

## COMITÉ D'ENTREPRISE DE BURY-ROSAIRE

### Compte rendu de la réunion du 15 janvier 2016

#### Présents :

Présidente : MA. Benoit

Titulaires : S.Bounekhla, C.Brusco, F.Cachia (Secrétaire), K.Frakzec, A.Montoya Divard.

Suppléantes : C.Belilty, C.Bonnet, T.Devillier

Invité : B. Chanel (Représentant de la Tutelle mariste), P. Fournet (Secrétaire général)

Absente excusée : J.Machowski

#### La séance est ouverte à 10h 30

##### 1. Consultation du Comité d'Entreprise sur le projet de gouvernance

Mme Cachia, Secrétaire, exprime le désaccord des élus quant au calendrier imposé par l'ASBR pour recueillir l'avis du Comité d'Entreprise. Les élus souhaitaient un temps supplémentaire de travail avant de rendre un avis sur la future gouvernance, sujet qu'ils considèrent lourd d'enjeux pour les années à venir. Ils regrettent que la Présidente ait choisi unilatéralement d'inscrire cette consultation à l'ordre du jour.

Mme Benoit répond que M.Chanel avait rencontré les élus pour leur présenter le projet de gouvernance lors de la réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise le 4 décembre. Il avait alors demandé que la consultation soit mise à l'ordre du jour du 15 janvier avec un vote à bulletin secret.

Mme Benoit ajoute que la consultation du Comité est nécessaire pour avancer dans la réalisation du projet. La Tutelle mariste doit en effet recruter le nouveau chef d'établissement coordinateur. De plus, une Assemblée Générale de l'ASBR se tient demain et l'avis du Comité doit être rendu avant. Mme Benoit précise que face à la demande de délai des élus elle avait consulté M.Chanel qui proposait que les questions éventuelles des élus lui soient adressées par mail pour qu'il puisse y répondre.

M.Chanel précise qu'il n'a reçu aucune question et que l'ASBR ne peut recruter un nouveau chef d'établissement coordinateur sans que la nouvelle organisation ne soit fixée. Pour cela l'avis du Comité est nécessaire.

Les élus soulignent que le délai accordé au Comité pour travailler sur la nouvelle gouvernance a été trop court compte tenu notamment de la période de congés de fin d'année. Avec davantage de temps les élus auraient pu envisager une consultation des salariés sur les évolutions à venir. De plus, un système de questions/réponses par mail avec la Tutelle ne leur semble pas satisfaisant comme forme de débat.

Les réponses apportées le sont collectivement, les questions doivent l'être aussi.

Mme Benoit répond que les élus ont eu un mois pour réfléchir et qu'elle a fait en sorte de les libérer pour leur réunion informelle d'hier afin qu'ils puissent travailler sur le sujet.

#### **M. Chanel et Mme Benoit apportent des réponses aux questions des élus :**

##### **- Quel est le planning de la mise en place de la nouvelle organisation ?**

*Il s'agit d'une organisation « cible » qui ne sera pas complètement en place au 1<sup>er</sup> septembre prochain. Le Chef d'établissement coordinateur sera en fonction dès la rentrée 2016 ainsi que les DUP (Directeurs d'Unités Pédagogiques). Mais les deux postes support (Attaché de gestion et Responsable Ressource Humaine) ne seront pas encore en place.*

**- Y aura-t-il des changements d'organisation du travail pour les salariés de l'ASBR ?**

*Les changements concernent uniquement la direction générale et ses adjoints. Sauf exception, ce qui est dessous ne change pas. L'ASBR travaille actuellement sur les postes d'adjoints. C'est le nouveau Chef d'établissement coordinateur qui recrutera le Responsable RH. Ce dernier sera amené à gérer aussi bien les salariés ASBR que les enseignants (relation avec le gestionnaire du rectorat, avances sur salaires...)*

**- Le futur RRH sera-t-il un professionnel des ressources humaines ? Quelles seront ses compétences ?**

*Oui, il sera issu du métier de la RH. Il aura une fiche de poste qui est en train de se construire. Le travail se poursuit avec M. Chaumat qui a réalisé le diagnostic.*

**- Les élus peuvent-ils avoir accès au rapport de diagnostic ?**

*Non, le diagnostic ne concerne pas les élus. Les personnes qui ont été interrogées y ont accès. Il y a des personnes nommément citées dans le rapport. Il n'a pas vocation à être diffusé et donc ne sera pas transmis aux élus.*

Sur ce point, les élus répondent qu'un document qui n'a pas vocation à être diffusé largement peut néanmoins être transmis aux élus. Ces derniers ont un devoir de réserve. La secrétaire déplore le déficit chronique d'informations des élus par rapport à la direction de l'ASBR.

Mme Benoit précise que le diagnostic a été réalisé il y a longtemps et qu'il avait été présenté au Comité d'Entreprise en son temps. On peut donc trouver des réponses depuis dix ans dans les comptes rendus du CE. M. Chanel ajoute que seule la première page du document remis au CE a été donnée à tout le monde et que le reste est réservé aux élus.

