



Extrait du SNES HORS DE FRANCE

<http://hdf.snes.edu/spip.php?article762>

# CCP recrutement Mission laïque française - 27 février 2019

- Autres affectations étranger - Mission laïque française (MLF) -



Date de mise en ligne : lundi 4 mars 2019

---

SNES HORS DE FRANCE

---

# 1- Questions diverses de la FSU

## DROIT SYNDICAL

La FSU demande à pérenniser les réunions syndicales du 1er degré sur le temps élèves telles qu'elles se sont déroulées pendant la campagne des élections professionnelles. Elles facilitent l'accès à l'information et l'expression collective des personnels, détachés comme locaux : tous sont personnels de l'établissement et forment la communauté éducative. Nous mettons en avant que la consommation d'heures syndicales (RIS au 1er degré, HMIS au second) n'a pas été déraisonnable.

Concernant les HMIS premier et second degré, le directeur général de la MLF affirme une « sensibilité positive » sur cette question et reconnaît que le droit local ne s'oppose pas à ces heures d'information syndicale. Il refuse pour l'instant d'étendre aux non-détachés le dispositif appliqué aux détachés, sur temps de service. La question sera soumise à l'examen de la commission paritaire qui sera installée en mai, après le résultat des élections professionnelles.

## RÉMUNÉRATIONS

La FSU dénonce à nouveau les augmentations des cotisations de la MGEN à l'étranger depuis le 1er janvier 2019 et interroge la MLF sur une éventuelle prise en compte dans les primes versées aux détachés.

La MLF explique que la prime évolue en miroir de l'ISVL (de l'AEFE), sans symétrie toutefois notamment pour les baisses. Sauf à-coup exceptionnel, la mise à jour de la prime se fait annuellement avec effet en septembre, sur la moyenne des ISVL de l'année précédente. Son montant figure sur la fiche financière de chaque poste, mais il n'existe pas de grille publique des primes. La MLF fera le point avec l'AEFE et répercutera les évolutions récentes de l'ISVL dont la composante santé a été revue en décembre 2018 pour prendre en compte les surcotisations MGEN.

## PROTECTION DES PERSONNELS

Dans une interview au Petit Journal du 21 février 2019, le Directeur général de la MLF déclare : "Le système scolaire à l'étranger souffre de rigidités excessives. Jusqu'à présent, on a visé davantage la protection des personnels que l'intérêt des usagers." Faut-il comprendre que les personnels ne doivent pas bénéficier de protections et de droits ?

Le Directeur général explicite sa pensée, qui faisait surtout allusion à la nécessaire (selon lui) fluidification des détachements que permettra leur bornage par le MEN (limitation à 6 années consécutives au maximum). La FSU rappelle qu'il aurait fallu que cette décision fût précédée d'une réflexion plus large sur les statuts des personnels, leur contractualisation, le rôle de l'Etat qui doit rester central, et rappelle qu'elle s'oppose à cette limitation arbitraire de la durée du détachement pour l'ensemble des personnels.

**Pour le SNES-FSU, la politique de mobilité du MEN est surtout guidée par l'idéologie et relève d'une méconnaissance totale de l'enseignement français à l'étranger, ce qui est très grave.**

## PALMA DE MAJORQUE

Le SNES-FSU a interrogé sur les perspectives d'avenir du lycée français, dont la première pierre reste sans suite.

La MLF précise que les effectifs progressent d'année en année, et que les futurs bâtiments seront construits sur un terrain municipal. Or, suite à un premier devis supérieur de 50% à l'enveloppe prévue, la MLF a cassé en juin 2018 le marché passé avec le premier architecte, et fait appel à un nouvel architecte et nouvelle maîtrise d'oeuvre. L'ouverture pourrait se faire à la rentrée 2020.

### MURCIE

Quel est l'impact de la diminution du nombre d'élèves au Lycée Français de Murcie sur les postes enseignants ?

La situation est très préoccupante, puisque les effectifs tombent en deçà de 600 élèves. Une classe ferme à la rentrée en maternelle (on passe de 4 à 3 classes), et une autre en élémentaire. Après le départ volontaire d'un détaché l'an dernier, les deux détachés touchés par les suppressions de postes sont les deux derniers arrivés en poste (dans les années 1990 tout de même...). Le secondaire n'est pas pour l'heure affecté, mais les perspectives sont sombres si la barre n'est pas redressée. C'est la mission de la nouvelle direction nommée pour la rentrée.

### LIBAN

Deux postes de DAF expatriés ont été fermés sur le réseau MLF Liban, et leur compensation en postes de résidents a été refusée par la MLF. Quelles sont les raisons de cette décision ?

La MLF veut réorganiser le processus et le maillage comptable, avec une agence comptable unique en charge de la trésorerie et de la paye ainsi que l'immobilier (pour le Liban et Bahrein). Il en résulte des redéploiements de postes, d'où la fermeture des postes de DAF détachés : à l'agence comptable, un directeur et son adjoint resteront des détachés et seront assistés de recrutés locaux ; dans chacun des 5 établissements, les gestionnaires seront des détachés (Grand lycée et Nahr Ibrahim) ou des recrutés locaux. Globalement on passe de 2 expatriés + 1 résident à 1 résident + 3-4 détachés.

Les contrats seront unifiés à l'échelle de l'agence comptable unique, et des normes de fonctionnement permettront les comparaisons (par ex les allocations de moyens horaires, les seuils d'ouverture...).

Pour la FSU cette réorganisation appelle un niveau équivalent de dialogue social, en plus des établissements, sur le modèle en vigueur en Espagne ou au Maroc.

