

MEILLEURS VŒUX DE LUTTE SYNDICALE !

2013 s'ouvre sous le signe de l'action syndicale forte dès le 31 janvier. La FSU, CGT et Solidaires appellent à une journée de grève et d'action dans la fonction publique, pour l'emploi, les rémunérations, l'abrogation du jour de carence et l'amélioration du service public.

A l'AEFE, la situation fait directement écho à ces revendications :

- Projet de refonte de l'ISVL qui dégradera la situation du plus grand nombre sans forte mobilisation des personnels. **Le SNES lutte pour porter les revendications et nécessités des personnels pour les niveaux d'ISVL.**
- Application du jour de carence. **Le SNES demande l'abrogation de cette mesure inique.**
- Economies sur les postes et blocages sur les créations demandées par les établissements, y compris pour les résidentialisations de titulaires non résidents. **Le SNES demande l'arrêt des suppressions, et des ouvertures de postes là où ils sont nécessaires.**
- Mise à mal service public d'éducation à l'étranger, comme l'illustrent au niveau budgétaire la sous dotation chronique de l'établissement public AEFE ou la non compensation de la part patronale de la pension civile des détachés. **Le SNES demande une augmentation de la dotation, y compris pour couvrir la part patronale des pensions.**

A la Mission laïque française, les droits des personnels et le dialogue social sont mis à mal : ici on met un terme non motivé à des détachements de titulaires ; là on licencie, par courrier, la veille des vacances. Beaux procédés pour l'école de la République !

Le SNES-FSU dénonce et combat ces situations, auxquelles s'ajoute la surcharge de tâches supplémentaires de plus en plus nombreuses pour les collègues, tout comme les risques d'atteinte à nos statuts du projet de loi d'orientation Peillon.

Le 31 janvier, nous dirons NON à ces atteintes portées à nos métiers, nos conditions de travail et de rémunération. **NON** à une politique qui se refuse au vrai changement social et qui continue d'atteindre les personnels, individuellement ou collectivement

Tous en grève le 31 janvier, pour donner le « la » de ce que sera l'action syndicale de cette nouvelle année et porter les revendications et les propositions du SNES-FSU sur nos rémunérations, nos conditions de travail et nos métiers, en France comme à l'étranger.

Syndiquez- vous et faites syndiquer au SNES-FSU pour que notre action collective fasse de 2013 l'année de la **défense des personnels.**

Paris, le 11 janvier 2013

H.D.F.
INFO
N° 6



Secteur hors de France
téléphone : 33 1 40 63 29 41
télécopie : 33 1 40 63 28 31
site : [http:// www.hdf.snes.edu](http://www.hdf.snes.edu)
courriel : hdf@snes.edu

SOMMAIRE

1. Contrats dans le réseau Espagne : la MLF repasse les plats
2. Compte rendu du CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail) de l'AEFE
3. Polynésie : Elections professionnelles et barème de recrutement : deux résultats positifs de l'action du SNES
4. Audience avec le chargé de l'éducation, la culture et le sport au cabinet du Ministre des Outre-mer (MOM)
5. Carrière : hors classe, liste d'aptitude, préparez vos dossiers, contrôlez votre avis hiérarchique
6. Congrès FSU à Poitiers du 11 au 15 février 2013
7. Le SNES sur le terrain : Espagne, stage Maghreb et Maroc, Mayotte
8. Un nouveau site très bientôt !

1. Contrats dans le réseau Espagne : la MLF repasse les plats

Depuis 2007, l'AEFE et la MLF ne sont plus exonérées du paiement de la part patronale des pensions civiles de leurs détachés. En France, le taux de ces charges culmine à 75% du salaire brut contre seulement 33% en Espagne.

Comptant réaliser des économies substantielles, la Mission laïque a donc décidé de faire passer ses titulaires sur un contrat de droit espagnol dès la rentrée 2013, s'abritant derrière la fiscalité locale qui imposerait aux détachés de payer leurs impôts en Espagne. Pour faciliter la « bascule », la MLF a créé en amont une structure associative « Mission laïque » dans le pays.

Rappelons qu'en 2008, une tentative similaire avait déjà fait long feu sous la pression d'un mouvement de grève à l'appel du SNES et du SNUipp. Les personnels, refusant d'être mis devant le fait accompli, avaient alors rejeté le projet, synonyme d'importantes pertes de revenus. Battant en retraite, la MLF avait d'ailleurs elle-même reconnu que celui-ci présentait trop d'incertitudes juridiques.

Cette année, la MLF nous ressort le même brouet, agrémenté de textes de cadrage bricolés à la hâte : « Convention d'expatriation », « Statut commun »... des condensés d'extraits de textes relatifs aux droits et devoirs des enseignants dans la fonction publique souvent imprécis et sans valeur juridique.

Le SNES et le SNUipp hors de France ont réuni des représentants et collègues MLF à Madrid, en collaboration avec CCOO qui avait également convoqué certains de ses délégués.

En dépit du nouvel habillage, la « soupe » servie pour 2013 a la même odeur qu'en 2008 et les personnels ne s'y retrouveront pas :

Contrairement à ce que dit la MLF, et pas davantage qu'il y a quatre ans, il n'y a d'obligation légale à modifier le statut des détachés

- C'est un prétexte pour ne plus avoir à payer les cotisations patronales.

Contrairement à ce que dit la MLF, les détachés perdront de l'argent

- Rémunérés sur la base de leur salaire indiciaire France, les détachés percevront une prime en compensation du paiement de leur cotisation retraite fonction publique et de la MGEN (complémentaire) mais ils seront désormais assujettis à l'imposition espagnole dont le taux est plus élevé qu'en France.
- Aucune garantie ne leur sera donnée de la pérennité de leur rémunération
- La prime compensatoire, elle aussi, sera imposable
- Il y a de grandes chances que les nouveaux recrutés ne bénéficient pas de ce dispositif (comme à Florence il y a quelques années)
- la journée de carence continuera d'être appliquée

Contrairement à ce que dit la MLF, les détachés seront précarisés

- la durée du détachement est élastique (3 ans maximum) et les conditions de renouvellement peu claires
- la MLF suspend le contrat au détachement (en principe, c'est le contraire), auquel il suffit donc de mettre fin pour interrompre le contrat... et sans indemnité de licenciement
- le détachement prend fin après seulement 3 mois de congé de maladie
- le statut commun ne fait aucune référence au droit syndical

Contrairement à ce que dit la MLF, la conformité des contrats proposés (contratos de obra y servicio) avec la législation espagnole n'est pas garantie

- des recrutés locaux avec des grilles de salaires différentes
- des fins de contrats sans indemnités de licenciement
- des CDD renouvelables...

