels ATOS, GS Majorelle, Marrakech
- Mme September, représentante des personnels ATOS, GS Le Detroit
  
- M. Becuwe, enseignant détaché, observateur, lycée français d'Agadir (LFA)
- Mme de Toledo, enseignante détachée, observateur, lycée Malraux, Rabat
- M. Abgrall, enseignant détaché, observateur, lycée Massignon, Casablanca

### Membres absents:

Mme Chapeyron directrice de l'école Tabarly à Essaouira  
Mme Revillon enseignante détachée, observateur, lycée Charcot  
M. Isel enseignant détaché, observateur, G.S. Majorelle  
M. Maachou représentant des personnels ATOS, GS Malraux

M. Deberre, Directeur Général de la Mission Laïque Française, ouvre la séance à 14 h.

Monsieur Deberre signale la présence de Monsieur Javel, proviseur-adjoint du G.S. Massignon comme observateur dans le cadre d'une formation professionnelle

Monsieur Deberre demande l'ajout de 2 questions diverses avant l'approbation de l'ordre du jour :

1-Congé de paternité

2-Composition de la CCPL.

La représentante des personnels ATOS d'Agadir demande la nomination d'un secrétaire de séance. La direction générale évoquant alors le dysfonctionnement de l'an dernier s'engage à distribuer rapidement le compte-rendu établi par l'administration qui sera le seul valable.

Des échanges s'engagent entre les représentants des personnels au sujet de la diffusion d'un compte-rendu succinct distribué à titre syndical par un membre de la CCPL avant validation du compte-rendu définitif.

Examen des questions selon l'ordre du jour :

1 - Les conditions salariales :

Grilles salariales ;

revalorisation catégorie C2 et C3 : il est rappelé que les grilles C1 et C2 ont été revalorisées lors de la dernière CCPL avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2011 (+ 10 points d'indice pour tous les échelons).

la catégorie C3 (coursiers et gardiens logés) n'avait subi aucune variation compte-tenu du fait que les coursiers avaient déjà changé de catégorie (C2 à C3) et que les gardiens bénéficiaient d'un logement de fonction.

Passage de catégorie 2 à catégorie 1 pour les enseignants

Le représentant des enseignants de G.S Massignon souligne la grande différence entre les grilles (146 points d'indice pour un débutant et 200 points en fin de carrière) et demande une revalorisation de la grille catégorie 2 ou un passage éventuel en catégorie 1 au titre de la « validation des acquis » ou de l'ancienneté dans le poste.

Il fait aussi remarquer l'écart non significatif entre les échelons de la grille catégorie 2.

Le directeur rappelle les revalorisations accordées l'an dernier :

- Accès à la grille catégorie 1 pour les personnels ayant un diplôme bac + 5 hors communauté européenne
- Accélération de l'avancement dans les 2 grilles

Ces revalorisations ajoutées aux mesures de gratuité en faveur des enfants des personnels locaux représentent un effort substantiel et il est nécessaire d'aller jusqu'au bout de l'application de toutes les mesures adoptées avant d'aller plus loin.

Indemnités d'administration et de technicité (agent de laboratoire)

La représentante des personnels ATOS de Massignon fait valoir la différence des charges de travail selon la taille des établissements et de la surqualification en termes de diplômes de certains de ces personnels

Les conditions de travail de ces agents de laboratoire, en fonction du nombre d'heures d'enseignement et du nombre d'enseignants de matière scientifique sont rappelées ; les petits établissements ne bénéficient pas de poste à temps plein. Une comparaison des situations horaires par catégorie d'établissement sera établie.

Les rémunérations sont fonction des postes occupés et non des diplômes.

D'autre part cette catégorie de personnels a fait l'objet d'une revalorisation en 2011 sur un échancier de 2 ans pour les techniciens et de 4 ans pour les aides-technique de laboratoire.

2- Les conditions de travail

Renforcement de la sécurité pour les personnels exerçant en laboratoire

La CCPL est interrogée sur les conditions d'hygiène, de sécurité et de médecine de prévention.

Aucun constat dans ce domaine n'a été communiqué par les coordonnateurs de discipline aux chefs d'établissement. Le directeur général préconise une veille externe de sécurité par des organismes agréés ainsi que la mise en place progressive d'une commission d'hygiène et de sécurité.

Il souhaite que soit vérifié la réglementation locale dans ce domaine ainsi que pour la médecine préventive.

Dans cette attente les coordonnateurs de discipline seront invités à adresser au chef d'établissement un état des lieux et à faire préciser les constats et attentes des personnels concernés.

