



CCP Mission laïque française

28 juin 2018

1 - Approbation du procès-verbal des réunions de la CCP du 17 mai 2018

Le SNUipp-FSU demande que soit retirée la phrase du point 3 du procès-verbal : « Ce rappel est d'autant plus nécessaire qu'un certain nombre de questions ont déjà été évoquées lors des précédentes rencontres. » car elle ne fait pas avancer le dialogue social. Cette modification est validée.

A propos de l'ordre du jour de la CCP du 28 juin, nous nous indignons que les questions du SNUipp-FSU sur les recrutés locaux aient été retirées ! M. Bur, Directeur adjoint rappelle ses propos de la dernière CCP (comme quoi les questions sur les RL se traitent localement) et ajoute qu'il répondra quand même aux questions posées ce jour.

Il propose également de rencontrer les organisations syndicales hors CCP si besoin. Nous rappelons que ces questions émanent des collègues qui sont syndiqués et souvent titulaires de l'Education Nationale même s'ils sont recrutés locaux. Le SNUipp-FSU aimerait par conséquent pouvoir leur répondre ou a minima les orienter vers les bonnes instances/personnes.

2 – Second bilan du recrutement 2018-2019 dans les réseaux « EE, MLF/EPR, OSUI ».

Écoles d'entreprise

- 38 postes au mouvement.
- 8 supprimés à la demande des entreprises.
- 25 candidats recrutés.
- 4 refus de détachement.

Un recrutement très tardif est en cours en lettres modernes à Cuba.

Les entreprises demandent souvent que des couples d'enseignants soient recrutés pour limiter les coûts et de plus en plus sans enfant pour ne pas payer les billets d'avion, droit d'écolage etc...

EPR, OSUI

16 refus de détachement dont 4 au second degré.

EPR : 9 recrutements de PE

OSUI: 14 recrutements de PE

A noter que plusieurs postes ont été fermés, des solutions locales ayant été trouvées.

Le recrutement pour l'établissement d'Ain Sebaa au Maroc s'est un peu mieux déroulé que l'année dernière avec 60% de postes pourvus.

3 - Questions diverses :

Questions SNUipp-FSU :

1. Liban :

Quand les personnels des établissements du Liban auront-ils leur salaire revalorisé ? De quelle manière (échancier) ?

M. Deberre a rencontré tous les représentants des parents et des enseignants.

Un accord a été trouvé dans 3 établissements sur 5.

Deux établissements rencontrent encore des difficultés : Le grand Lycée franco-libanais de Beyrouth et le lycée franco-libanais de Nabatieh.

Au lycée franco-libanais de Verdun un accord a été signé avec le Comité de parents. Les recrutés locaux vont maintenant être rémunérés selon la loi 46 (août 2017) et non plus sur la grille de 2016. Il en est de même au Lycée franco-libanais de Nahr Ibrahim.

A Tripoli, au lycée Alphonse de Lamartine, même si un accord a été trouvé, il y aura 150 élèves en moins à la rentrée, cela représente une vraie crise grave.

Le directeur adjoint rappelle qu'au Liban, la MLF n'a pas d'autonomie et dépend du ministère libanais qui gère l'enseignement privé. C'est une sorte de tutelle.

La loi 46 est arrivée alors que les budgets avaient été votés dans les établissements.

2. Plan numérique (Casablanca Maroc et Villanueva Espagne) :

Les équipements payés par les familles (600 euros) ne sont pas pris en charge par les bourses, quelles sont les possibilités de financements échelonnés ou aidés ?

Que fait-on des élèves dont les familles ne pourraient pas payer (dépense importante non prévue, non prise en charge par les bourses, ni par l'avantage familial) ? Ne risque-t-on pas de voir des familles quitter l'établissement ? D'autres établissements vont-ils adopter des plans numériques similaires ?

M. Bur explique que l'initiative de ce projet au Lycée Massignon de Casablanca vient d'enseignants référents qui ont accepté de s'impliquer dans une expérimentation qui maintenant se généralise.

Pour le SNES il n'y a pas eu de bilan de l'expérimentation. Si, rétorque M Bur, celui-ci a été présenté devant les enseignants.

Pour ce qui est du Lycée Molière de Villanueva en Espagne, une réunion d'information a été organisée pour les familles. Celles-ci ont obtenu les réponses souhaitées.

3. Salaires Espagne :

Le recrutement de Professeurs des écoles est difficile en raison du niveau des salaires dans les établissements MLF d'Espagne, une revalorisation est-elle envisagée ?

Point sur le poste de résident vacant depuis le mois de mars et toujours non pourvu en raison des non-réponses aux demandes de détachement.

Point sur le poste de résident fermé à Alicante pour les mêmes raisons.

Intention délibérée de l'AEFE de laisser pourrir la situation ?

Au Lycée Molière de Villanueva de la Canada, une commission de recrutement pour les CL a été mise en place et les représentants des personnels ont pu participer aux entretiens skype avec les candidats puis établir un classement. Un problème se pose en raison des salaires très bas proposés par les établissements de la MLF en Espagne car d'autres établissements ailleurs dans le monde offrent des conditions plus avantageuses. Certains candidats sélectionnés ont donc décliné les propositions de poste. Cela pose un sérieux problème pour le recrutement. Il nous paraît indispensable de revaloriser les salaires des PE CL en modifiant le "Convenio" lors des réunions du dialogue social en Espagne. M Bur s'engage à relayer la demande du SNUipp sur place.