En conclusion, la Mission laïque, en échange d'économies substantielles, ne propose rien d'autre que la précarité - et la facture - à ses employés. **Comme en 2008, le SNUipp et le SNES s'opposeront à toute dégradation du statut actuel des détachés MLF en Espagne comme ailleurs !**

2. Compte rendu du CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail) de l'AEFE

jeudi 20 décembre 2012

1° Aménagement des futurs locaux du site parisien (23, place de Catalogne 75 014 PARIS)

Suite à la demande du SNES FSU, les membres du CHSCT ont visité les nouveaux locaux de l'Agence en début de matinée et avant travaux d'aménagement, puis ce point a été présenté au CHSCT pour avis.

Le SNES et le SNUipp donnent un avis favorable notamment parce que les nouveaux locaux sont situés à Paris intra muros ce qui facilite les déplacements des personnels mais aussi ceux des usagers de l'Agence. Cependant la visite effectuée dans un grand espace vide dépourvu de cloisons, malgré les plans fournis, ne permet d'avoir pour le moment qu'une vision théorique de l'aménagement. En outre l'installation du secteur informatique au rez de chaussée de l'édifice, dans un quartier très fréquenté pose problème pour la sécurité du matériel informatique. L'Agence répond que des garanties ont été prises (vitres renforcées, détection volumétrique).

A la question posée par le SNES-FSU concernant l'information des personnels, l'Agence nous répond que des discussions ont eu lieu avec les chefs de service. Enfin s'agissant des nouveaux espace collectifs, le secrétaire général (SG) nous déclare qu'on est beaucoup plus à l'aise à 2 dans 20 m² que seul dans 12 m². Chacun appréciera !

Le SNES FSU interroge également sur les changements éventuels en matière d'organisation du travail. Le SG nous répond qu'il n'y a pas d'évolution en termes d'équivalent temps plein (ETP). Il reconnaît que le problème de communication entre les services doit être travaillé compte tenu de l'étalement sur deux étages et que les personnels devront être associés à des moments de convivialité de manière plus régulière.

L'entrée dans les nouveaux locaux est maintenant prévue au 15 avril, la commande de l'installation des séparations pour les bureaux devant être passée avant Noël. L'agence recherche également un restaurant proche susceptible d'accueillir les personnels.

Si la surface utile est sensiblement la même que celle occupée actuellement par l'Agence, la forme générale curviligne des trois étages occupés ne facilitera pas toutefois la rentabilisation maximale de l'espace.

La FSU a pu constater lors de la visite qu'un local syndical de 11 m² était prévu et continue à se réjouir que cette demande ancienne soit enfin prise en compte.

2° Suivi de CHSCT

a) Formation des assistants de prévention

Cette formation aura lieu en mars pour les deux assistants nommés sur Nantes et Paris ! Les syndicats de la FSU, SNES, SNUIPP et SUPMAE continuent à déplorer l'année intégralement perdue sur ce point.

A la question du SNES FSU visant à connaître les moyens dont disposent les assistants de prévention, l'Agence répond qu'ils auront 5% du temps de l'agent en volume annuel. Ce volume n'est pas plafonné et les moyens seront évolutifs. Nos deux syndicats veilleront à ce qu'il en soit ainsi.

b) Point d'étape relatif à l'installation à l'Agence de l'inspecteur Santé et Sécurité au travail

L'Agence nous informe qu'il n'y a toujours pas d'inspecteur hygiène et sécurité.

c) Registres Santé et Sécurité.

En raison du déménagement, le registre est fermé pour Paris mais il sera rouvert après installation dans les nouveaux locaux.

d) Rédaction du document unique, traitement des risques psychosociaux.

La base imposée est le document unique choisi pour le site nantais ; le ministère a dissocié 2 étapes : rédaction d'un document unique et élaboration d'un document sur les risques psychosociaux (RPS). Le deuxième document serait produit lors de groupes de travail réunis à Nantes en janvier avec la présence du chargé de mission qui pilote cette question de la prise en compte des RPS au MAEE , sans toutefois qu'une date ferme ne soit proposée.

Le SNUipp – FSU profite du thème abordé pour présenter au CHSCT les premiers résultats de l'enquête syndicale lancée sur les conditions de travail à l'AEFE au premier degré. Cette **enquête sera adaptée au second degré** et lancée par le SNES. Sans entrer dans les détails, elle démontre notamment que de nombreux collègues du premier degré souffrent de pressions administratives, de l'accroissement de la charge de travail et de tensions relationnelles avec les chefs d'établissement. Cela pourrait correspondre à des situations connues dans le second degré !

L'Agence se déclare intéressée par la communication des résultats définitifs de cette enquête qui pourra avoir lieu lors des groupes de travail de janvier. Le SNUipp-FSU pense donc clore son enquête d'ici la mi-janvier.

e) Planification des réunions du CHSCT

Le prochain CHSCT, premier de l'année, serait programmé pour le 3 avril. Le SNES comme le SNUIPP trouvent cette date trop tardive compte tenu de la nécessité de réunir l'instance un minimum de trois fois dans l'année.

f) Point d'information sur la mise en place de commissions hygiène et sécurité dans les EGD

Selon l'AEFE, 35 établissements réuniraient une commission Hygiène et Sécurité ad hoc, 21 traiteraient directement les questions d'hygiène et sécurité (HS) en conseil d'école ou conseil d'établissement, 5 établissements auraient à créer une commission en 2013, et seulement 8 établissements, pour des raisons diverses liées à leur statut ou au pays d'exercice, n'en disposeraient pas.

Pour le SNES FSU et le SNUIPP FSU, ces chiffres ne sont qu'un cache misère :

- On ignore tout de la fréquence des réunions dans les établissements de ces commissions HS,
- Dans leur composition, elles n'ont rien à voir avec un CHSCT tel qu'il est défini au regard de la loi française,
- Et surtout, si elles traitent de l'hygiène et de la sécurité et de la mise en conformité aux normes locales en la matière, elles ne sont pas compétentes sur les questions des conditions de travail des agents détachés ! L'argument selon lequel l'existence de ces commissions déchargerait le CHSCT de l'Agence de sa compétence pour juger des situations individuelles, en particulier des situations de pressions au travail, ne tient pas la route ! D'autant que le CT a adopté à l'unanimité de ses représentants que les personnels détachés de l'AEFE entraînent dans le champ de compétences du CHSCT.

3° Situation au Mali et au Niger.

