

# IRRESPONSABLES ? QUI ?

H. D. F.  
INFO  
N°13



L'appel à la grève du 10 juin 2013 dans le réseau, date des premières épreuves du baccalauréat écrit dans la plupart des zones, a été massivement suivi dans de nombreux pays, et ce malgré le contexte compliqué.

D'aucuns, dont l'administration, qualifient le SNES-FSU et le SNUipp-FSU d'« irresponsables ».

• En 2011, ce sont les mobilisations des personnels qui ont permis un dépassement de l'enveloppe budgétaire de l'ISVL à hauteur de 2,4 millions € ;

• Auparavant, des revendications de revalorisations de l'indemnité spécifique de vie locale dans de nombreuses zones ont été suivies d'effet sous la pression de la mobilisation, relayée par le SNES-FSU ;

• Depuis l'ouverture du projet « refonte », le SNES, avec le SNUipp, ont contribué sans relâche au groupe de travail, proposant des critères, remontant les données des pays et établissement, revendiquant en portant la voix des personnels et l'image de la réalité du terrain et de ses nécessités ;

• Le SNES-FSU et le SNUipp-FSU ont annoncé, dès le début, qu'un projet ISVL à enveloppe constante serait un mauvais projet. **Les politiques d'hier et d'aujourd'hui ont une lourde responsabilité sur ce projet à bas coût qu'on veut nous imposer !**

De nombreuses **mobilisations locales**, comme en Tunisie, au Sénégal ou à Madagascar se sont poursuivies pour mettre un terme aux injustices annoncées contenues dans le projet. Dans d'autres réseaux, comme en Espagne ou au Portugal, la mobilisation sur l'ISVL durait depuis plusieurs années, visant à corriger des injustices de départ ;

**Les syndicats de la FSU continuent la lutte syndicale avec les personnels pour l'amélioration des conditions de travail et de rémunération.** Au dernier Conseil d'administration, nous avons fait des propositions et proposé un vote sur l'enveloppe budgétaire, Une fois de plus, et malgré la pétition lancée par le SNES et le SNUipp ayant recueilli plus de 1 500 signatures avant le CA, où les élus de la FSU ont siégé avec des pancartes "**représentant des personnels privé de ses droits**", le vote a été refusé : bel exemple de démocratie ! La Directrice de l'AEFE l'a clairement dit : "AEFE a d'autres priorités que l'ISVL des personnels résidents".

**Pas le SNES-FSU ni le SNUipp-FSU, qui poursuivront avec les personnels le travail et la mobilisation, sur le dossier ISVL mais aussi tous les autres, qui pesent lourd dans le quotidien des personnels et l'exercice de leur métier.**

**Rejoignez- nous dès la rentrée 2013 pour défendre l'Etablissement public et ses missions à l'étranger. Priorité à l'éducation à l'étranger aussi !**

Pensez à vous inscrire au stage syndical du SNES Hors de France les 27 et 28 août.

En attendant, bonnes vacances à toutes et tous.

Paris le 10 juillet 2013

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](mailto:hdf@snes.edu)

## SOMMAIRE :

1. Conseil d'administration de l'AEFE du 27 juin
2. Commission consultative paritaire centrale de l'AEFE des 3 et 24 juin
3. Commission Nationale des Bourses des 3 et 4 juillet
4. CAPN hors classe des certifiés 29e base du 28 juin
5. Groupe de travail écoles européennes du 18 juin
6. Commission consultative paritaire de la Mission Laïque Française du 28 juin
7. Le SNES sur le terrain : action Chili (Concepcion), stage Cône Sud (Buenos Aires)

# 1. Compte rendu du Conseil d'administration de l'AEFE du 27 juin 2013

## Déclaration liminaire SNES

- Tout d'abord, le SNES-FSU s'associe pleinement à la déclaration du SNUipp, pour la défense et le respect du droit syndical, individuel et collectif.