3- les avantages sociaux

Conditions d'admission en maternelle des enfants des personnels marocains

Les personnels demandent la suppression des tests en maternelle concernant les enfants des personnels marocains

Le directeur général rappelle le principe général de gratuité accordé l'an dernier malgré la très vive opposition d'une partie des parents d'élèves. C'est une mesure économique, inscrite dans le dialogue social .

Le test d'entrée est une règle instaurée par le SCAC qui s'impose à l'ensemble des établissements français au Maroc.

On ne peut faire sauter le verrou de l'unicité du réseau français.

Les parents seraient en droit de contester la non application du dispositif pour les enfants des personnels.

Pour les établissements du réseau OSUI avec Petite Section , l'entrée se fait sans test pour les fratries et les enfants des personnels .

Pour les établissements sans PS , les enfants des personnels marocains sont obligatoirement soumis au test d'entrée.

Conditions de transfert des enfants des personnels de Majorelle (Marrakech) vers Victor Hugo , établissement AEFÉ ; frais de scolarité et frais d'inscription.

La scolarité dans le G.S.Majorelle s'arrête en fin de collège. Les élèves de Majorelle devront poursuivre leur cursus au lycée Victor Hugo afin de bénéficier d'un éventail de filières plus conséquent.

Les personnels de Majorelle s'interrogent quant à leur traitement par l'AEFE. Seront-ils considérés comme nouvellement inscrits c'est-à-dire soumis à un droit d'inscription annuel ou pourront-ils bénéficier de dérogation.

Le directeur général s'engage à ouvrir le dialogue avec la direction de l'AEFE sur les modalités d'accueil au lycée Victor Hugo des enfants des personnels de Majorelle à l'issue de la troisième et déboucher sur des dispositions donnant de la lisibilité à la future organisation pour les familles.

Les représentants de la CCPL sont tous conscients de la nécessité d'avoir une réponse rapide à cette question .

Retraite complémentaire.

Les contrats locaux français demandent la prise en charge partielle par l'employeur d'une cotisation à une caisse de retraite complémentaire.

L'agent comptable rappelle que les personnels soumis au régime de sécurité sociale marocain ont choisi de cotiser à deux caisses de retraite plutôt que d'augmenter le pourcentage des cotisations à la CIMR pour répartir les risques. Ce n'est en aucun cas une cotisation à une retraite complémentaire.

Le poids de la masse salariale dans les budgets actuels ne permet pas d'envisager une réponse favorable à cette demande dans les années à venir.

#### 4- La formation

Maintien et renforcement de la formation pour les techniciens de laboratoire

Les personnels ont accès au Plan de formation régional mais les offres spécifiques pour les personnels de laboratoires ne sont pas nombreuses.

Le directeur général rappelle la mise en place à l'OSUI d'un plan de formation appuyé sur des référents de discipline pour le secondaire et des conseillers pédagogiques pour le primaire.

A ce sujet, les personnels expriment leur souhait d'une circulaire explicitant le dispositif afin de lever tout malentendu ou quiproquo quant au rôle de conseil de ces intervenants.

Le directeur général signale la production en cours d'une circulaire générale sur les dispositifs et les missions des référents et sur les visites conseils.

Les agents de laboratoire sont invités à exprimer leurs besoins en formation afin que l'on y réponde soit de façon globale en réunissant tous les personnels de laboratoire du réseau, soit individuellement sur chaque site. Le référent Sciences sera sollicité pour organiser en interne ces formations.

## 5- les recrutements

Affichage complet des postes sur le réseau

Actuellement un document récapitulatif des besoins de chaque site est affiché dans chaque établissement avant la campagne de recrutement.

Afin d'améliorer le dispositif, il est convenu que la publication des postes susceptibles d'être vacants se fera dans la deuxième quinzaine de janvier avec actualisation de cette liste au fur et à mesure des évolutions.

Au cours de la prochaine CCPL, un état sera donné du nombre de postes qui étaient à pourvoir pour la rentrée 2012, du nombre de candidatures reçues et les postes pourvus.

Il est rappelé que chaque chef d'établissement évoque en CE l'ensemble des mouvements de ses personnels.

## Procédures pour les mutations

Les mutations internes sont possibles mais pas automatiques, le candidat devra postuler, déposer un dossier et il sera auditionné par la commission de recrutement. Le choix reste de la responsabilité du chef d'établissement. Naturellement, l'expérience professionnelle est prise en compte. Si sa candidature n'est pas retenue, il conserve son poste.

Pour le réseau MLF, les personnels en contrats locaux peuvent notifier leur intérêt pour d'autres pays auprès du siège.

## 6-Questions diverses

Association des personnels OSUI

La représentante des personnels ATOS de Massignon demande l'autorisation de domicilier l'association sur le site de l'école de Mers Sultan à Casablanca.

