

Lycée Français de Bucarest « Anna de Noailles »

Compte rendu de la réunion du Comité de Gestion du 22 avril 2010

Le comité de gestion s'est réuni en séance plénière le **22/04/2010 à 19h30** dans les locaux du Lycée Français de Bucarest.

Parents d'élèves élus titulaires

SBA	M. Stéphane BATOUX	stephane.batoux@danone.com
BDS	Mme Béatrice DE SOETE	tom.desoete@free.fr
FDE	Mme Frédérique DECHERF	decherfred@hotmail.fr
AGR	M. Alexis GRESSIER	alexis.gressier@gmail.com
BLE	M. Bruno LEROY	bruno.leroy@gide.com
FMA	M. François MARCHAND	fmarchand@auchan.ro
DPA	Mme Denisa PARJOL	denisa.pariol@yahoo.fr
PHP	M. Philippe PLATON	philippeplaton@gmail.com
TSO	M. Thierry SOUCHE	thierry.souche@gmail.com

Parents d'élèves élus suppléants

VBR	M. Vincent BRIOT	vincent.briot@edipress.ro
RJA	M. Roland JABER	roland_jaber@hotmail.com

Administration:

DSO	M. Denis SORIOT	denis.soriot@diplomatie.gouv.fr
LBE	Mme Lucile BRUAND-EXNER	Lucile.bruand-exner@diplomatie.gouv.fr
VCA	M. Vincent CAUMONTAT	vincent.caumontat@diplomatie.gouv.fr
MLO	M. Michel LOSTANLEN	lfbadn.proviseur@lyfrabuc.ro
ACH	M. Adel CHEKIR	lfbadn.directeur@lyfrabuc.ro
PHU	Mlle Patricia HUBERT	patricia_hubert@lyfrabuc.ro

Secrétaire du Comité de gestion

LLR	Mme Lenka LE ROY	lenka_leroy@lyfrabuc.ro
-----	------------------	--

07 56 07 88 56

Représentants du personnel

NDU	Mme Nathalie DUFAUX	nathalie_dufaux@lyfrabuc.ro
ASR	Mme Anne Sylvie REY GORREZ	as_rey@lyfrabuc.ro

Invités

CRM	Mme Cristina MAIER	maierall@yahoo.com
-----	--------------------	--

[Absents excusés et Procurations dans la liste ci joint](#)

Ordre du jour :

Thèmes	Resp. et délai
<p>1. Le CR du CG du 08 avril sera validé en même temps que celui d'aujourd'hui lors du prochain CG, le 12 mai 2010</p>	
<p>2. COMMISSION SALAIRES</p> <p>Avant de présenter le CR de la commission, FDE propose un point sur l'ODJ du prochain CG : Organisation du site Herastrau 2 – ouverture de poste.</p> <p>FDE présente le travail de la Commission Salaires</p> <p>I. Situation de l'existant</p> <p>II. Méthodologie de travail</p> <p>I. Jusqu'à présent, les différentes mesures prises ont tenté de pallier aux inégalités les plus flagrantes. Malgré ces dernières augmentations, (inflation et indemnités), la conclusion de la commission est de réévaluer à la hausse tous les salaires pour fidéliser un personnel qualifié.</p> <p>Question de FMA – est ce que le niveau de qualification est le même qu'en France, où le niveau « enseignant » est de BAC+5 ?</p> <p>A ADN on propose un BAC+3 mais on conserve une exigence. La commission a ré examiné les critères d'entrée et leurs rédactions. On a eu une seule personne avec niveau BAC, elle part après 3 ans.</p> <p>II. La méthodologie appliquée par la commission est de mettre à plat le dispositif existant et de s'engager dans une vision à long terme. Il s'agit de créer les conditions de réussite de fonctionnement d'un nouveau lycée à 1000 élèves, et mettre en place une réelle politique de rémunération.</p> <p>Les principes retenus sont :</p> <ul style="list-style-type: none">- création de trois filières : Employé, Intermédiaire et Cadre en identifiant les emplois existants et les emplois nouveaux pour le futur.- Imaginer un niveau de rémunération idéal par catégories de salariés, avec date de mise en application et surtout d'échéancier acceptable à 3 ou 4 ans, sur 10 étapes d'échelon.- Il s'agit d'une rémunération de base, en dehors de l'inflation et du mérite. Cela signifie qu'en fonction de l'évaluation des salariés, ceux-ci peuvent obtenir un niveau plus élevé – changement d'échelon plus rapidement. Le critère de l'ancienneté sera utilisé de façon minimale. Une évaluation annuelle est envisagée- Il sera important que le CG décide sur la façon dont l'inflation s'applique aux salaires à ce jour, on fait une augmentation de salaires selon des règles bien établies et on ne tient plus compte de l'inflation.- Le choix délibéré et validé par le CG est de valoriser les bas niveaux de qualification et en particulier les ASEM	

