

ENCORE PLUS DE GRÉVISTES LE 12 OCTOBRE !

C'est l'objectif que nous nous fixons en France et c'est aussi celui que nous devons avoir à l'étranger. La loi sur les retraites est en examen au Sénat mais le gouvernement de Sarkozy reste inflexible.

Le 12 octobre sera une étape décisive dans l'action pour faire renoncer l'Elysée à son projet de recul de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans. La campagne unitaire menée par les organisations syndicales a porté ses fruits : l'opinion, dans sa grande majorité, ne croit plus à la « solution » Sarkozy pour soi-disant sauver les retraites ! D'autres solutions de financement existent mais elles ont le grand défaut de déplaire aux amis du président.

Cette soi-disant réforme est inacceptable, elle doit être retirée pour débiter la négociation qui n'a jamais eu lieu sur le sujet.

Si l'on réfléchit bien, inacceptable est le mot qui convient pour tous les aspects de la politique actuelle du Chef de l'Etat et de son gouvernement. Fonction publique, salaires, éducation, santé, protection sociale, immigration peuvent tous être qualifiés de la même manière et doivent être pris en compte pour l'après 12 octobre.

Il en est de même hors de France. La listes des mesures ou non mesures inacceptables est très longue : niveaux insuffisants des ISVL, non modification du congé maladie, droits de scolarité, situation des personnels recrutés locaux, arbitraire, autoritarisme, atteinte aux droits syndicaux.

*Nous devons nous mettre en grève le 12 octobre sur les retraites mais aussi sur tous les points « inacceptables » de notre situation spécifique à l'étranger. **Faites de cette journée de grève, le début ou une étape de votre action pour arracher les droits que l'on nous refuse.** Manifestez-vous auprès des établissements, des SCAC, des ambassades, de l'AEFE et du ministère des Affaires étrangères pour la défense des personnels, avec le SNES/FSU.*

Paris, le 8 octobre 2010



H.D.F.
INFO
N° 3

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)
e-mail : hdf@snes.edu

SOMMAIRE

1. Bilan de la grève et actions du 23 septembre dans le réseau : contre la réforme des retraites et la politique de l'AEFE
2. Retraite : à l'étranger aussi, le projet de réforme est brutal et injuste
3. Rencontre SNES/FSU avec la direction de l'AEFE
4. Droit de grève à l'étranger
5. Réunion de dialogue social pour les personnels du siège de l'AEFE
6. Elections au conseil d'établissement, revendications du SNES et syndicalisation
7. Recrutés locaux
8. Bourses scolaires : un combat indispensable
9. Recrutement en Nouvelle-Calédonie et Wallis
10. Affectations en Andorre – rentrée 2011
11. Le SNES sur le terrain : Espagne

Annexes :

- Tableau des barres d'entrée en Nouvelle- Calédonie et Wallis
- Tableau des capacités d'accueil en Nouvelle-Calédonie et Wallis

1. Bilan de la grève et actions du 23 septembre dans le réseau : contre la réforme des retraites et la politique de l'AEFE

Le 23 septembre a connu des points forts dans le réseau AEFE. Les personnels hors de France ne sont évidemment pas dupes sur la réforme des retraites et se sont fortement mobilisés comme à Lisbonne, Brasilia, Bogota ou Moscou. Les AG ont été l'occasion de faire le point, sur les retraites, bien sûr, mais également sur la situation des personnels du réseau AEFE. Les revendications salariales, ce n'est pas un hasard, sont souvent au centre des préoccupations des personnels. On sait que de nombreux pays sont dans le cadre d'actions plus longues sur les ISVL, entre autres. Certains, comme à Douala, devant l'évolution trop lente ou insuffisante de l'indemnité rejoignent le mouvement et viennent ainsi illustrer les arguments défendus par le SNES/FSU sur le dossier : l'AEFE doit apporter des réponses concrètes sur le dossier ISVL et prendre réellement en compte la situation des personnels. Pour le SNES/FSU, c'est ainsi que commence le dialogue social ! Ce ne sont pas, sur ce dossier comme sur d'autres, les intimidations envers les personnels, comme aux Emirats Arabes Unis, qui feront taire ceux-ci sur leurs revendications. Le mouvement dure et les personnels du réseau AEFE ont démontré que leur détermination ne faiblirait pas, la voix des personnels non plus !

2. Retraite : à l'étranger aussi, le projet de réforme est brutal et injuste

Travailler plus pour des pensions plus faibles

La nouvelle réforme des retraites qui repousserait les âges du départ à la retraite et de l'annulation de la décote pénalise particulièrement les enseignants et singulièrement ceux exerçant à l'étranger.

