

*PROCES-VERBAL DE REUNION COMMISSION SOCIALE N°03/2019-2020
DU 25 JANVIER 2020 DE 9H00 à 10H30 DANS LA SALLE DE REUNION DU LYCEE FRANÇAIS DE
TAMATAVE*

Présents :

Mr Laurent-Pierre KOMLAN, Proviseur

Mr Christophe LEFEVRE, Directeur école primaire

Mme Céline GRATIOLET, Directeur Administratif et Financier

Mme Frédérique RANAIVOARISOA, Assistant de Direction du Chef d'établissement, était présente en tant que représentante des personnels locaux

- *Membres du Bureau de Comité de Gestion*

Mme Eva ANDRIAMIHAJA, Conseiller

Mr Laurent ZIEGLER, Trésorier

Mr Anthony CERVEAU, Vice-Secrétaire

- *Enseignants / Professeurs / Délégué du Personnel*

Mme Hantanandrianina RAKOTOMAMONJY, enseignante

Mme Njara RALALANIRINA, enseignante

Mr Pierrot RAZAFINDRATANDRA, enseignant

Mr Philippe L'HOTE, professeur

Mr Angelo DJISTERA, enseignant

Mr Ny Andry RABOANA, Délégué du Personnel et représentant des recrutés locaux

Absents excusés :

Mme Myrrha RAZAFIMAHARAVO, Vice-Trésorier

Mr Georges GEERAERTS, Président

Mr Zo RABETRANO, Vice-Président

Mr Gaëtan ETANCELIN, Secrétaire

Mr Eric DIORE DE PERIGNY, Conseiller

Mr Eric MARINOT, Conseiller

Ouverture de la réunion à 9h05 par Mr Laurent ZIEGLER.

Salutations, remerciements et rappels que c'est la troisième réunion du Comité depuis le début de l'année scolaire 2019-2020 ; les précédents rendez-vous s'étaient tenus aux mois de septembre et novembre 2019. La dernière réunion a fait l'objet d'un PV mis en ligne approuvé par tous.

Ordre du jour :

- Révision du règlement intérieur
- Calendrier de paie
- Définition du caractère exceptionnel des demandes d'avances
- Attractivité des postes
- Contrat local
- Contrat résident

Rappel du principe de cette réunion : une heure de discussion et de travaux et les sujets non abordés le seront lors de la réunion suivante.

1- Révision du règlement intérieur (RI)

Mr. Ny Andry Raboana a soulevé divers points:

- Différencier le RI et le document qu'il nomme « le guide » - le guide portant sur la gestion des recrutés locaux ;
- Toute modification de RI et du guide doit être discutée et avoir l'aval de chaque partie prenante ;
- Modifier la partie « *Consignes diverses* » du RI en modifiant en enlevant « *le soir* » (selon lui, ça crée des soucis) et en rajoutant les mots « ou sa salle » après « bureau » ;
- Rappel que tout le monde (environ 100 personnes dont le Président de l'APE de l'époque ainsi que Mme Fakra) étaient présents dans la salle de permanence lors de l'élaboration du guide ;
- Mise à jour du document sur la gestion des recrutés locaux notamment sur les éléments ci-après :
 - Rémunérations
 - ⇒ Document d'homologation à signer et envoyer
 - ⇒ Grille salariale : demande d'explication sur la phrase « *Elle garantit un minimum salarial supérieur au salaire minimal fixé par l'Etat Malgache* »
 - ⇒ Demande d'application dans la réalité du paiement des heures supplémentaires et non des récupérations tels que stipulé dans le guide « *La rémunération de l'employé est définie dans le contrat de travail ou assimilé. Au-delà des heures inscrites dans le contrat de travail, les heures supplémentaires seront payées selon les dispositions du droit du travail.* » : exemple des agents qui font un peu de gardiennage au portail