Nous avons demandé que ces questions soient portées à l'ordre du jour compte tenu de la gravité de la situation dans le Sahel et des risques encourus pour les ressortissants français de l'avis même des autorités du MAEE. Même si elle a accepté d'en débattre en « off » en fin de CHSCT (les réponses ont été transmises aux intéressés) la Directrice a refusé de porter en questions diverses ce point qui selon la FSU entre tout à fait dans le cadre des compétences du CHSCT central. Cela signifie que ce point ne sera pas au procès verbal et que l'agence s'arc-boute sur la position qui consiste à ne pas vouloir inclure les détachés dans le périmètre du CHSCT alors qu'il s'agit de questions transversales et malgré le vote évoqué plus haut. Le SNES-FSU reviendra sur cette affaire autant de fois que nécessaire.

3. Polynésie : Elections professionnelles et barème de recrutement : deux résultats positifs de l'action du SNES

Elections professionnelles

En Polynésie, les élections professionnelles ont lieu tous les deux ans. Il s'agit d'élire à cette occasion les représentants du personnels qui siègeront dans les commissions consultatives paritaires rattachées auprès du Ministre polynésien de l'éducation suite au transfert des compétences pour le second degré qui date de 1986. La convention Etat- Polynésie française de 2007 stipule clairement que le Ministre polynésien gère dans le respect des statuts des agents de l'Etat les affectations initiales en Polynésie ainsi que les mutations internes mais aussi qu'il établit les propositions préalables, après consultations des commissions consultatives paritaires (CCP) concernant la notation annuelle, les listes d'aptitude, l'avancement et la promotion. Le rôle des commissaires paritaires est donc essentiel notamment pour le recrutement initial.

Fin 2012, le SNES obtient les résultats suivants :

CCP n°2 CPE/Co Psy : 3 listes (UNSA/SNES/SNETAA) étaient en compétition et la participation s'est élevée à 97.78%. **Le SNES obtient 1 siège** et l'UNSA 1.

CCP n°3 Agrégés : 3 listes (SNALC/SNES-SNEP/SNETAA) étaient en compétition et la participation s'est élevée à 65.35%. **Le SNES obtient les 2 sièges.**

CCP n°4 Certifiés/AE : 4 listes (SNALC/UNSA/SNES/SNETAA) étaient en compétition et la participation s'est élevée à 73.80%. **5 sièges pour le SNES**, 1 siège pour le SNETAA, 1 siège pour l'UNSA, 1 siège pour le SNALC.

CCP n°5 PEGC/PE spécialisés : 2 listes (SNETAA/SNES) étaient en compétition et la participation s'est élevée à 74.68%. **1 siège pour le SNES** et 1 siège pour le SNETAA.

CCP n°7 EPS : 1 seule liste (SNEP) était présente. La participation s'est élevée à 75.86%. Le SNEP obtient deux sièges.

Ces résultats sont d'autant plus significatifs que la participation élevée ferait rêver bien des politiciens !

Au final, le SNES-SNEP récupère 2 sièges (certifiés et agrégés) au dépend du SNALC par rapport aux élections de 2010. Le SNES-PF associé au SNEP PF gagne 11 sièges sur 16 dans les lycées/collèges (dont 7 sur 10 pour les commissions de recrutement certifié/agrégés).

Cet excellent résultat n'est pas pour rien dans le combat victorieux du SNES pour le maintien du barème.

Le barème demeure inchangé pour le mouvement 2013, une victoire du SNES !

La Direction des Enseignements secondaires (DES), administration du Ministère polynésien de l'éducation a réuni les syndicats le 12 décembre afin d'étudier les propositions de modification du barème pour venir en Polynésie. Il faut se souvenir que ce barème avait été obtenu de haute lutte lors du transfert intégral du recrutement au gouvernement polynésien en 2003. Il est consultable sur le site du SNES Polynésie (www.snes.pf).

Le barème actuel est certes imparfait, mais le modifier après la fermeture du serveur SIAT et les vœux des collègues était inacceptable. Après la publication tardive des postes vacants, cela montre que les autorités locales souhaitent s'orienter vers un recrutement au mérite pour les enseignants demandant une mise à disposition en Polynésie, contexte dans lequel les situations personnelles notamment familiales et les choix des collègues seraient minorés au profit d'une vision particulière du service susceptible d'être modifiée d'un directeur des enseignements secondaires à l'autre. C'est une conception que le SNES a toujours combattue au nom de la transparence et de l'égalité de traitement.

Les modifications présentées auraient eu comme conséquence une augmentation des égalités en terme de points, renforçant donc la possibilité pour la DES de choisir sur dossier qui elle veut, parmi les nombreux ex aequo, engendrés par ce nouveau barème. Dans cette proposition, les collègues déjà venus en Polynésie se voyaient pénalisés, de même que les demandes en mutations simultanées. Enfin, tous les enseignants déjà en poste sur le territoire étaient bloqués quatre années sur le même poste, ce qui provoquait une quasi disparition des mutations internes.

Malgré l'opposition du SNETAA (à l'origine d'une partie des propositions de modification), le SNES PF a obtenu que les discussions sur l'évolution du barème se déroulent ultérieurement, et portent sur le mouvement 2014. Pour le SNES, c'est le barème, seule règle acceptable de l'équité de traitement, qui doit permettre de départager les candidats, le SNES PF combattra donc toutes tentatives pour faciliter le recrutement sur dossier.

4. Audience avec le chargé de l'éducation, la culture et le sport au cabinet du Ministre des Outre-mer (MOM)

Lors de cette deuxième rencontre, le secteur HDF du SNES n'a pu que constater une nouvelle fois l'absence du chargé de l'outre mer au Ministère de l'Education. Ce ne sont pas les questions qui manquaient pourtant à l'encontre de celui qui est au croisement de la majeure partie des dossiers concernant les COM à commencer par celui de Mayotte.

Interpellé sur la question de l'évolution de la situation administrative des collègues du second degré ainsi que sur celle de l'instauration de l'indexation et du maintien de l'indemnité d'éloignement, notre interlocuteur du MOM nous indique que tout se situe au niveau du Premier Ministre, que le rapport de la mission qui a fait un état des lieux, n'a toujours pas été rendu de façon complète et d'ailleurs le cabinet de l'Education nationale n'est pas non plus associé. Le SNES pointe l'inquiétude et la détermination des collègues de Mayotte. La pression monte et continuera de monter si aucune information n'est disponible à la rentrée de Mayotte prévue le 15 janvier. Notre interlocuteur en est bien conscient mais nous rappelle que ces questions sont à l'arbitrage. Pour l'indexation, l'urgence porte sur la date d'entrée en vigueur qui pourrait être le 1 janvier 2013. Les collègues sur place et ceux qui souhaitent rejoindre le nouveau département devront attendre pour en savoir plus sur leur avenir.