Les enseignants du second degré commencent habituellement au plus tôt leur carrière à 24 ou 25 ans, de ce fait il leur sera pratiquement impossible d'avoir toutes les annuités exigées (bientôt 41 annuités !). Or actuellement, chaque année de décote se traduit par une baisse de 3% sur la pension (pour un certifié 11ème échelon classe normale cela fait **91 €** par mois) et à terme 5 % (pour un certifié 11ème échelon classe normale cela fait **152 € par mois**). Aussi, les enseignants sont donc particulièrement concernés par le report progressif à 67 ans de l'âge d'annulation de la décote.

Mais l'augmentation de l'âge légal de la retraite à 62 ans a des incidences spécifiques pour les personnels ayant effectué tout ou partie de leur carrière à l'étranger. Pour certains, ces périodes passées à l'étranger ne sont pas comptabilisées dans leurs annuités. Ce sont d'abord les résidents à recrutement différé dont les 3 mois de disponibilité ne comptent pas pour la retraite de la fonction publique et qui dorénavant ne peuvent même plus être rachetés. Ce sont aussi les collègues ayant suivi leur conjoint qui pour certains (et surtout certaines) accumulent des périodes de disponibilité. Mais il est une autre conséquence qui ne touche pas au taux de la pension mais bien au moment du départ. Ainsi, ceux qui ont été affectés pendant de longues périodes hors d'Europe pouvaient partir dès 60 ans à taux plein. Avec la réforme, même en ayant les annuités, ils devront attendre 62 ans.

Bonifications hors d'Europe.

Effectivement, les personnels qui ont effectué une partie de leur carrière hors d'Europe bénéficient d'une bonification de trimestre(s) qui varie selon le pays d'affectation. Elle devait compenser les conditions d'exercice et de vie parfois très difficiles que vivent ces personnels. Le projet de réforme prévoit que ces bonifications n'entreront pas dans le calcul de la surcote. Ainsi, ces personnels qui, grâce à ces bonifications, sont susceptibles d'avoir un nombre supérieur d'annuités n'en verront pas l'effet financier. Cumulé au départ à 62 ans imposé c'est la double peine !

Les députés ont également adopté un amendement (n° 32) présenté par plusieurs députés UMP. Il prévoit qu'avant le 31 mars 2011, le gouvernement doit remettre au Parlement un rapport sur les dispositions qui permettent aux fonctionnaires d'acquérir des trimestres supplémentaires gratuits (bonifications du « cinquième », bonifications « de dépaysement », bonifications « Outre-Mer », bonifications « pour services aériens », etc...), inscrites à l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires ». La menace sur les bonifications pèse à nouveau. Sans la mobilisation des personnels, il est à craindre que le gouvernement ne considère que leur fin soit souhaitable.

Mères de trois enfants : la brèche reste à élargir !

Cette mesure concerne aussi les femmes à l'étranger, y compris celles qui sont actuellement en disponibilité pour suivre conjoint. Le droit en vigueur permet aux femmes ayant donné naissance à trois enfants et disposant de 15 annuités dans la fonction publique de prendre leur retraite sans décote. La suppression de ce droit est prévue par la réforme, malgré des aménagements successifs à mettre à notre actif.

En vertu de l'amendement du gouvernement (728), ce droit resterait acquis aux fonctionnaires parents de trois enfants et totalisant 15 années de service "à moins de cinq années de la retraite".

Pour celles qui ne remplissent pas cette condition d'âge, deux évolutions sont à noter depuis le texte de juillet.

Le droit doit être acquis au 1er janvier 2012. Pour un calcul de la pension selon les règles en vigueur actuellement (référence à l'année d'ouverture du droit) la demande devra avoir été déposée avant le 1er janvier 2011 et prendre effet avant le 1er juillet 2011.

Mais, les périodes de services auxiliaires ou accomplis comme non titulaire, même validées, seraient écartées des services pris en compte pour atteindre le total de 15 ans de service.

Bon nombre de collègues dans cette situation s'interrogent sur leur devenir. En poussant hors de l'activité professionnelle des milliers de femmes, le projet les pénalise et fragilise particulièrement les missions de l'éducation.

La loi n'est pas encore votée ! Continuons à combattre ce texte.

**A l'étranger aussi, mobilisons nous.
TOUS EN GREVE LE 12 OCTOBRE.**

3. Rencontre SNES/FSU avec la direction de l'AEFE

Le SNES/FSU a été reçu par la direction de l'AEFE au grand complet pour faire un point sur la situation à la rentrée, en particulier sur la situation des ISVL et les difficultés des personnels du réseau.

Le SNES/FSU intervient tout d'abord vivement pour dénoncer les **attaques au droit syndical** (article ci-dessous) et au droit de grève, en faisant référence à la situation d'Abu Dhabi.