La direction générale donne son accord et demande à Mme Chahid de se mettre en rapport avec le conseiller juridique de l'OSUI à Rabat pour validation des statuts de l'association .

## Carte Professionnelle

Certains établissements de l'OSUI donnent une carte professionnelle aux personnels. Il existe une très grande disparité entre ces cartes.

La direction générale s'interroge sur ce genre de production par rapport à la réglementation locale et demande à l'agence comptable de prendre des renseignements sur les règles de production de cartes professionnelles, sur les informations inscrites.... en regard du droit marocain.

Il demande de suspendre ces productions en attendant les résultats de cette étude.

## Validation des Acquis

La validation des acquis est un dispositif officiel très lourd à mettre en place.

Le siège réfléchit à une mise à disposition des personnels d'un dispositif de VAE suite à un accord avec un organisme public français mais les frais resteraient à la charge des personnels.

## Salaires juillet et août en euros

Les contrats locaux sont payés 100% en dirhams ce qui pose problème pour les personnels en fin de contrat qui quittent le Maroc

Il est rappelé que l'administration marocaine autorise la sortie de devises à hauteur de 40 000 dirhams pour une année et en deux fois.

## Congé de paternité

La représentante des personnels ATOSS d'Agadir demande dans un souci d'équité que le congé de paternité ( 11 jours ) accordé aux détachés soit donné aux contrats locaux à hauteur de 5 jours.

L'agent comptable rappelle que ce sont tous les personnels français qui ont ce droit car les journées d'absence sont prises en charge par la CFE.

Les journées d'absence des personnels marocains seraient à la charge des établissements car non remboursés par la CNSS.

Il ne peut être répondu favorablement à cette demande au vu des contraintes budgétaires actuelles.

#### Composition de la CCPL

Les syndicats français ont interpellé le siège pour pouvoir siéger dans la CCPL à la place des détachés observateurs élus par les contrats locaux.

Le directeur général propose aux représentants des personnels de voter sur leur volonté d'ouvrir ou non un débat à ce sujet.

Résultat du vote : 7 pour

3 abstentions

Le directeur général donne les 2 questions qui seront soumises au vote à l'issue des débats :

1- Souhaitent-ils toujours avoir des détachés observateurs à la CCPL ?

2- Dans l'affirmative garde-t-on les mêmes modalités c'est-à-dire des détachés élus par les contrats locaux ou prend-on en compte le vœu des syndicats qu'y figurent des représentants d'organisations syndicales élus sur des listes ?

Le débat est ouvert.

Plusieurs des représentants des personnels commentent le tract syndical du 25 novembre sur ce sujet. La représentante des enseignants de Majorelle pense que la représentation actuelle est satisfaisante puisque les membres de la CCPL peuvent être représentants syndicaux ou non, le choix est offert.

La représentante des ATOSS du G.S Charcot renchérit en invitant les syndicats à se mobiliser pour que leurs représentants soient élus aux prochaines élections de la CCPL.

La représentante des ATOSS de Massignon fait remarquer que ce sont des syndicats français et qu'ils ne peuvent en aucun cas représenter les personnels en contrat local devant les autorités marocaines. Par ailleurs elle fait état du résultat de l'enquête menée auprès de l'ensemble des personnels ATOSS du G.S.Massignon, la réponse est unanime : pas de représentants syndicaux détachés à la CCPL.

Le représentant des enseignants du G.S. Massignon rappelle que les avancées sociales ont été obtenues grâce à la mobilisation des membres de la CCPL syndiqués car les autres élus représentent plus l'administration que les salariés.

Les autres représentants ont manifesté vivement leur indignation trouvant ces propos insultants et condescendants.

La représentante des ATOSS de Charcot fait remarquer qu'elle a toujours fait son travail de représentante des personnels en réunissant ses collègues, en les écoutant et en faisant remonter les demandes au chef d'établissement pour les solutions en interne ou à la CCPL pour des mesures concernant l'ensemble du réseau.

La représentante des ATOSS d'Agadir souligne qu'un climat serein et des propos courtois ne sont pas des manifestations de soumission et qu'elle pense avoir largement participé au débat pour défendre les intérêts des personnels. Les avancées sociales ne sont pas que du fait des syndicats mais de l'ensemble des membres de la CCPL.

Après des échanges assez vifs, la question

« Les détachés observateurs continuent-ils à siéger dans cette CCPL ? » est soumise au vote à bulletin secret.

Résultat du vote : 5 NON

3 OUI

2 BLANCS.

Fin de la séance à 17 h.

Le Directeur Général  
J.C DEBERRE