Le SNES revient à nouveau sur la différence de lecture de la Convention Etat-Nouvelle Calédonie qui fait que nous avons ouvert un contentieux sur la question de la compétence pour le recrutement (voir à ce sujet les comptes rendus précédents). Le problème est d'autant plus aigu qu'une quarantaine de postes notamment ceux de brousse, n'ont pas été pourvus cette année.

Sur l'affectation des stagiaires du Capes en Polynésie, le conseiller ne connaît pas le jugement de la Cour Administrative d'appel de Paris qui valide la position du MEN du précédent gouvernement sur l'impossibilité de les mettre à disposition de la Polynésie française. Il transmettra au cabinet du MEN pour savoir quelle position il entend tenir sur ce point. Le SNES sera très attentif à cette question qui peut avoir des conséquences sur la Nouvelle Calédonie où les collègues du second degré sont désormais mis à disposition suite au transfert des compétences pour le second degré au gouvernement local.

Sur les questions de gestion de l'immobilier en Nouvelle Calédonie, on nous confirme que l'engagement de 92 millions d'euros pour du lycée Pouembout Mont Doré sera tenu.

En ce qui concerne le passage du cyclone à Wallis, les crédits du fond de secours seront débloqués suite à la déclaration d'état de catastrophe naturelle. Si l'on comprend bien, cela devrait aussi bénéficier à Futuna qui a été victime du précédent cyclone.

Les fondamentaux (l'éloignement, la vie chère et le coût élevé du logement) n'étant pas changés et la crise frappant, le SNES a jugé opportun de reprendre le dossier de l'indemnité temporaire de retraite (ITR) dont on sait qu'aucun système substitutif n'a été mise en place par le précédent gouvernement contrairement aux promesses. Notre interlocuteur nous répond que le dossier sera rouvert avec la Ministre de la Fonction Publique qui a été questionnée à ce sujet par un député polynésien à l'assemblée nationale. De plus le Ministre des outre mer abordera cette affaire lors de son déplacement en Polynésie fin janvier. Cette question touche les collectivités du Pacifique ainsi que Mayotte, la Réunion et Saint Pierre et Miquelon. Elle fera donc l'objet d'une attention soutenue de la part du SNES, qui s'était déjà fortement mobilisé sur cette question.

5. Carrière : hors classe, liste d'aptitude, préparez vos dossiers, contrôlez votre avis hiérarchique

Les collègues en poste à l'étranger, en Polynésie, à Wallis et Futuna et promouvables à la hors classe vont être invités par l'administration à alimenter leur CV I-prof (démarche identique pour les promotions par listes d'aptitude) et à renvoyer au ministère (par la voie hiérarchique) une fiche d'avis hiérarchique sur leur dossier. Nous rappelons que cet avis hiérarchique, au contraire de ce qui se passe en académie, ne peut être retranscrit in extenso sur I-prof car l'administration n'est pas en mesure de saisir sur cette application les avis reçus sur papier. Par conséquent, si vous n'avez pas pu lire l'avis porté par votre chef d'établissement sur votre fiche au moment de sa transmission, demandez-lui une copie de cet avis.

Chaque collègue a le droit d'avoir connaissance de l'avis hiérarchique porté pour chaque opération le concernant. En cas de refus, contactez le représentant du SNES dans votre établissement ou la section du pays. N'oubliez pas d'envoyer votre fiche syndicale au secteur HDF du SNES.

Type d'opération	Calendrier	Dossier à constituer
<p>Accès au corps des professeurs certifiés (NS 2012-189 du 12/12/12 – BO n°47 du 20/12/12)</p> <p>CAPN courant mai habituellement</p> <p>WF : Wallis et Futuna NC : Nouvelle Calédonie PF : Polynésie française</p>	<p>Candidatures à saisir entre le 9 et le 31 janvier 2013.</p> <p>imprimé papier (remis par votre administration) ou téléchargeable sur SIAP, qui doit parvenir au vice rectorat (WF, NC, PF, Mayotte) ou à l'autorité de tutelle (MEN DGRH B2-4 pour les détachés étranger) le 7 février 2013 au plus tard</p>	<p>Imprimé + pièces justificatives (titres, diplômes, services...)</p>
<p>Accès au corps des professeurs agrégés (NS 2012-206 – BO n°1 du 3/1/13)</p> <p>CAPN : fin mars 2013 (29^e base) et fin mai</p>	<p>- accès à i-prof entre le 9 et le 31 janvier 2013 pour saisir CV+ lettre de motivation</p> <p>-dossier à renvoyer par voie hiérarchique au bureau B2-4 du ministère le 4 février 2013 au plus tard.</p>	<p>- formulaire d'avis hiérarchique complété par le supérieur hiérarchique direct ; téléchargeable sur SIAP (fiche qui ne concerne pas les collègues de Mayotte et de NC, voir circulaire rectorale)</p> <p>+ pièces justificatives (titres, diplômes, services, parcours professionnel...)</p>

<p>Accès à la hors classe des certifiés (NS 2012-207 – BO n°1 du 3/1/13)</p> <p>CAPN : fin juin 2013</p> <p><i>(Tous les agents promouvables ont sur leur messagerie I-prof une fiche d'avis hiérarchique ainsi que des renseignements sur la constitution du dossier)</i></p>	<p>Connexion à i-prof dès maintenant pour alimenter votre CV</p> <p>La date limite fixée par le MEN pour enrichir son dossier n' pas été communiquée.</p> <p>Pour Mayotte et la Nouvelle-Calédonie : voir calendrier vice rectoral</p>	<p>* constitution du dossier uniquement à partir du portail i-prof</p>
<p>Accès à la hors classe des agrégés (NS 2012-205 – BO n°1 du 3/1/13)</p> <p>CAPN : fin avril (29è base) et fin mai 2013</p> <p><i>(Tous les agents promouvables ont sur leur messagerie i-prof une fiche d'avis hiérarchique ainsi que des renseignements sur la constitution du dossier)</i></p> <p>CE : chef d'établissement VR vice-recteur</p>	<p>Connexion dès maintenant sur I-prof pour consulter/compléter votre dossier (CV)</p> <p>Dossier à renvoyer au bureau B2-4 le 25 fin février 2013 au plus tard.</p> <p>Pour Mayotte et la Nouvelle-Calédonie : voir calendrier vice rectoral.</p>	<p>*édition papier du CV i-prof</p> <p>-fiche d'avis hiérarchique, disponible sur votre messagerie i-prof,</p> <p>complétée par le supérieur hiérarchique direct (CE ou CE + VR pour WF et PF)</p> <p>*pièces justificatives du parcours professionnel</p> <p>Pour les collègues de Mayotte ou de NC, voir dispositions rectorales</p>

Remarque concernant la Nouvelle Calédonie

Les agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février 2013 devront participer à ces promotions dans leur académie d'affectation actuelle, où sera examiné leur dossier. De même, les agents affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna, dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prendra effet en février 2013, verront leur dossier examiné selon le cas par la Nouvelle-Calédonie ou, pour les agents affectés à Wallis-et-Futuna, par le bureau DGRH B2-4 du ministère.