ISVL: la publication des nouveaux arrêtés en date du 01.10.10 et les variations des niveaux d'ISVL dans la foulée des IE est très loin de régler les difficultés des personnels. Nous rappelons pour principe (confirmé par l'AEFE) que les ISVL, pour le réseau, sont financées à 95% par les établissements et que seuls 5% de fait, reviennent à la charge effective de l'AEFE. Dans un tel contexte, on ne voit pas pourquoi, là où localement tout est en place pour accéder aux revendications des personnels, ces derniers se voient refuser des variations positives d'ISVL par l'AEFE. L'agence répond que la résistance est forte à Bercy et s'appuie sur cet argument. Le SNES/FSU dénonce à nouveau la situation de blocage sur les ISVL : pour nous, le fonctionnement actuel a largement atteint sa limite. Rappel est fait de nos positions sur la question sous forme de propositions: rebasage des ISVL les plus basses, modifications en montants ou en ratio ISVL/IE là où c'est nécessaire (les dossiers de nos collègues le démontrent parfaitement), plan pluriannuel de variations pour les hausses demandées avec engagement ferme de l'administration. Nous rappelons les actions en cours, de plus ou moins longue date sur les ISVL, notamment en République Tchèque, en Espagne, en Uruguay, en Colombie et au Brésil.

Une discussion est engagée sur le **Brésil**, et en particulier sur la « solution » à l'étude qui reviendrait à déconventionner l'établissement de Rio. La directrice évoque des difficultés locales liées, selon elle, aux moyens avancés par les différentes parties pour sortir de la crise. Le déconventionnement est effectivement à l'étude au niveau du comité de gestion. L'AEFE, dit-elle, a été très claire dans son message: elle ne peut s'opposer techniquement si l'association de parents décide de sortir de la convention mais a explicitement exposé le fait que toute solution envisagée devait profiter aux personnels. L'agence indique ainsi avoir évoqué une « ligne rouge » à ne pas franchir. Pour le SNES/FSU, le déconventionnement n'est évidemment pas une solution et nous devons nous y opposer avec force. Nous n'avons pas d'exemple de déconventionnement qui aurait été favorable aux personnels. La règle est plutôt celle d'introduire des nouvelles règles à géométrie très

variables, la plupart du temps défavorables et qui peuvent plonger les personnels dans la précarité. L'agence répond qu'aucune décision n'est prise, donne quelques garanties verbales sur sa position (qui ne vont pas forcément en faveur du déconventionnement) et ajoute qu'en tout état de cause, rien n'interviendra avant l'été 2012.

Le SNES revient sur les engagements du Ministre Kouchner sur le **congé maladie**. Le silence qui s'ensuit est éloquent. Pour résumer, rien ne semble s'être passé au niveau de la direction générale de l'administration. Est-ce comme cela que les personnels sont considérés?

Sur l'**aide à la scolarité**, la rallonge de 10M € est insuffisante et il manquera 7 M pour 2011. Un rapport parlementaire devrait être remis en octobre dont les conclusions ne sont pas encore connues. Nous rappelons notre position sur cette mesure électoraliste du candidat Sarkozy et les dégâts causés par celles-ci à de nombreux niveaux, dégâts d'ailleurs quasi unanimement confirmés par la communauté, qui frappe par rebond les fonctionnaires à l'étranger, par exemple, qui sont discriminés sur l'octroi des **bourses scolaires**. À ce titre, le SNES réitère sa demande de chiffrage de la mesure, vivement contestée par nous, qui consiste à écarter les fonctionnaires et les résidents en particulier, de l'accès aux bourses de scolarité. Aucune réponse de l'administration sur ce point qui semble être plus qu'un grand mystère mais qui sur le fond, relève d'une mesure que nous avons toujours dénoncée comme inéquitable.

Budget 2011

L'agence confirme la reconduction de la dotation du programme 185 (engagement de l'Etat pour 3 ans). En 2013, la partie part patronale des pensions civiles sera juste couverte dans la programmation. Une grande interrogation se pose concernant 2012 et le nouveau fonctionnement du programme immobilier et de son financement.

Des questions sont également soulevées sur le **décret 2002-22**, la possible évolution de **statut des établissements**. Sur ce dernier point, le SNES/FSU réaffirme sa volonté de voir évoluer le conseil d'établissement vers un fonctionnement de type conseil d'administration. Nous évoquons en particulier les problèmes posés par les présentations des budgets des EGD, votés en conseil d'administration à l'AEFE mais sans réelle connaissance de données que l'agence se refuse d'ailleurs à fournir malgré les demandes répétées du SNES/FSU. Sur place, dans les établissements, les présentations nous semblent également insuffisantes et doivent être votées. Le budget est un point central de la vie des établissements, y compris pour ce qui relève des revendications des personnels. Selon nous, ces derniers ont donc une part active à prendre dans leur élaboration. Prenez les budgets en main lors des conseils d'établissement à venir. Toute interrogation est légitime et les personnels sont en droit de connaître les évolutions, de débusquer les carences dans les budgets qui sont la traduction chiffrée des politiques des établissements.