## 2- Recrutement des détachés pour la rentrée 2019

En Commission consultative paritaire (CCP) est étudiée la présélection pour les **établissements en pleine responsabilité de la MLF et de l'OSUI (Maroc) et pour les écoles d'entreprise**. Les candidatures dans les établissements "partenaires" ne sont pas étudiées en CCP, la sélection n'y est donc pas transparente.

**La diminution du nombre de candidatures se poursuit : -30% par rapport à l'an dernier, tous degrés confondus (1006 dossiers validés en 2019, 1423 en 2018 et 1600 en 2017)**. Outre le moindre nombre de postes à pourvoir (65 cette année), nous y voyons **l'effet de la nouvelle politique de mobilité forcée du MEN** : borner à 6 ans la durée des détachements et refuser de détacher les personnels en cours de détachement conduit à tétaniser

les candidats potentiels. Il est d'ailleurs à noter que la MLF n'a pas écarté les candidats en cours de détachement (au-delà du premier) : si certains étaient recrutés, elle tenterait d'infléchir la position de la DGRH du MEN.

La MLF a imposé **deux nouveautés dans le processus de recrutement 2019**.

- **L'avis préalable du rectorat au "projet de mobilité". Il ne s'agit pas d'un document obligatoire** : un dossier sans avis ou avec un avis défavorable est traité de la même manière que les autres. Selon la MLF, cette demande d'avis permet d'anticiper voire de régler les problèmes, le candidat auquel est opposé un refus peut solliciter un réexamen de son dossier par la DPE ou la DRH de son rectorat en arguant de son projet de mobilité, et certains avis ont ainsi été revus. Les refus émanent essentiellement des DASEN pour les professeurs des écoles.
- **Un nouveau barèmage, inspiré du secteur privé (« matching ») et fondé en grande partie sur des critères dits "qualitatifs"**. Le barème, sur 100 points, se compose de 30 points maximum pour l'ancienneté (qui favorise surtout les échelons 3 à 8, ainsi que les PLP et certifiés) et de 70 points maximum pour les "critères qualitatifs". Les points sont accordés en fonction de la correspondance entre les expériences / compétences déclarées par les candidats et les critères attendus pour chaque poste. Chaque chef d'établissement définit, dans l'offre de poste, jusqu'à 5 critères. Les candidats ayant une meilleure correspondance avec les critères ont plus de points. Cela implique que le barème de chaque candidat varie selon le profilage de chaque poste.

**Les syndicats de la FSU dénoncent ce recrutement par profilage des postes**, pour des raisons pratiques et des raisons de fond. En pratique, les critères de profilage ne sont pas tous pertinents (ex : "enseignement en cycle 3", "badge MLF", "enseignement en TPE" alors que ceux-ci disparaissent en 2019) et le recrutement est simplement fondé sur le déclaratif : les compétences et expériences n'ayant pas à être attestées (!), comment les commissaires paritaires peuvent-ils vérifier leur réalité ? Les gestionnaires de la MLF disent demander les justificatifs pour les certifications, croiser avec le CV, et rappellent que l'entretien peut avoir lieu dans la langue étrangère déclarée.

Pour nous, **le profilage a pour effet de restreindre les viviers de recrutement**. C'est très net dès lors que plus de deux critères sont attendus, ce qui était assez souvent le cas. D'ailleurs **de nombreux candidats présélectionnés ne présentaient pas tous les critères, voire aucun**. Par conséquent, **nous conseillons aux candidats de ne pas s'auto-censurer dans leurs vœux**. Sur le fond, nous estimons qu'un enseignant, par le fait d'être **titulaire d'un concours du Ministère de l'Éducation nationale** et par son expérience professionnelle, est à même d'enseigner dans tous les niveaux et de s'adapter à divers contextes d'exercice du métier. Par le profilage, la MLF semble escompter des "super-profs" de type EEMCP2 (expatriés AEFÉ à mission de conseil pédagogique dans le 2nd degré), arborant certifications, profil de formateur, expériences à l'étranger... mais sans leur verser de prime d'expatriation : **la FSU s'élève contre cette ubérisation de l'enseignement à l'étranger !**

Concernant le processus de présélection aux entretiens, il est à noter que **la MLF respecte l'ordre déterminé par le barème**. Lorsque ce n'était pas le cas, les commissaires paritaires SNES-FSU ont demandé à la MLF de se justifier. **Nos interventions ont ainsi permis de faire rectifier le traitement de certaines candidatures, de veiller à l'équité par l'application des mêmes règles à tous les candidats, et de faire présélectionner davantage de candidats sur certains postes.**

A l'issue de la CCP, la MLF ne contacte que les candidats présélectionnés ; **le SNES-FSU informe quant à lui l'ensemble des syndiqués ayant déposé une candidature**. Après avoir confirmé le maintien de leur candidature, les candidats présélectionnés sont contactés en vue d'un entretien : celui-ci se fait avec une commission (pour le Maroc et l'Égypte), ou bien avec le responsable des écoles d'entreprise, ou bien avec les chefs d'établissements. **Le SNES-FSU reste opposé au principe même des entretiens, qui ralentit le processus de sélection et introduit une faille dans la transparence et l'équité du recrutement.**

## CCP recrutement Mission laïque française - 27 février 2019

---

Suite aux entretiens, aux propositions de postes et aux réponses concernant les demandes de détachement, un premier bilan d'étape du recrutement sera fait lors de la **prochaine CCP, prévue le 16 mai**.