Personnels hors académie

Les personnels hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 (détachés dans l'enseignement supérieur, auprès d'une administration ou auprès d'un organisme implanté en France, personnels mis à disposition, personnels en position de détachement à l'étranger, affectés à **Wallis-et-Futuna**, ou mis à disposition de la **Polynésie française**) devront enrichir leur dossier et faire acte de candidature via i-Prof sur le site du ministère. « Se connecter à I-Prof pour les enseignants hors académie ».

Rappels

Les personnels exerçant à **Saint-Pierre-et-Miquelon** relèvent désormais du rectorat de l'académie de Caen et doivent donc se connecter au serveur I Prof de l'académie de Caen et suivre les instructions en ce qui concerne les accès à la hors classe et aux différents corps par liste d'aptitude.

Les personnels exerçant en **école européenne** sont gérés par le rectorat de l'académie de Strasbourg et doivent donc se connecter au serveur I Prof de l'académie de Strasbourg et suivre les instructions.

6. Congrès FSU à Poitiers du 11 au 15 février 2013

Du 11 au 15 février, notre fédération, la FSU, tiendra son 7e congrès national à Poitiers. Les débats s'orienteront autour de quatre grands thèmes :

1. Education, formation, culture et recherche

2. Services Publics, un enjeu d'actualité, Les agents de la Fonction publique, des établissements publics, les salariés des Services Publics

3. En France, en Europe et dans le monde, pour des alternatives économiques, sociales et écologiques, pour les droits et les libertés

4. Etat du syndicalisme et avenir de la FSU, pour une FSU plus efficace, le syndicalisme international de la FSU, des avancées à poursuivre

Chaque COM aura ses propres délégué(e)s. Pour hors de France, des collègues seront également présents. Leur travaux et participation au congrès permettront d'apporter notre contribution au travail de la fédération, sous l'angle de nos problématiques de l'étranger et dans les COM. Vous pouvez d'ores et déjà nous faire parvenir les réflexions de vos sections, à partir du supplément au POUR n° 164.

7. Le SNES sur le terrain : Espagne, stage Maghreb et Maroc, Mayotte

Espagne, Lycée français de Madrid

Le SNES hors de France a co animé une heure mensuelle d'information syndicale au Lycée français de Madrid. Le point sur les dossiers en cours a permis de rappeler l'importance de la lutte syndicale et ses résultats sur certains dossiers à l'AEFE. Le projet « extension » de l'établissement a fait l'objet de nombreux échanges. Les élus SNES ont concerté les collègues sur ce projet qui engagera la communauté scolaire pour de longues années. Si la nécessité de la première phase semble faire consensus, le reste du projet demeure très vague et surtout aléatoire. Le SNES a rappelé les travers de la sous dotation de l'Etablissement public, que nous continuons à dénoncer, ainsi que les effets néfastes de l'autofinancement. Madrid s'est lancé, il y a quelques années, dans des projets aléatoires (développement de Saint Exupéry) ou mal ficelés (demi-pension au LFM) et pour lesquels l'administration était alors passée en force sans tenir compte des oppositions, diagnostics ou propositions du SNES-FSU, dont il s'avère aujourd'hui qu'ils étaient justifiés. On nous rebat les oreilles avec la notion de confiance mais celle-ci semble ne fonctionner que dans un sens ! Pour le projet en question, le SNES rappelle qu'une extension sans garantie aucune de montée en encadrement pédagogique ne peut être bonne. Elle conduira nécessairement à la dégradation des conditions de travail. Les personnels sont d'ailleurs très remontés par la perte sèche d'un poste d'expatrié, non compensée par un support de résident, et ce malgré le dépassement autorisé du plafond d'emploi dans le cadre de la priorité présidentielle à l'éducation. Le dossier ISVL a également été abordé. C'est un dossier très sensible à Madrid et en Espagne, où les collègues se sont très fortement mobilisés à plusieurs reprises, notamment avec leurs homologues du Portugal qui eux aussi ont de fortes attentes. **Il a été réaffirmé que le SNES n'accepterait pas une réforme de l'ISVL au rabais qui dégraderait les acquis des personnels. Ces derniers sont d'ailleurs prêts à en découdre avec une administration qui feint d'ignorer ce que signifie acquis social et refuse de prendre en compte les revendications des personnels du réseau.**

Stage Maghreb et tournée au Maroc.

Une bonne cinquantaine de collègues étaient présents au stage Maghreb qui s'est tenu les 10 et 11 décembre 2012 au Lycée Descartes à Rabat :pour le Maroc, Rabat (Descartes et Saint Exupéry), Casablanca (Lyautey et Anatole France), Mohamedia, Meknes et OSUI (MLF) Casablanca Massignon. Pour la Tunisie, Sousse, Tunis (PMF) et La Marsa. Les responsables SNES du Lycée français de Nouakchott (Mauritanie) étaient également présents.

Le point sur le contexte général a permis de rappeler les grands dossiers pour l'Education. Les grandes lignes de la loi d'orientation conduite par V. Peillon et les positions du SNES : nous ne transigerons pas sur les attaques faites aux statuts et il n'est pas question d'occulter les vrais problèmes que sont la dévalorisation de nos métiers, les conditions de travail et de rémunérations. Après les multiples attaques et dégradations conduites sous Sarkozy notamment du fait de la RGPP, la profession a de grandes attentes et le projet de loi Peillon est loin de les combler.

A l'AEFE, la réforme de **l'aide à la scolarité** est, pour le SNES, loin de répondre à la commande présidentielle d'un système « plus juste et équitable ». Le SNES s'est exprimé à plusieurs reprises lors des commissions nationales qui ont conduit aux nouvelles instructions. Sur les demandes de bourses des personnels résidents, l'AEFE ne veut rien entendre. Là encore, où sont la justice et l'équité ? Ces personnels, fonctionnaires de l'Etat, ne veulent rien d'autre qu'un traitement objectif de leur dossier, qui ne considère pas que l'avantage familial servi par l'AEFE soit **intégralement** fléché comme une aide à la scolarité.