4. Droit de grève à l'étranger

Beaucoup de contrevérités voire de mensonges circulent sur l'exercice du droit de grève à l'étranger. En la matière, il est bon de rappeler la circulaire N°1 / CM signée par Claude Cheysson, ministre des Relations extérieures, le 29 janvier 1982. Sur le sujet de la grève, le ministre rappelle aux chefs de postes diplomatiques « que le droit de grève s'exerce dans les établissements relevant à l'étranger des autorités françaises dans les mêmes conditions qu'en France. ».

La circulaire commence par « *Le principe du libre exercice du droit syndical par l'ensemble des citoyens, inscrit dans la constitution...* ». Il serait bon qu'un ministre des Affaires étrangères, soucieux de ce principe, le rappelle aux chefs de postes diplomatiques.

Autre époque, autres mœurs ! Et surtout autre politique ! Ne nous laissons pas impressionner par des considérations qui ne nous concernent pas.

Les droits ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas, alors utilisez vos droits, toutes et tous en grève le 12 octobre et ensuite !

5. Réunion de dialogue social pour les personnels du siège de l'AEFE

Une réunion de dialogue social pour les personnels du siège s'est tenue le 30/09/2010 en présence de la directrice.

En premier point, les participants sont revenus sur le statut de cette « instance » qui est une commission du CTP. La demande des organisations syndicales était d'avoir un CTP spécial comme le prévoit les textes selon notre interprétation. Pourtant, pour des raisons internes, cette structure n'a pas été créée au moment des dernières élections. Faute de quoi, les syndicats de la FSU ont proposé cette formule de commission. Cependant, la demande de création de cette instance spéciale n'est nullement abandonnée du côté syndical et elle a été reformulée afin qu'il en soit tenu compte lors de la création des prochaines structures « Comité Technique » à l'automne 2011.

Un échange a lieu sur les questions de formation des personnels du siège. Il en ressort que le droit à la formation des agents est respecté 20h/an/agent et que l'établissement a un plan de formation. Ce plan a pour orientation la préparation des concours, les finances publiques et la correspondance administrative, la culture du ministère des Affaires étrangères.

Une ligne budgétaire est consacrée à ce sujet. Les agents sont consultés sur leurs besoins en formation continue.

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)

Deux informations importantes nous ont été communiquées :

- le siège doit faire 10 % d'économie sur son fonctionnement ;
- le MAE souhaiterait récupérer au moins une partie de ces MAD (de 15 à 20 sur 40). Sur ce point, les syndicats de la FSU ont demandé à ce que les personnels soient informés très en amont et que des procédures soient discutées pour les éventuels retour au MAE. Sur le principe, la FSU considère que cette nouvelle réduction de moyens doit être combattue comme celles qui frappent le ministère depuis de nombreuses années.

Transparence sur la gestion des personnels

- les syndicats de la FSU se sont interrogés sur le rôle des CCPC pour le recrutement des personnels fonctionnaires du siège. Ces personnels sont pour la plupart électeurs aux CCPC et il est prévu que ces commission peuvent être consultées sur toutes les questions d'ordre individuel les concernant ;
- de même, les attributions de CDI pourraient aussi faire l'objet d'une demande d'avis en CCPC ainsi que les renouvellements de contrats ;
- sur les changements d'affectation de certains contractuels, la FSU a demandé que les personnels soient avertis assez tôt et que les raisons soient expliquées normalement y compris en présence d'un représentant syndical.

Avenir des contractuels non fonctionnaires

A ce jour aucun agent n'a bénéficié d'un CDI. Des contrats ont été renouvelés avec éventuellement à leur terme de 6 ans une possibilité de CDI mais rien n'est sûr pour les intéressés. Par ailleurs ces renouvellements ne sont pas transparents puisque la durée des nouveaux contrats est variable selon les personnes ! La pseudo commission (directrice, sg, chef de service) n'est pas un élément de transparence.

Prime de fonction et de résultat

Les fiches de poste ont été faites. Les fiches d'objectifs aussi. La PFR devrait être en œuvre d'ici à quelques mois sinon elle sera uniforme pour tous les personnels.

Compte épargne temps (CET)

Le décret est bloqué ! Encore un mystère des relations avec la tutelle.

Question sécurité

L'ACMO a été recruté et part en formation. Les plans d'évacuation ont été revus. Quid du registre de prévention ? Et quid du document unique ?

Carte de emplois

Quelle question, la carte des emplois, c'est l'organigramme ! Très bien, nous discuterons de ces 168 emplois en CTP !!!