**- Quelle sera la répartition des rôles entre la direction générale (= Chef d'établissement coordinateur qui sera également chef d'établissement des deux collèges et du lycée, post abc compris) et les DUP (« Directeurs d'Unités Pédagogiques ») qui seront ses adjoints ? Quelle sera l'autonomie des adjoints dans la prise de décision ?**

**Aujourd'hui, des enseignants ou des salariés de l'ASBR sont confrontés à des situations dans lesquelles leur interlocuteur direct sur le terrain (adjoint) n'est pas en mesure de rendre des réponses sans recours à sa hiérarchie (chef d'établissement des collèges). Cela induit une lenteur dans les décisions.**

**Pourquoi ne pas avoir un chef d'établissement par unité ?**

*Les DUP auront une autonomie pour les décisions courantes. S'il s'agit d'introduire une nouveauté, ils devront d'abord présenter leur projet au Comité de Direction au sein duquel le directeur général tranchera.*

*Le Chef d'établissement coordinateur sera le seul à recevoir d'une part une mission pastorale et d'autre part une délégation de l'employeur pour la gestion des salariés. Il devra également renforcer les liens avec l'association scolaire et participer au projet de réseau mariste européen. Cela demande une disponibilité.*

*À l'origine il y avait 5 chefs d'établissement (un coordinateur, un pour l'école, un par collège et un au lycée). L'existence d'un seul chef d'établissement facilitera l'attribution des enseignants. Par ailleurs, la présence de 5 chefs d'établissement avait créé dans le passé des « frottements » qu'il s'agissait de réduire. Il s'agit également de mettre en place une organisation plus claire pour les familles dont l'interlocuteur sera le DUP.*

*Le chef d'établissement coordinateur conservera le recrutement des enseignants qui seront recrutés pour l'ensemble scolaire et pas seulement pour l'une de ses unités.*

**- Quelle sera la rémunération des DUP ? Ce poste est-il attractif compte tenu du fait que ces adjoints exerceront les tâches du chef d'établissement sans en avoir ni le statut ni la rémunération ? Comment les fidéliser ?**

*La grille de rémunération des DUP est celle de l'enseignement catholique. Il s'agit de s'en approcher le plus possible tout en tenant compte de l'ancienneté des personnes.*

*La formation des chefs d'établissements a évolué dans l'enseignement catholique. Les DUP sont dans un parcours de formation. Le poste de DUP est pour eux un tremplin vers un futur poste de chef d'établissement. Ils savent qu'ils ne seront pas chef d'établissement dans l'immédiat.*

*L'OCM (Organisme des Cadres Missionnés) travaille sur des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) pour faire entrer dans le RVCP des postes de cadres de direction (Chefs d'établissement, adjoints). Il ne sera plus possible d'entrer en formation sans être déjà sur un poste de cadre de direction. Il n'y aura donc plus de personnes qui auront suivi une formation de chef d'établissement sans trouver de poste. Le poste de DUP est donc attractif car il est une entrée dans un parcours de formation.*

**- Doit-on comprendre que les DUP prennent un poste puis ensuite suivent la formation correspondante ?**

*Oui, mais les personnes recrutées comme DUP arrivent avec leurs compétences et leurs expériences. Elles ont un niveau de formation initiale et sont accompagnées dans leur parcours.*

**- Combien de personnes sont actuellement en fin de formation de chef d'établissement ?**

*Sept personnes dans le réseau mariste. À Bury-Rosaire, 3 personnes avaient suivi l'ancienne formation de chef d'établissement sans être devenues chef d'établissement et 2 personnes sont dans le nouveau parcours de formation.*

*Une formation complémentaire est prévue par l'ASBR pour les futurs adjoints de direction. Elle se déroulera en trois étapes aux vacances de février, de Pâques puis cet été avec le nouveau coordinateur.*

**- Les DUP seront-ils forcément des enseignants ?**

*Il n'est pas obligatoire qu'un DUP soit enseignant mais la Tutelle mariste a toujours eu pour politique de recruter des enseignants pour les postes d'adjoints.*

*Cependant, pour Bury Sup les choses ne sont pas tranchées et provisoirement c'est le chef d'établissement coordinateur qui assurera, en tant que chef d'établissement du lycée, les fonctions pédagogiques en attendant que soit recruté un DUP.*

**- Le fait de prévoir à terme la création d'un poste de DUP à Bury Sup signifie-t-il que l'ASBR souhaite développer cette entité ? Existe-déjà un projet dans ce sens ?**

*Il n'y a pas actuellement de projet de développement de Bury Sup mais on peut le souhaiter. Il faut attendre les nouveaux responsables pour cela. Il est souhaitable à terme qu'un poste de DUP existe à Bury Sup mais dans un premier temps cette entité sera directement reliée au chef d'établissement coordinateur.*

*Mme Benoit précise que la nouvelle organisation peut faciliter le développement de Bury Sup et qu'elle est favorable à cela.*