- ⇒ Evolution de la rémunération : cette année, l'augmentation annuelle générale n'a pas « fait l'objet d'une négociation préalable en commission de recrutés locaux, avant le vote du budget ». Demande de le faire au mois septembre, octobre ou novembre
- Aide à la scolarisation des enfants des recrutés locaux
 - ⇒ Demande d'explication sur la raison pour laquelle les personnels embauchés après 2016 n'en bénéficient pas
 - ⇒ Demande d'indexer le pourcentage de l'exonération
 - ⇒ Question sur le « trop perçu » puisque la nouvelle grille ne sortira qu'en septembre 2020 : remboursement ou non au salarié ? Mr Ny Andry RABOANA dit que ce n'est pas obligatoirement rétroactif
- Prime de fin d'année ou 13^{ème} mois
 - ⇒ Demande d'explication : pourquoi tout le monde a bénéficié du 13^{ème} mois ? L'article 7 n'a donc pas été appliqué : « ceux dont le contrat a été signé après le 01/09/2016 »
 - ⇒ Proposition d'enlever « Pour les autres [...] » jusqu'à « [...] en décembre de l'année N+1. »
 - ⇒ Demande d'intégrer – par écrit - les primes existantes mais non encore inscrites dans le guide dans cet article 7 (ex. prime de représentation, prime de fin de scolarité de 40.000 ariary, prime de 30.000 ariary par rapport à des tâches spécifiques, ...)
- Gestion de la performance individuelle
 - ⇒ Demande de Mr Ny Andry RABOANA de reformuler cet article 8 afin d'inciter les salariés se former

Pas d'autres points à aborder en vue d'une éventuelle modification du guide sur la gestion des recrutés locaux.

En résumé :

- Pas de modification du Règlement Intérieur car c'est un document qui peut être amené à être modifié dans certains cas spécifiques (ex. des besoins fondamentaux non prévus initialement)
- Travail à effectuer par le Comité de Gestion sur les points ci-dessus soulevés par Mr Ny Andry RABOANA représentant les employés – propositions de réponses ci-dessous :
 - ⇒ Document d'homologation déjà signé et envoyé (selon Mme Frédérique RANAIVOARISOA)
 - ⇒ La grille minimale dépasse largement déjà le minimum fixé par l'Etat (selon Mme Frédérique RANAIVOARISOA)

- ⇒ Heures supplémentaires : Mr Laurent Pierre KOMLAN suggère de reformuler soit « heures supplémentaires payées » ou soit « récupérations selon la décision, le désir de la personne qui a été sollicitée »
- ⇒ Augmentation annuelle générale : à discuter et négocier en réunion au mois de novembre
- ⇒ Aide à la scolarisation des enfants des recrutés locaux : sujet traité lors du précédent Comité de Gestion et il avait été décidé de changer les plafonds et de rehausser les pourcentages d'exonération afin que cela soit applicable à tout le monde. Le calcul sera probablement présenté lors du prochain Comité de Gestion. Reste la question de la rétroactivité soulevée par Mr Ny Andry RABOANA
- ⇒ Dispositif proposé a été refusé et décision de revenir à un système de 13ième mois classique en Comité de Gestion. De plus, Mme Céline GRATIOLET a tenu à énoncer que si le 13ième mois est systématisé, il est fiscalisé donc, elle propose de l'enlever
- ⇒ Proposition de Mr Laurent ZIEGLER d'enlever l'article concernant la gestion de la performance individuelle

2- Calendrier de paie

Mme Frédérique RANAIVOARISOA informe, qu'après discussion avec les collègues, le souhait est de maintenir le calendrier de paie qui a été défini depuis ; sans modifications.

- ⇒ Mr Ny Andry RABOANA rappelle qu'il y a eu une convention sur ce sujet signé en 2006 stipulant que les salaires seraient payés entre le 20 et le 26 du mois ; qu'à cause des petites vacances scolaires, il y a eu des écarts de plus de 6 semaines. Les salariés demandent que cet écart ne dépasse pas 5 semaines et que les salaires des mois de juillet et août soient payés en sortant (début juillet).
 - ⇒ Proposition de Mme Céline GRATIOLET de convaincre les salariés d'opter pour un virement bancaire, ce qui permettrait de scinder le paiement de ces deux mois de juillet et août : refus des salariés.
 - ⇒ Après envoi d'un QCM à tout le personnel, 90% des collaborateurs sous contrat local souhaitent avoir les salaires des mois de juillet et août en avance, soit en début du mois de juillet.
- Les salariés demandent que si par exemple la date dans le calendrier de paie est le 22 janvier, que le paiement du salaire soit effectivement positionné sur leur compte bancaire le 22 janvier

- Proposition de Monsieur RAZAFINDRATANDRA Pierrot : écrire « date de mise en paiement » à ce moment-là et en langue malgache aussi

En résumé :