6. Elections au conseil d'établissement, revendications du SNES et syndicalisation

La date des élections au CE approche. L'année dernière, l'action locale du SNES a permis de mettre au premier plan voire de faire avancer de nombreux dossiers : ISVL notamment au Brésil, en Uruguay, en Espagne, à Madagascar, actualisation des montants d'avantage familial, interventions dénonçant la mesure privant de bourses les enfants des collègues résidents qui a conduit à la prise en compte des situations individuelles par l'Agence, grèves relayant les revendications sur la suppression des trois mois de disponibilité et enfin actions pour la fin des abattements sur les congés maladie et contre la précarité des recrutés locaux... Le SNES ne pourrait jamais entreprendre ces démarches et ces actions s'il n'était pas soutenu par une forte syndicalisation. Ce sont les adhérentes et les adhérents qui permettent au SNES d'exister, ce sont eux qui font le SNES.

Pour renforcer nos axes revendicatifs, nous vous invitons à proposer systématiquement la syndicalisation à chaque fois que l'occasion se présente. Lorsqu'on mobilise pour voter au CE, lorsqu'un collègue vous demande de l'aider à faire un dossier de recrutement, à saisir la commission paritaire pour contester sa notation administrative etc....

D'une part il faut penser à la syndicalisation chaque fois en somme qu'un collègue nous sollicite pour le défendre. D'autre part et sans motifs particuliers, il faut également s'adresser aux collègues pour leur proposer la syndicalisation car l'expérience montre que beaucoup de collègues oublient de se syndiquer et qu'il suffit simplement de les relancer. De plus cette période du premier trimestre est cruciale en matière de syndicalisation. C'est maintenant que les collègues acceptent de se syndiquer.

Nous demandons aux sections de l'étranger de nous envoyer dès maintenant les cotisations qu'elles ont déjà collectées car les collègues qui cotisent souhaitent pouvoir bénéficier au plus vite des services Internet du SNES. Pour l'aider dans ce travail de syndicalisation, chaque **responsable** du SNES au niveau d'un établissement ou d'un pays dispose désormais d'un accès à la liste d'adhérents de son établissement ou de son pays. Il suffit d'aller sur le site national du SNES, *espace militants, des outils pour l'action* et enfin *liste d'adhérents*. Pour y accéder vous aurez besoin de votre n° d'adhérent et de votre mot de passe.

Bonne syndicalisation à toutes et tous.

7. Recrutés locaux

Des sections syndicales nous ont alertés sur l'interprétation qui était faite localement de la note n° 2188 datée du 21 septembre. La Directrice, lors de notre rencontre, nous a affirmé que cette note n'avait pas comme objectif de limiter les droits et/ou les avantages acquis des recrutés locaux mais bien de rappeler les obligations fixées par l'Agence aux établissements.

Cette note reprend en effet, les obligations contenues dans les circulaires 2551 et 2552 de 2001 : la non discrimination lors du recrutement ; l'existence de contrats et de grilles (il est même spécifié que celles-ci doivent permettre "à tous les salariés d'avoir une carrière dans l'établissement tenant compte à la fois de leur ancienneté et de leur compétence") ; le renvoi des contrats à un document type "convention collective ou règlement intérieur du travail" ; l'affiliation au régime de protection sociale et de fiscalité locale. Les recrutés locaux ont des droits affirmés par l'Agence. Les administrations locales doivent s'y conformer.

Le deuxième aspect est moins connu localement et doit être clarifié. Depuis plusieurs années, l'Agence entend abolir toute référence au barème de Montpellier. La note le rappelle. Mais attention, il ne s'agit ni de modifier la réalité des contrats des recrutés locaux, ni leur droits. Il s'agit de ne plus utiliser les termes qui se réfèrent

directement au système français. Par exemple, si l'Agence entend que l'on ne fasse plus mention du sigle « HSA » pour autant, les recrutés locaux continuent à avoir le droit à des heures supplémentaires annualisées et payées mensuellement ! L'administration locale ne peut se référer à cette note pour diminuer les droits des recrutés locaux. En revanche, si la terminologie du barème de Montpellier n'est plus utilisée, il peut rester une référence pour les représentants des personnels lors des négociations (existence des heures supplémentaires, taux, progression de carrière....).

Enfin, la note précise que "régulièrement des négociations sur les niveaux de rémunération des personnels en recrutement local" doivent avoir lieu. Localement, on ne peut imposer la signature d'un contrat à un collègue si les grilles et le règlement intérieur n'ont pas fait l'objet de discussions avec les représentants des personnels. L'Agence précise qu'elles ne doivent pas conduire nécessairement à une augmentation salariale. Mais, elle oublie de dire que chaque année le coût-vie est pris en compte pour les personnels du poste diplomatique. Il doit aussi, au minimum, l'être pour les recrutés locaux. De plus, les sections locales du Snes le savent bien, là où le rapport de force existe, lorsque les personnels, détachés et recrutés locaux se lancent en commun dans l'action, les négociations conduisent à des augmentations.