4. CCPL Maroc :

Peut-on avoir des informations sur cette commission : Qui y siège ? Comment peut-on accéder aux compte-rendus ? A-t-elle un règlement interne ?

La CCPL a été créée pour traiter les problématiques des personnels contrats locaux dépendants du droit du travail marocain. Les personnels (sauf les détachés) qui siègent sont élus lors d'élections locales. Chaque établissement est en possession du CR des réunions de la CCPL. Le SNUipp informe la Mlf qu'il n'a pas été possible de trouver ces comptes-rendus sur les pages web des établissements.

5. Est-il possible pour les personnels de participer à un stage ou une "université" syndicale ?

Oui, dans la limite des possibilités de remplacement (nécessité de service).

Questions SNES-FSU :

1- Lycée Massignon de Casablanca : que compte faire la Mission laïque française pour que cesse le management par l'autoritarisme dans cet établissement et pour y restaurer le dialogue et la sérénité ? (cf notre courrier en date du 21.06.18)

Le SNES remet la lettre des enseignants au sujet de l'autoritarisme de Mme Bellus au Lycée Massignon de Casablanca.

M. Bur annonce qu'un responsable RH sera recruté pour l'OSUI en septembre. Une cellule RH OSUI sera mise en place pour gérer les personnels OSUI MLF du Maroc..

Le SE-UNSA précise qu'il a les mêmes remontées de ses syndiqués concernant les difficultés de dialogue avec Mme Bellus, proviseur de Massignon.

2- Liban : le SNES s'associe à la question posée par le SNUipp. Quand les personnels des établissements du Liban auront-ils leur salaire revalorisé ? De quelle manière (échancier) ?

Voir question traitée plus haut.

Questions Se-Unsa :

1- Pouvez-vous nous faire un point sur les refus de détachement pour cette campagne de recrutement (bilan définitif, provisoire , 1er degré, 2nd degré) ?

M. Bur rappelle que la MLF ne se contente pas du refus d'un DASEN.... ,les services de la MLF remontent jusqu'au rectorat, voire au ministère. Ils disent avoir une logique combative pour obtenir satisfaction sur les détachements demandés.

M. Bur rappelle quelques données sur la MLF:

566 personnels titulaires

30% de titulaires détachés en moyenne dans les établissements MLF.

104 recrutements effectués au total cette année. Encore 16 refus de détachement signifiés pour cette campagne de recrutement. Pour certains, ces refus ont été signifiés très tardivement.

M. Bur estime qu'il faut donner les moyens que la MLF demande pour correspondre au discours présidentiel.

27 refus nets au départ. Le directeur adjoint ajoute que l'argument des contrats limités à 3 x 3 ans a été utilisé dans les discussions sur les détachements avec les DASEN et qu'il a pu avoir une influence sur les décisions.

Il poursuit en précisant que le calendrier a été respecté mais qu'il y a encore des réponses qui arrivent fin juin 2018.

2 - Les postes non pourvus seront-ils maintenus avec des personnels de droit local ou supprimés pour un certain nombre ?

M. Bur explique que ce sera compliqué de trouver des enseignants pour certains établissements.

3 - Lors d'un groupe de travail sur le plan école du Royaume-Uni, il a été évoqué la fermeture de l'école d'Aberdeen. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Tous les représentants des écoles d'Aberdeen.

Total a racheté l'entreprise Merck. Une partie des personnels français vont rentrer, des personnels danois aussi. Au départ, il était prévu de fermer l'école mais un Plan B se dessine: il a été demandé à Total de se rapprocher d'une école écossaise privée pour monter un système hybride avec l'International school of Aberdeen. Cependant, en raison d'intérêts financiers de cette école, cette solution a été écartée. Une autre école a été approchée, l'Alban school avec laquelle un accord est en cours de signature.

Cet accord prévoit que l'enseignement du français, des maths et de l'hist-géo avec le CNED et le reste au sein de l'école écossaise.

Pour la MLF, cet accord entraîne également un passage de 10 enseignants actuels à 5 enseignants (dont le directeur) avec moins d'élèves et moins de cours dispensés. M. Bur explique que les contrats des enseignants sont de 2 ans en Ecosse car au-delà, les charges sont trop importantes pour l'établissement. Il poursuit en expliquant que le poste de directeur représente 30% du budget actuel. Il est donc prévu que le directeur qui reste, soit traité comme les collègues avec un contrat de 2 ans.

Dans cet établissement, les effectifs sont de 54 élèves : 20 Total, 3 personnel MLF et 31 externes.

Prochaine CCP : Jeudi 20 septembre 2018 14H30

Barème de recrutement 2019 : M. Bur explique qu'il faudra établir un nouveau barème suite aux accords PPCR et la disparition des notes d'inspection.

Une proposition sera envoyée avant aux organisations syndicales accompagnée d'une note d'intention expliquant les principes qui ont prévalu pour mettre au point ce barème.