- Calendrier de paie correct sauf sur la fin de l'année : il faut trouver une solution pour les salariés
- Impossible que le salaire soit positionné à la date figurant sur le calendrier de paie car c'est le jour où le dépôt se fait à la banque
- Le Comité va essayer en interne de trouver un mécanisme pour pouvoir financer sa trésorerie ; et a priori il faudra faire appel aux parents d'élèves. Le Comité va leur proposer une solution, qui sera acceptée ou non, et reviendra vers les salariés ensuite

3- Caractère exceptionnel d'une demande d'avance sur salaire

Mr Ny Andry RABOANA demande la raison pour laquelle les demandes d'avance exceptionnelle ont été systématiquement refusées alors qu'il est écrit dans le guide « *accordée aux salariés, une avance exceptionnelle justifiée et motivée* » et aucune mention dans le document du nombre de fois autorisé pour en faire la demande ni de la raison de la demande (ex. mariage, décès, catastrophe naturelle, prise en charge de la scolarité d'un enfant hors de sa ville natale, etc.)

Demande de préciser les cas autorisés de demande exceptionnelle d'avance sur salaire :

- ⇒ Mme Frédérique RANAIVOARISOA précise que quand les employés demandent une avance exceptionnelle, ce n'est pas forcément pour les mariages etc. mais c'est surtout pour une hospitalisation, un décès, à la suite d'une catastrophe naturelle. Mme Céline GRATIOLET rappelle que le comité de gestion n'a jamais été défavorable à une avance exceptionnelle dans ces cas malheureux
- ⇒ Mme Céline GRATIOLET et Mr Anthony CERVEAU précisent qu'exceptionnel c'est plutôt « imprévisible » et auquel le salarié ne peut pas faire face
- ⇒ Mme Céline GRATIOLET rajoute « grave » à « imprévu »

Mr Ny Andry RABOANA rappelle que les avances quinzaine ne font pas partie des cas de demande exceptionnelle d'avance sur salaires. L'avance quinzaine est une obligation légale écrite dans le Code du Travail.

En résumé :

- Le comité de gestion peut accorder une avance sur salaire à caractère exceptionnel : aucune notion d'obligation ni de systématisme
- Proposition de définition de « exceptionnel » : c'est un événement exceptionnel, imprévu et grave dans la vie de l'employé

Mr Philippe L'HOTE se demandait quelle était la nature de ces réunions de commission sociale et a trouvé que ça avait été la commission des recrutés locaux (comme spécifié dans les statuts). Mr Laurent ZIEGLER l'informa que ces statuts vont être refondus dans 15 jours et que ce sera la commission sociale.

Mr Philippe L'HOTE aimerait avoir plus d'informations sur la possibilité d'avoir 3 collègues élus à cette commission sociale et s'interroge sur l'absence d'affichage des PV des résultats des élections au CG et pour les parents d'élèves. Mr Philippe L'HOTE remarque un progrès depuis la mise en place du nouveau bureau APE, les CR des différentes réunions sont régulièrement mis en ligne. Il regrette en revanche que les documents de travail, support des réunions en questions, ne soit pas également mis en ligne, à titre d'annexe du CR.

Question : Qui décide du financement du matériel nécessaire au CHSCT ?

Réponse de Mr Laurent ZIEGLER : nous

Question : où sont les investissements relatifs au CHSCT ? Existe-t-il un registre CHSCT dans lequel il est possible de consigner les événements ? Car Mr Philippe L'HOTE ne souhaite pas être responsable s'il arrive quelque chose à un élève (ex. rapport à la chaleur intense dans les classes influençant même les capacités et productivité des bons élèves)

Réponse : Mr. Laurent Pierre KOMLAN répond qu'un registre pour le recueil d'informations existe déjà ; il précise qu'il va tout de même vérifier cela.

Faute de temps, les 3 derniers sujets de l'ordre du jour seront abordés lors de **la prochaine réunion de la commission sociale le 14 mars 2020 à 09h00.**

L'ordre du jour prévisionnel arrêté conjointement sera :

- Mise à jour du guide-document sur la gestion des recrutés locaux
- Attractivité des postes
- Contrat local
- Contrat résident
- Retraite complémentaire

Mr Laurent ZIEGLER clôt la séance à 10h20 par des remerciements et précise que les échanges du jour ont été constructifs.

ASSOCIATION DES PARENTS D'ÉLÈVES
LYCÉE FRANÇAIS DE TAMATAVE
B.P. 508 - TANAMAKOA
501 - TAMATAVE

G. GERBERTS
Président CG APE LFT