Cette note, comme tout document administratif, doit être communiquée aux représentants des personnels et/ou d'une organisation syndicale qui en fait la demande. Nous l'avons aussi rappelé à la Directrice

8. Bourses scolaires : un combat indispensable

Comme nous l'avons indiqué dans HDF info n° 15 du 2 juillet 2010, dès la rentrée, la bataille sur les bourses a repris. Le SNES a dénoncé dans les commissions nationales des bourses (CNB) de décembre et de juin dernier l'exclusion des résidents par l'agence qui, à l'aide d'un tour de passe passe administratif contraire à la légalité assimile les prestations familiales qu'elle doit à ses personnels à des aides à la scolarité et ainsi prive les collègues du bénéfice des bourses pour leurs enfants. Suite à notre insistance et devant l'importance du nombre de collègues lésés, l'agence s'est engagée à étudier les dossiers des personnels qui feraient un recours. C'est un premier pas mais qui reste insuffisant. Nous demandons le retrait pur et simple de cette mesure inique.

Intervention en commission locale des bourses (CLB) et transmission des informations.

Le SNES n'entend pas rester les bras croisés face à cette flagrante injustice. Le décret no 91-833 du 30 août 1991 relatif aux bourses scolaires au bénéfice d'enfants français résidant avec leur famille à l'étranger permet la présence des organisations représentatives des personnels enseignants dans les CLB. Il est important que les représentants locaux du SNES utilisent cette possibilité et s'y rendent massivement en se rapprochant du conseiller culturel si d'aventure on oubliait de les désigner. En effet l'article 4 du même décret précise que « la commission locale comprend des membres désignés par le chef de la mission diplomatique ou consulaire représentant les organisations syndicales représentatives des personnels enseignants ». Dans de nombreuses CLB l'année dernière, la mesure a déjà été critiquée par notre organisation syndicale sous des modalités diverses (vœu de retrait, non prise en compte dans la définition de la quotité) Il vous faut donc recommencer, amplifier le mouvement et nous faire remonter les dossiers en vue de la CNB du 15 décembre prochain.

9. Recrutement en Nouvelle-Calédonie et Wallis

Déclaration du SNES - FSU à la FPMN de recrutement pour la Nouvelle Calédonie et Wallis et Futuna - Rentrée 2011

A l'approche de l'entrée en vigueur de la loi sur le transfert de compétences pour le second degré (votée en juillet 2009), force est de constater la détérioration des conditions d'enseignement en Nouvelle Calédonie due en grande partie au désengagement de l'Etat mais aussi à la réforme Chatel du lycée.

- Suppression de 36 postes du second degré ces trois dernières années.
- Création de postes dans le supérieur MAIS sur les moyens du secondaire.
- Multiplication des postes à cheval sur plusieurs établissements.

- Augmentation de la violence scolaire liée à la sous dotation en postes de surveillants et son remplacement par de l'accompagnement éducatif.

Le mouvement est de plus « plombé ». De nombreux postes sont gelés et destinés à des non titulaires (MA et contractuels) ce qui contribue à précariser la situation générale des collègues. Le Snes a demandé, en vain, l'an dernier, la création d'un CAPES réservé à l'attention de ces personnels non titulaires ayant leur centre des intérêts matériels et moraux dans cette collectivité d'outre mer.

De plus, la réforme de la formation des maîtres entraîne le retrait du mouvement de plus d'une trentaine de postes réservés à des lauréats du concours. Le Snes dénonce par ailleurs les conditions dégradées de formation et d'entrée dans le métier pour ces jeunes.

A la demande récurrente du Snes de créer des postes de titulaires sur zone de remplacement, le vice recteur oppose systématiquement la bivalence pour ces créations ce qui est inacceptable.

Par ailleurs, le Snes revendique la liberté de choix du cadre dans lequel souhaite exercer l'agent : cadre Etat ou cadre territorial, conformément à la loi organique, mais qui est mis à mal par l'Etat qui ne donne plus les intérêts matériels et moraux (IMM) qu'à titre exceptionnel.

Enfin, un certain nombre de dysfonctionnements récurrents, que le Snes dénonce chaque année lors de la FPMN sont toujours d'actualité :

- Interdiction de muter avant 2 ans sur poste en contradiction avec le statut de la fonction publique. De plus, aucune référence à cette « interdiction » ne figure dans la note de service au BO du 20 mai 2010.
- Retards importants et mauvaise volonté du vice rectorat pour payer l'IFCR (indemnité forfaitaire de changement de résidence) et l'IE (indemnité d'éloignement). Près de 14 mois de retard ! Il n'est pas acceptable que des collègues soient obligés de menacer l'administration d'un recours au TA pour percevoir ces indemnités. Le Snes demande que les rectorats des académies d'origine versent systématiquement, sur demande des intéressés, les avances d'IFCR comme le prévoit l'article 66 du décret 98-844 du 22 septembre 1998.
- De nombreux collègues métropolitains mis à disposition de la Nouvelle Calédonie ne sont libérés de leurs obligations de service que 2 ou 3 jours avant leur départ alors qu'ils doivent préparer leur voyage et installation future (la Nouvelle Calédonie est éloignée de plus de 20 000 km de la métropole). Le SNES demande que le MEN donne des instructions aux recteurs afin qu'ils libèrent les collègues 15 jours à l'avance pour qu'ils puissent préparer leur départ. En effet, ces collègues ont déjà fait une demi année scolaire et partent pour une autre entière avec tous les problèmes d'adaptation et d'installation que cela comporte.