<ul style="list-style-type: none"> - La commission souhaite aussi harmoniser les niveaux de rémunération par catégorie- Employé, Cadre et Intermédiaire, en accompagnant ce dispositif par la création de fiche de postes pour tous les salariés, et en même temps mener des entretiens pour présenter cette fiche avec les objectifs attendus. 	
<p>TSO rappelle que stratégiquement on doit rester attractif pour les enseignants et appliquer une autre politique pour les autres ; On ne doit pas exclure la politique d'un out-sourcing, exemple le ménage de l'école – ou les femmes de ménage ont des vacances de près 4 mois par an. Prendre quelques repères pour établir les salaires cible.</p> <p>FDE rappelle que la commission reste vigilante sur les bas salaires, elle estime qu'il faudra donner un coup pouce avec des salaires cibles des fiches de poste et des objectifs à l'année.</p> <p>MLO souligne que la question de l'évaluation du personnel reste très délicate.</p> <p>Le proviseur demande que le critère d'évaluation soit présenté et validé par l'AEFE et qu'il reçoive une demande du CG afin de pouvoir effectuer une évaluation des personnels recrutés locaux.</p> <p>Le système ne peut pas être optionnel. Pour les recrutés locaux qui ne dépendent pas de l'AEFE, il faudra que les évaluations fassent partie du contrat. On peut proposer une augmentation tous les trois ans à l'ancienneté et un avancement accéléré en fonction des résultats.</p> <p>TSO est favorable aux augmentations variables en fonction des résultats, rémunérer au mieux. Pour les autres catégories que les enseignants, quantifier avec des objectifs, sinon sanctionner.</p> <p>FMA propose aussi des augmentations variables si les résultats sont là ; mais il rappelle le danger du non respect de ces règles ou de leur mauvaise application.</p> <p>LBE souligne que l'évaluation est à l'année scolaire, mais en cours d'année c'est le chef d'établissement qui décide.</p> <p>PHU estime qu'on peut prévoir un budget sur 3 ans, même avec une politique salariale de ce type. On considère un point d'indice et pour la masse salariale suivante on applique entre 2.5 et 3% de glissement, avec une augmentation toujours au 1^{er} septembre.</p> <p>AGR propose de moduler l'effort selon les cycles qu'on vise.</p> <p>La masse salariale représente 65% du Total Dépenses dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 48% pour les résidents - et 58 % pour les locaux <p>Dans l'hypothèse d'une augmentation de 25%, l'impact est de 15% d'augmentation sur la masse salariale et un poids de 10% sur les écolages.</p> <p>TSO – d'après une hypothèse d'augmentation de 15% des écolages sur les 3 ans à venir, on se demande si on peut atteindre les salaires cible choisis, en sachant qu'après le remboursement de l'emprunt il nous restera pour les salaires 7% seulement, dont 1% pour les résidents et 6% pour les locaux</p>	