Sur **l'avantage familial**, le SNES a rappelé ses actions liées à la nécessité d'une évolution, ainsi que nos demandes pour une augmentation du forfait actuel (hors Espace Economique Européen et de l'introduction d'un forfait dans l'UE. Là encore, l'AEFE ne tient pas ses engagements : le forfait de 60 € introduit par délibération du CA à l'époque, était sur un principe évolutif. **Aujourd'hui, les augmentations de frais de scolarité, droits annuels d'inscription (DAI) ont fait que ce forfait hors EEE n'est plus garanti.** De plus, il ne correspond plus à la réalité des coûts. **Le SNES a rappelé sa victoire sur l'exonération de fait des droits de première inscription pour les personnels résidents mais le combat continue sur l'avantage familial.**

Sur l'**ISVL**, un tour de table a été fait sur la situation dans les pays concernés, ainsi qu'un point par le SNES hors de France sur l'état du projet « refonte » à l'AEFE. Nous avons rappelé que pour le SNES, il était hors de question de discuter une réforme dans le dos des personnels. Les documents diffusables demandés à l'AEFE ne nous sont toujours pas fournis. Au Maroc, il est à craindre que des baisses soient programmées, pour une ISVL déjà jugée insuffisante aujourd'hui. **Les stagiaires présents ont bien pris conscience de la nécessité de mobilisation afin que les revendications des personnels, portées par le SNES, soient entendues. L'action sera poursuivie dès la rentrée.**

De nombreux échanges ont eu lieu sur le « statut » et le rôle des **conseillers pédagogiques expatriés** à l'AEFE. Le SNES a rappelé que pour nous, la défense de tous les personnels est un point fondamental. Il ne s'agit évidemment pas de mettre les collègues dos à dos. Des difficultés existent toutefois sur le terrain, que personne ne veut nier. L'AEFE a monté ces postes de conseillers pédagogiques pour justifier auprès de Bercy le maintien de postes d'expatriés. Pour nous, des supports d'expatriés sont nécessaires en tant que tel, il n'est pas besoin de leur associer des missions, parfois en totale méconnaissance du terrain et des besoins avérés localement. Dans tous les cas de figure, il a été rappelé ce que confirme l'AEFE : ces collègues ne sont nullement des supérieurs hiérarchiques.

La question des **faux résidents** a été également évoquée. Les collègues à recrutement différé sont aujourd'hui doublement pénalisés car les 3 mois de disponibilité imposée sont totalement perdus au regard de la retraite. Les nouvelles modalités, très restrictives de la loi ne leur permettent plus de valider les services auxiliaires. De plus, les contrats locaux leur sont parfois défavorables et le SNES intervient régulièrement sur des cas concrets. Des avancées ont d'ailleurs été obtenues et le travail continuera dans ce sens, en attendant de remettre à plat cette situation.

A l'**OSUI/Maroc**, on compte 40% de résidents. Les grilles salariales sont proches des conditions AEFE. Le gros problème est la transparence du recrutement et la définition de la carte des emplois. Aucune carte des emplois n'est préparée/présentée au CE de Massignon, par exemple. Les recrutés locaux ont la gratuité pour leurs enfants mais là encore, le test d'entrée pour les non français peut faire que des enfants ne sont pas admis. La question de la représentation en CCP locale OSUI est également reposée. La MLF ne veut pas que les collègues soient représentés par des organisations syndicales en CCP locale. Là aussi, la direction générale nous avait annoncé une évolution dans le bon sens pour la représentativité mais rien n'est venu.

Un point a également été fait sur la (non) conséquence de la loi Sauvadet sur la **résorption de la précarité**. Malgré de très nombreuses interventions et des interventions à plusieurs niveaux, les personnels contractuels de l'AEFE sont exclus du dispositif. Le SNES demandait évidemment leur intégration mais la nature des contrats l'empêche, dit l'administration. On ne peut que déplorer que ce dispositif qui permet l'intégration de contractuels et la reconnaissance du travail fourni ne s'applique pas pour ces collègues, même s'ils sont peu. Le SNES et la FSU reviendront sur ces questions auprès des politiques et dans les instances.

Sur les **contrats locaux**, un tour de table exhaustif a été fait sur les avancées dans les sections ou pays.

- En Tunisie, le groupe de travail sur le réseau continue et les points feront l'objet d'un passage en CCPL (travail depuis 2006). Ils comprennent l'élaboration du règlement intérieur et, en parallèle, d'une convention collective pour tous les agents. Le droit du travail tunisien est le point de départ à minima, le but visé et de se rapprocher le plus possible, pour les enseignants, des obligations réglementaires de service des titulaires. Les collègues ont obtenu des grilles salariales car le problème était bien sûr aussi au niveau des rémunérations. Là encore, des avancées ont été obtenues. Les revendications pour les recrutés locaux sont, entre autres, l'abolition des vacances, l'exonération des frais de scolarité pour les enfants des personnels, la formation pour les non titulaires et la prise en charge financière du CAPES interne pour les non titulaires français enseignants (qui ont vocation à passer les concours de l'Education nationale).
- En Mauritanie, une commission de dialogue social se tient depuis 2 ans, sous la présidence du COCAC. Le travail du SNES, au-delà des revendications et du respect des droits des personnels, a permis notamment de régulariser les CDD (passage de 10 mois à 12 mois).
- Au Maroc, la question du dialogue social est au centre des travaux du SNES. Un travail est fait sur la question de l'imposition et le SNES revendique une exonération totale des frais de scolarité pour les recrutés locaux, même si, pour les personnels non français, la question du concours d'entrée fait problème. Le SNES gardera un œil vigilant sur l'annualisation du temps de travail et ses conséquences pour les administratifs.

Les échanges et tours de tables des stagiaires ont permis de mettre en exergue le travail syndical accompli dans les établissements, qui sont de taille et de type très différents. Les points soulevés ont toutefois permis de confirmer l'importance du travail syndical mené par les représentants SNES dans les établissements, sous l'égide des responsables pays dans les gros réseaux ; et de montrer l'importance de l'action collective, notamment pour contrer ou empêcher certaines dérives autoritaristes.

En conclusion, un travail rondement mené, un accueil très convivial par le proviseur et l'administration de Descartes qui nous ont donné des conditions optimales de travail, ainsi qu'une organisation exemplaire par le responsable Maroc et sa trésorière, que tous ont chaleureusement remerciés.

Le SNES hors de France a également effectué une tournée de certains établissements, accompagné du secrétaire Maroc et de la trésorière. Le programme en était à chaque fois une heure d'information syndicale avec les collègues et une entrevue avec le chef d'établissement.