Wallis et Futuna

En mai dernier, le Vice Recteur (VR) de Wallis et Futuna a décidé de ne pas renouveler le séjour de 5 collègues. Le Snes a dénoncé cette décision arbitraire qui, de plus, intervenait très tardivement, bien après la période de formulation des vœux pour le mouvement inter.

D'autre part, l'absence de motivation concernant les avis du VR ainsi que l'obstruction des chefs d'établissement, qui ont refusé de porter à la connaissance des collègues l'avis relatif au non renouvellement de leur séjour, ne peuvent être tolérés. Preuves supplémentaires de l'absence de dialogue social sur ce territoire, ce que le Snes a déjà dénoncé à de nombreuses reprises.

Les personnels doivent pouvoir porter toute question relative à leur carrière devant une instance paritaire à Wallis comme ailleurs.

Aussi, le Snes demande la mise en place d'un groupe de travail paritaire à Wallis et Futuna permettant l'échange d'avis qui pourraient être contradictoires.

(Voir tableaux des barres d'entrée et des capacités en annexes).

10. Affectation en Andorre – rentrée 2011

La note de service n° 2010-130 portant sur les candidatures des postes dans les établissements d'enseignement français en Andorre pour la rentrée 2011 est parue au BO du 7/10/2010.

Les personnels retenus sont affectés dans la Principauté d'Andorre sans limite de durée. Lorsque les collègues souhaitent quitter l'Andorre, ils peuvent retourner dans leur académie d'origine.

Personnels concernés

Tous les personnels titulaires ou stagiaires susceptibles d'être titularisés au 01/09/2011 des différentes catégories de personnels de l'enseignement public relevant du MEN peuvent être candidats.

Calendrier des opérations

Les lettres de demande de dossier de candidature doivent impérativement être envoyées à l'adresse suivante : Ministère de l'éducation nationale, direction générale de l'enseignement scolaire, service du budget, de la performance et des établissements, sous direction de la performance et du dialogue avec les académies, mission Outre Mer Andorre, DGESCO-MOM, 110 rue de Grenelle - 75357 Paris cedex 07 (bien préciser le grade, la situation administrative exacte et l'adresse personnelle complète) avant le 14 décembre 2010 inclus.

La date limite de visa du dossier de candidature par le chef d'établissement (avant transmission au recteur) est fixée au **25 janvier 2011** inclus. Les dossiers doivent être dûment complétés et accompagnés de toutes les pièces administratives demandées (état de services, dernier arrêté de promotion d'échelon, copie des trois derniers rapports d'inspection ou copie des trois dernières fiches de notation).

Enfin, **la date limite de réception par la mission Outre Mer Andorre** des dossiers de candidatures acheminés par la voie hiérarchique est le **22 février 2011** inclus.

Attention, tout dossier parvenant hors délai, établi sur d'autres imprimés que ceux délivrés par la mission Outre Mer Andorre, acheminé en dehors de la voie hiérarchique ou qui n'a pas été demandé par lettre personnelle parvenue à la mission Outre-Mer Andorre le 14 décembre 2010 au plus tard, ne sera pas examiné.

Syndiqués, vous avez des droits ! Pensez à nous envoyer la fiche syndicale correspondant au mouvement d'affectation en Andorre !

Seule la fiche syndicale nous permet de suivre votre demande lors de la commission ministérielle de recrutement et de vous communiquer votre résultat à l'issue de cette commission (fin mai).

11. Le SNES sur le terrain : Espagne

Le SNES hors de France était présent à l'AG de rentrée en Espagne qui regroupait la quasi-totalité des S1, parfois accompagnés de militants, le trésorier pays ainsi qu'en invités, le représentant du SNUipp Espagne et un représentant du syndicat espagnol CCOO. Etaient présentes les sections d'Alicante, Barcelone, Madrid, Madrid Villanueva, Malaga et Valence. Le tour de table a démontré, une fois de plus le rôle important des sections SNES dans tout type d'établissement. Le travail des représentants et élus paye car c'est un accompagnement quotidien des personnels ; le suivi des dossiers centraux tels que l'application de la réforme de la seconde la carte des emplois montre à quel point la vie syndicale est importante et active. Des dérives ont d'ailleurs été dénoncées, qui concernent l'application des textes AEFÉ pour le recrutement des personnels locaux des EGD. Il est inacceptable de constater certaines entorses faites à ces textes, comme c'est le cas pour le recrutement au Lycée Français de Madrid. Un courrier à ce propos sera fait à la direction de l'AEFE. Deux dossiers ont tenu une place prépondérante à l'ordre du jour :