<p>TSO propose donc à AGR de faire un modeling en tenant compte des salaires cibles proposés et des urgences (gros écarts) à traiter. FDE attend un cadrage maximum MLO suggère que les principes généraux ne doivent pas être inscrits dans le contrat collectif de travail mais faire une sorte de charte avec.</p>	<p>Modeling à faire par AGR et PHU pour le prochain CG</p>
<p>Détermination de la grille d'entrée par filières et catégories. Les trois catégories proposées par la Commission sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ATOS – ouvrier, agent service et administratif – niveau intermédiaire - ENSEIGNANTS - EDUCATION – SANTE – surveillant vie scolaire, médecin, infirmière CPE, informaticien, ASEM – niveau intermédiaire <p>Ce classement impose une comparaison avec le système français auquel il faut s'aligner en terme d'évolution de carrière, surtout pour les enseignants du primaire et secondaire. (Fichier de Montpellier) Dans les nouvelles grilles tous les enseignants ont été classés dès l'entrée, au niveau 4 (sur une échelle de 1 à 5) La commission propose une politique générale de rattrapage par étapes d'augmentations sur 4 ans, à commencer par septembre 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - Année 1 – primes secondaire et ASEM ; pas d'indemnité primaire – attribuées déjà en année 0 (2009) - Année 2 – 2/3 de l'enveloppe pour les enseignants (15 en primaire et 24 en secondaire) et 1/3 autres - Année 3 – finir le rattrapage pour les enseignants - Année 4 – 50% administratif et 50% ouvriers <p>Premiers cas à traiter en urgence sont les ASEM (5 sur un total de 6), ou il faudra prendre une mesure dérogatoire avant l'augmentation prévue en septembre 2010. La proposition est de 1200 ron brut/mois à répartir sur les 5 cas, application à partir du 1 avril 2010. La priorité consiste à sécuriser les enseignants (avec un message sur l'alignement au système français) et ensuite répartir sur les autres catégories afin de finir le rattrapage en 4 ans. Il faudra aussi envisager, temporairement, une double grille, pour que le primaire rattrape le secondaire. FMA souligne que le CG s'engage sur une forte augmentation pour le primaire et souhaiterait connaître l'opinion d'ASR sur cette politique. ASR se déclare satisfaite de cette décision et estime que nous avons maintenant assez d'éléments pour rendre avant le prochain CG un cadrage et une proposition d'augmentation écolages et effectifs, pour le vote final.</p> <p>Il reste tout de même deux grandes inconnues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'inflation et - l'augmentation au mérite et à l'ancienneté 	<p>A vérifier par la commission salaire et PHU, application avril 2010</p>

<p>AUTRES points : PHU rappelle qu'il faudra impérativement voter le BUDGET le 12 mai.</p> <p>A ce sujet, ACH attire l'attention avec une demande de 7000 Ron de plus pour acheter des livres en anglais pour le primaire. Demande votée à l'Unanimité</p> <p>Dans le cadre du programme « MATHS en jeans » - initié par le lycée de Vienne, MLO propose qu'un de nos professeur de mathématique puisse participer à ce colloque organisé le 12 mai à Vienne - budget 500 euros. Demande votée à l'unanimité.</p> <p>Concernant les inscriptions pour les PS et MS de septembre 2010, nous avons à ce jour 68 demandes sur les 125 places ouvertes. Publicités à multiplier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - site Internet en roumain - mail aux sociétés françaises payantes et tout autre société payante - mettre sur le site une présentation du future lycée – demander à Primavera de le faire - diffuser l'information sur les bus de Delta Travel – si on a leur accord - LBE prendra contact avec les écoles roumaines 	<p>AGR et PHU par mail à tous le CG</p>
<p>Concernant la création de la future structure juridique, AGR rappelle à LBE qu'il faut absolument obtenir au plus vite l'homologation du lycée par le Ministère de l'Education Roumain. LBE informe que le dossier est toujours en attente de réponse, du coté roumain, si le Ministère ne demande pas, en plus, l'Avis des Pompiers (difficile à obtenir) TSO propose que CMA se renseigne à ce sujet</p>	
<p>Suite à la communication aux parents, envoyée par le Président du CG et annonçant l'augmentation des écolages, une mère d'enfants roumains de l'école a transmis au CG, au nom de plusieurs familles roumaines, une lettre de protestation et d'appel à un dialogue. Le CG a pris note et transmettra une réponse après les vacances de printemps. Il faudra prévoir une AG de clôture avant fin juin, date habituelle.</p>	
<p>Fin de la séance à 23h30 Prochain CG - 12 mai 2010</p>	