Avec le chef d'établissement du **Lycée Lyautey à Casablanca**, le SNES a explicité son vote au CA de l'AEFE concernant le projet immobilier. Pour nous, il est inadmissible que, sur l'ensemble des projets présentés à ce CA, seul le Maroc soit un projet financé totalement par les fonds de l'établissement et un emprunt remboursable par l'établissement. Nous sommes d'ailleurs intervenus dans ce sens. Les échanges ont également permis d'aborder différents points de fonctionnement. D'une manière générale, la question de la nécessité d'un troisième adjoint compte tenu de la taille de l'établissement a été posée. Nous sommes également intervenus sur des cas individuels ou des aspects plus ciblés comme le problème d'encadrement en EPS. Un collègue étant parti pour des raisons administratives (le SNES a demandé à nouveau un accompagnement par l'administration plus proche pour les collègues nouveaux arrivants), l'établissement se trouve en difficulté pour l'encadrement de l'EPS. Preuve, s'il en est, qu'au Maroc aussi, la question de l'attractivité et du recrutement pose problème. La délégation est également intervenue sur le cas d'une collègue, ex recruté locale et lauréate de concours administratif et pour laquelle un poste de résident viendrait régulariser ce parcours de carrière.

L'heure d'information syndicale à Lyautey a permis d'évoquer les salaires fonction publique et le combat indemnitaire mené par le SNES à l'AEFE, notamment l'ISVL. Des échanges ont porté sur le problème des créations de postes et les blocages quasi systématiques qui mettent les établissements en difficultés. Le SNES demande que les résidentialisations des titulaires non résidents (TNR) soient suivies d'effet quand elles sont votées localement. Au programme, également, le problème des concours et la non application à l'étranger de la loi Sauvadet (résorption de la précarité) ainsi que l'aide à la scolarité et l'avantage familial.

A l'OSUI Casablanca- lycée Massignon, les échanges se sont concentrés sur des questions locales, mais aussi liées à la politique de la MLF notamment concernant l'instauration des **enseignants référents**. Le SNES a rappelé son opposition à ces référents qui viennent parfois troubler la position « hiérarchique » au sein des établissements à l'instar des conseillers pédagogiques AEFE. Contrairement aux conseillers pédagogiques de l'AEFE, les résidents MLF/OSUI ne sont pas des expatriés. La **notion de transparence** a également fait l'objet d'échanges. Le SNES a rappelé que les instances, notamment le conseil d'établissement, était le lieu privilégié où devaient se traiter les questions de l'établissement. La question des besoins et la carte des emplois abordée plus haut ont été reprises. L'administration met en avant un développement très rapide de l'établissement. (770 élèves en 2008, 1500 aujourd'hui). **Pour le SNES, c'est en fait une raison supplémentaire pour que les besoins et moyens soient présentés en CE, ainsi que les nécessité de création de postes, et les attributions de fonctions déterminées en toute transparence.**

A l'OSUI Malraux (Rabat), l'établissement connaissait une crise de représentation à l'arrivée des responsables SNES hors de France et Maroc. Les élus des personnels ont démissionné de leur mandat. Parmi les griefs envers la direction, des problèmes de transparence, notamment sur la présentation du budget en conseil d'établissement, et principalement un problème de dialogue, social ou autre. L'heure d'information syndicale avec les collègues a permis de rappeler ce que doivent être les bases du dialogue social, et d'envisager des pistes qui permettraient de sortir de cette crise. Les échanges avec le chef d'établissement ont permis au SNES de revenir sur les points de litiges. La transparence doit être de mise, y compris sur la communication du budget. Le SNES a rappelé des principes, d'ailleurs contenus dans la circulaire « instances » de l'AEFE, dont les établissements de l'OSUI (MLF) sont censés s'inspirer. Pour nous, le travail en instance est fondamental. Les personnels doivent pouvoir s'exprimer sur l'utilisation des moyens, tant sur ce qui relève du pédagogique direct (crédits pédagogiques, voyages scolaires) que sur le fonctionnement de l'établissement. L'établissement n'a par ailleurs pas l'air d'être en difficulté financière, même si la part patronale des pensions civiles pèse très lourd, ce qui nous est confirmé. Le SNES a rappelé son opposition à la mesure prise en 2007 (prise en charge part patronale pour les détaché(es), d'autant plus que la MLF, association, n'a aucune compensation, contrairement à l'AEFE qui bénéficie de crédits, même si ces derniers sont là aussi très insuffisants. Nous avons rappelé aussi notre opposition à la création des professeurs « référents » à l'OSUI, d'autant plus que, s'il ne s'agit évidemment pas de s'opposer aux collègues, les modes de désignations restent pour le moins mystérieux et les surcharges de travail non récompensées financièrement.

A Meknès, l'heure d'information syndicale a connu une forte affluence. De nombreux problèmes ont été soulevés par les personnels, notamment sur des prises de décisions unilatérales, par l'administration. L'attractivité demeure un problème à Meknès, où cette année encore 4 postes ont été non pourvus. Le SNES veillera bien sûr au gel de ses postes, nécessaires à l'établissement. Des urgences de rénovations et d'entretiens au niveau des locaux ont également été pointées. Là encore, on peut s'étonner que de telles priorités ne fassent pas l'objet de débat avec les élus représentants des personnels. La section SNES joue pleinement son rôle dans cet établissement où le dialogue social n'est pas facile. Le SNES intervient à tous les niveaux (établissement, SCAC, AEFE) pour régler les problèmes, comme la date des contrats locaux au 03 septembre ou la récupération de la journée du 1^{er} Moharam.

L'entretien avec le chef d'établissement a confirmé cette difficulté de dialogue. Les points soulevés par les collègues ont bien sûr été abordés, sans réel échange constructif. Au-delà d'informations et données techniques qui ne font généralement pas débat, les positions de l'administration nous sont apparues comme relevant d'un blocage. Le SNES suivra attentivement ces dossiers et les conditions dans lesquels le dialogue social se fait à Meknès. Les personnels, quant à eux, comptent bien se faire entendre et envisage de déposer un préavis de grève après la rentrée de janvier.

La semaine s'est achevée par une **visite au SCAC** des responsables hors de France et Maroc. De nombreux points évoqués plus haut ont été repris. Le SNES a également abordé les récentes négociations et évolutions possibles des opérations de recrutement sur le réseau Maroc. Un litige sur la représentativité syndicale avait été réglé quelques jours auparavant suite à la position et aux interventions du SNES, les choses étant rentrées dans l'ordre sur ce point. Là encore, les grandes lignes et positions du SNES ont été rappelées et l'administration nous a paru à l'écoute des questions soulevées. Les échanges sur les contrats locaux vont reprendre dans le cadre du dialogue social et là aussi, le SNES sera présent et actif pour porter les revendications des personnels et faire avancer les dossiers.

Compte rendu de la tournée et du stage de formation syndicale à Mayotte

Du 10 au 14 décembre dernier, un militant du SNES HDF a effectué une tournée à Mayotte afin de rencontrer les collègues lors d'heures mensuelles information syndicale et d'animer un stage de formation destiné aux commissaires paritaires.