*Bury Sup ne peut plus être sous la responsabilité du DUP du lycée. L'unité doit pouvoir développer ses propres projets. C'est une reconnaissance de la spécificité du post bac.*

**- Pourquoi les établissements de Bury-Rosaire ont-ils encore des numéros académiques différents ?**

*Pour le rectorat chaque établissement est une entité séparée. Pour des raisons financières (fixation du forfait d'externat et financement de la formation des enseignants), l'ASBR n'a pas intérêt à fusionner les deux collèges. De plus, du point de vue des élèves et de leurs familles, l'offre est différente sur les deux sites : un collège sur le même site qu'une école au Rosaire ou un collège sur le même site qu'un lycée à Bury.*

**- Dans la nouvelle organisation, qui fera les inscriptions des nouveaux élèves ?**

*Les DUP recevront les familles et feront les inscriptions sauf s'il s'agit de recevoir une famille souhaitant inscrire une fratrie. Ce sera alors le chef d'établissement coordinateur qui assurera un unique entretien avec un seul dossier.*

**- Il existe aujourd'hui une différence entre le poste de Responsable de Vie Scolaire au collège et au lycée en termes de rôles et de formation. Il y a un déficit de formation des RVS au lycée. La nouvelle organisation prévoit-elle une harmonisation ?**

*Avec un chef d'établissement unique, cela s'harmonisera de fait. La formation a toujours été proposée aux personnes du lycée. Cela a été la volonté des salariés de ne pas partir en formation.*

**- La montée en compétences au niveau des DUP créera la nécessité d'une élévation des compétences pour un ensemble de personnes. Les unités devront gagner en efficacité et il y aura donc des besoins en formation. Certains postes disparaissent comme le poste d'adjoint au lycée par exemple. Ce sont des changements importants.**

*Il n'y aura pas de suppressions de postes mais au contraire plutôt des créations. Il ne s'agit pas de changements si importants que cela. Au lycée, le poste actuel de chef d'établissement devient un poste de DUP. Les tâches de l'ancien poste d'adjoint seront en partie reprises par l'attaché de gestion et le responsable RH. Au Rosaire, il n'y a pas de changement.*

**- La nouvelle organisation est très centralisée avec un poste de coordination qui concentre tous les pouvoirs de décision. N'y a-t-il pas un risque de dérive vers une gestion autoritariste ? Cette structure ne manque-t-elle pas de contre-pouvoirs ?**

*Les contre-pouvoirs existent. Le chef d'établissement coordinateur devra rendre des comptes à l'association qui est le support juridique des établissements. Il y a également la Tutelle mariste ou maristes en éducation.*

**- Les enveloppes horaires (DHG) sont scindées entre les deux collèges. Chaque DUP fera-t-il ses choix pour répartir son enveloppe ? Aujourd'hui les choix sont assez différents entre Bury et le Rosaire avec par exemple des choix de soutien aux élèves et des dotations qui ne sont pas les mêmes. Le coordinateur harmonisera-t-il cela ?**

*Non. Avec la réforme du collège les dotations ne sont plus calculées à partir en H/E (nombre d'heures par élève) mais en fonction du nombre de classe (dotation à la structure) : 28.75h par classe. Cela fera diminuer la dotation à Bury, celle du Rosaire restant stable.*

**- Peut-on avoir des précisions sur les intervenants qui assisteront l'attaché de gestion : « intervenant externe » et « responsable informatique/pédagogique » ?**

*L'assistance par un intervenant externe concernera la gestion des projets immobiliers. Le poste de « responsable informatique pédagogique » est celui déjà existant.*

**- À quel moment les personnels seront-ils informés sur la nouvelle organisation et le nouveau chef d'établissement coordinateur ? existe-t-il une date butoir ?**

*Les procédures sont longues. Après avis du CE il faudra rencontrer un grand nombre de candidats. Le nouveau coordinateur sera présenté au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre. Par ailleurs, le 1<sup>er</sup> février est la date limite pour retirer à un chef d'établissement sa lettre de mission et procéder à son éventuel licenciement.*

*De plus, en interne, deux personnes impactées par le changement de gouvernance ont été rencontrées et sont d'accord pour participer au processus d'évolution de l'organisation.*

*Une information est prévue avant les vacances de février dans l'établissement (lettre de la Tutelle).*

À l'issue de cette discussion, les 5 élus titulaires votent à bulletins secrets. Le résultat est le suivant :

**3 votes favorables.**

**1 vote défavorable.**

**1 abstention.**

**Le Comité d'Entreprise émet donc un avis favorable au projet de nouvelle gouvernance.**

**2. Formation : contribution 2015, plan de formation et budget 2016.**

Mme Benoit fournit deux documents aux élus (Cf. annexes). Elle rappelle le passage du taux légal à 1% de la masse salariale des CDD et CDI. Le montant des cotisations restant à disposition de l'ASBR pour le plan de formation est de 2 797 €.

L'ASBR ajoute un investissement en formation d'un montant de 15 000 €.

**La séance est levée à 12h20**

**La secrétaire**