L'accès au supérieur espagnol pour les élèves du réseau (AEFE + MLF). C'est un dossier épineux et explosif. Suite à des modifications par l'Etat espagnol de l'accès à l'université, la question se pose pour une grande majorité du réseau. L'entrée en vigueur pour les inscriptions en 2010 a suscité de nombreux remous. Il est à

noter que de nombreuses difficultés avaient été pointées par le SNES/FSU dans la gestion de ce dossier. Malheureusement, le peu de considération de la part de l'ancienne équipe du SCAC n'a pas été propice à l'échange. La situation est actuellement très tendue ; les arguments proférés étant parfois de nature irrationnelle. Il n'en demeure pas moins que, pour le SNES/FSU, si des ajouts sont nécessaires (modules d'enseignement), il ne s'agit évidemment pas de faire mal et trop vite. Les représentants de SNES sont à nouveau des interlocuteurs entendus au niveau de l'ambassade et on ne peut que s'en réjouir. Le SNES/FSU y portera la défense de l'enseignement public, les atouts et les potentiels du réseau. Nous veillerons par ailleurs à ce que les propositions faites, à l'AEFE ou à la MLF soient dans la ligne d'un traitement équitable des élèves et des intervenants de l'éducation, mais également que les solutions avancées soient parfaitement dans le cadre des missions de l'AEFE et du service public d'éducation.

Les actions et revendications des personnels, notamment sur l'ISVL. Les personnels ne peuvent que constater le peu de considération dont fait preuve l'AEFE à leur égard, qui n'a pas encore pris toute la mesure des actions menées en Espagne. La lutte sur l'ISVL, les pertes salariales et le rejet des droits de première inscription pour les résidents est au centre des préoccupations des personnels. Le mouvement de juin, qui a d'ailleurs repris dès la rentrée de septembre, ne peut que s'amplifier, en se calant ou non sur les mouvements nationaux. De nouvelles formes d'actions viendront s'ajouter, qui pourront prendre des formes différentes suivant les établissements et les situations. Un fait est sûr, les personnels n'en resteront pas là et ce ne sont pas les atteintes aux droits constitutionnels de la part de certains parents, pourtant élus d'associations, ni même les attaques directes envers des représentants syndicaux ou l'incitation à la délation qui feront faiblir la détermination des personnels. Concernant ces derniers points, signalons qu'on peut attendre de la part de l'administration locale ou centrale, une clarification précise et ferme sur la garantie du droit syndical. Les personnels du réseau Espagne compte bien utiliser ce droit plus que jamais.

Roger FERRARI
Secrétaire national chargé
des questions hors de France,
Annie DELPORTE, Henri-Jean NOURI,
Patrick SOLDAT, Laurent PICARD
Membres du Secteur Hors de France.
RF/AD/HN/PS/LP

Annexes

BARRES 2011 : NOUVELLE CALEDONIE et WALLIS ET FUTUNA

DISCIPLINES	NOUVELLE CALEDONIE	WALLIS ET FUTUNA
DOCUMENTATION	162	170
LETTRES CLASSIQUES	210	56
LETTRES MODERNES	242	196
ANGLAIS	PPV	280
ESPAGNOL	220	
JAPONAIS	Pas de candidat	
HISTOIRE GEOGRAPHIE	216	250
S.E.S.	152	180
MATHEMATIQUES	230	236
TECHNOLOGIE	280	169
SCIENCES PHYSIQUES	240	189
S.V.T.	1630	276
EDUCATION MUSICALE	120	126
ARTS PLASTIQUES	166	130
G.M. PRODUCTIQUE	142	
SANTE ENVIRONNEMENT	90	
ECO GESTION A	126	
ECO GESTION B	690	
ECO GESTION C	142	

CAPACITES 2011 : NOUVELLE CALEDONIE et WALLIS ET FUTUNA

DISCIPLINES	NOUVELLE CALEDONIE dont néo titulaires prioritaires	WALLIS ET FUTUNA
DOCUMENTATION	9	4
LETTRES CLASSIQUES	4	1
LETTRES MODERNES	17 dont 4	4
ANGLAIS	6 dont 6	2
ESPAGNOL	9 dont 1	
JAPONAIS	1	
HISTOIRE GEOGRAPHIE	14 dont 4	3
S.E.S.	6	1
MATHEMATIQUES	16 dont 6	2
TECHNOLOGIE	8 dont 2	1
SCIENCES PHYSIQUES	13 dont 4	2
S.V.T.	4 dont 3	3
EDUCATION MUSICALE	6	1
ARTS PLASTIQUES	6 dont 1	1
G.M. PRODUCTIQUE	1	
SANTE ENVIRONNEMENT	1	
ECO GESTION A	3	
ECO GESTION B	1	
ECO GESTION C	3	
TOTAL	128 dont 31	26