Le système éducatif à Mayotte, sujet au coeur des discussions avec la future indexation des salaires et les changements prévisibles à venir (décret sur la durée des séjours et indemnité d'éloignement) est dans un état très préoccupant tant au niveau des infrastructures, du nombre insuffisant d'enseignants titulaires que des moyens mis en oeuvre pour élever le niveau de connaissance et améliorer les résultats aux examens, résultats très faibles avec peu de possibilités de poursuite d'études ou de travail sur place.

Mayotte est désormais le département qui emploie, en proportion, le plus de contractuels, personnels précaires, souvent sans formation ni préparation aux métiers de l'enseignement. Près de 500 dans le second degré (pour environ 2000 titulaires). Près de 400 dans le premier degré (pour environ 2500 titulaires). Le taux de contractuels peut atteindre 50% dans certains établissements de l'île.

Niveau des élèves très faible, manque récurrent d'enseignants titulaires. Mais quelle politique est donc mise en oeuvre pour y remédier ?

Certainement pas la décision du vice-recteur (VR) de scolariser en collège les élèves du primaire ayant l'âge d'entrer en 6ème (conséquences : ouvertures jusqu' à 10 classes de 6ème à la rentrée 2012 sans que les structures desdits établissements évoluent ; nécessité de consacrer les premières séances de cours à l'apprentissage de la tenue d'un stylo!)

Certainement pas la décision du VR de bloquer des postes en lycée pour des contractuels peu formés et ce, au détriment des enseignants titulaires.

Certainement pas les politiques autoritaristes des VR se succédant à Mayotte avec un record l'an dernier d'une vingtaine de non renouvellements de séjours, avec le blocage sur l'île de collègues en première ou troisième année qui souhaitaient réintégrer leur académie d'origine ou participer au mouvement inter.

Certainement pas la politique du MEN qui cautionne les agissements des VR mais qui bloque également de nombreux enseignants qui, ayant déjà exercé dans une collectivité d'outre-mer (COM) puis, dans la foulée, ayant été détachés à l'AEFE/MLF sont obligés d'exercer 2 ans en France métropolitaine/DOM afin de pouvoir candidater à nouveau sur Mayotte.

Certes la crise sociale d'octobre 2011 liée à la cherté de la vie et au chômage ambiant a été un facteur non négligeable concernant la crise de recrutement de la rentrée dernière (près de 200 postes de titulaires restés vacants dans le second degré). Mais elle n'explique pas le caractère récurrent de la désaffection des enseignants pour cette destination.

Le SNES, lors des rencontres récentes avec la DGRH du MEN et avec le ministère de l'outre-mer, a fait des propositions concrètes visant à redonner une attractivité à ce nouveau département.

- Indexation des salaires **pour tous les fonctionnaires** avec un taux minimum calqué sur celui de la Réunion soit 1,53 (la plupart des enseignants du premier degré et près de 20% de ceux du second degré sont résidents et ne perçoivent donc pas l'indemnité d'éloignement (IE).

Pour les enseignants en séjour

- Maintien de l'indemnité d'éloignement au niveau actuel et modification du décret 96-1027 permettant d'augmenter le nombre de séjours consécutifs de 2 à 3.

- Verser une indemnité forfaitaire de changement de résidence (IFCR) aux néotitulaires qui ne la perçoivent pas.

Pour les contractuels

- Accès élargi à la formation à travers les congés formation et préparation aux divers concours internes et externes

Fluidifier le mouvement

- Fin des non renouvellements de séjour (il y en a encore une dizaine cette année)

- Fin du blocage pour la participation au mouvement inter des enseignants en cours de séjour (1ère et 3ème année)

- Retour à la possibilité pour les enseignants détachés à l'AEFE/MLF d'exercer à Mayotte même s'ils avaient déjà exercé en COM avant leur détachement à l'AEFE/MLF.

Faire passer la majorité des établissements en éducation prioritaire et développer l'apprentissage à travers la voie professionnelle. Utiliser les compétences, en français langue seconde, des enseignants présents, le français n'étant pas la langue maternelle des jeunes mahorais comme des élèves comoriens scolarisés et issus le plus souvent de l'immigration clandestine.

En ce qui concerne l'indexation et la modification des décrets interministériels relatifs à la durée des séjours et indemnités d'éloignement, le gouvernement prendra une décision une fois que le rapport des inspecteurs en mission en novembre dernier lui sera transmis.

Le SNES HDF sera vigilant pour que ces décisions importantes soient prises dans la concertation/négociation et sera prêt à mobiliser ses militants/sympathisants si les mesures proposées allaient à l'encontre de ses mandats.

Les deux derniers jours de cette tournée à Mayotte ont été consacrés au stage de formation syndicale regroupant plus d'une quarantaine de participants.

La première journée a été l'objet de l'étude des décrets relatifs à Mayotte et aux COM plus généralement (séjour, indemnité de changement de résidence, d'éloignement...) mais aussi au rôle des représentants syndicaux élus dans les conseils d'administration. Le point a également été fait sur le système toujours plus complexe des retraites lié aux réformes successives de cette dernière décennie. Rappelons également que le SNES HDF a relancé le ministère de l'outre-mer quant à la création d'un dispositif permettant de compenser la disparition programmée, pour 2028, de l'indemnité temporaire de retraite.

La deuxième journée a été consacrée à la formation des commissaires paritaires siégeant dans les commissions administratives paritaires locales (CAPL ou le SNES est ultra majoritaire à Mayotte) à travers l'étude des différentes opérations de gestion de carrière (promotion, hors classe, liste d'aptitude, contestation de notation, mouvements inter et intra...)

Des stratégies d'action ont été étudiées afin de contrer une administration toujours plus autoritariste. Pour exemple, le nouveau VR, dans le barème hors classe des certifiés, a décidé d'augmenter considérablement les points liés à la compétence professionnelle. Une véritable provocation lorsque l'on connaît tous les passe-droits que cela engendre !

Le SNES HDF remercie les membres de la section SNES de Mayotte pour la qualité de l'organisation de ces deux journées de stage ainsi que pour leur accueil chaleureux.

8. Un nouveau site très bientôt !

Pour mener mieux encore notre action collective pour la défense des personnels, [le site du SNES hors de France fera très prochainement peau neuve](#). Remercions Jérôme et Christophe pour leur collaboration, ainsi que celles et ceux qui ont contribué à ce projet.

Patrick Soldat
Secrétaire national chargé
des questions hors de France,
Annie DELPORTE, Roger FERRARI,
Henri-Jean NOURI, Laurent PICARD
Membres du Secteur Hors de France