- Ensuite, sur l'indemnité spécifique de vie locale des personnels résidents, revenons quelques Conseils d'administration en arrière : on actait un dépassement à hauteur de 2,4M€ de l'enveloppe budgétaire sur la ligne ISVL, notamment pour réparer certaines situations dans des zones à indemnités trop basses. Tout le monde s'accordait alors pour dire qu'il y avait des nécessités.

Aujourd'hui, le projet refonte de l'ISVL va être mis en application et 30% des personnels résidents vont voir leur ISVL baisser alors que leur pouvoir d'achat dans sa dimension locale s'est dégradé. Ils ne sont pas entendus.

Beaucoup se sont mobilisés le 10 juin, à l'appel des syndicats de la FSU. Certains, engagés dans des actions plus longues ou plus fortes, ont eu droit à un dialogue, voire à des engagements mais la grande majorité n'a pas été entendue.

Les administrateurs du SNES-FSU, du SNUipp-FSU ont fait pour ce conseil deux nouvelles propositions, sur l'ISVL et sur l'avantage familial. Comme annoncé, nous demanderons un vote sur la question de l'ISVL qui s'inscrit à l'ordre du jour de ce conseil et entre pleinement dans ces attributions. Après avoir essuyé plusieurs refus, lors de leurs précédentes propositions, les personnels seront-ils entendus ?

Il en va du fonctionnement de cette instance et des règles de l'Établissement public.

Le SNES continue et continuera, avec le SNUipp et les syndicats de la FSU, à défendre l'établissement public et les missions de l'AEFE, en luttant contre l'insuffisance de la dotation budgétaire, contre le poids aujourd'hui écrasant et injuste de la part patronale des pensions civiles des détachés, pour les postes budgétaires, dans le réseau comme en centrale.

**Nous jouons à plein nos mandats, vous le savez**

**A ce titre, il n'est pas acceptable que nous recevions un traitement de défaveur dans nos propositions au CA, traitement de sous administrateurs privés de notre voix, de notre droit.**

**Cette voix, ce droit sont ceux des personnels. Nous ne lâcherons rien sur ce terrain, les personnels non plus. »**

## Situations particulières.

La directrice revient sur les situations de Libye et de Centrafrique.

### Libye-Tripoli :

**AEFE** : il s'agit pour l'instant de mettre l'établissement en sommeil. Il y avait 6 détachés à Tripoli (2 expatriés, 6 résidents dont 3 au second degré). C'est un établissement sous double convention (AEFE/MLF) Le directeur général de la **MLF intervient**, notamment sur le personnel de droit local. « Nous licencions les personnels dans les règles ». Il y a une mise en place d'une association parentale locale et pour l'établissement, la scolarisation sous CNED. On prévoit 80 élèves à la rentrée prochaine. Pour la MLF, ceci a été un investissement considérable pour la réouverture, et pas moindre pour sa fermeture.

### Centrafrique-Bangui

L'établissement avait été rouvert de la 3<sup>e</sup> à la terminale (classes d'examens) à l'issue des congés de printemps. Le Ministère a décidé de ne pas renvoyer les personnels sur place. L'annonce a été faite par l'ambassadeur le 20 juin. Des solutions ont été trouvées pour les personnels détachés expatriés, ou sont étudiées et suivies pour les personnels résidents. Il s'agit, dans les deux cas, de collègues qui étaient déjà en poste à Bangui ou qui venaient d'être recrutés pour la prochaine rentrée. La directrice indique que l'AEFE ne laisse pas tomber l'établissement. Elle travaille à des solutions pour la rentrée avec le comité de gestion. Un accord de partenariat sera élaboré. On attend 250 élèves à la rentrée, pour 646 aujourd'hui, ce qui aura, pour l'établissement des conséquences financières.

Le SNES-FSU intervient pour insister sur le fait que la situation à Bangui affecte l'ensemble de la communauté scolaire et donc des personnels. Nous avons suivi les questions de recrutement, notamment lors de la dernière CCPC (24 juin 2013) pour ce qui concerne la question des expatriés. Pour les résidents, nous insistons pour que des solutions soient trouvées, y compris pour le collègue d'EPS, recruté à Bangui pour la rentrée 2013, et qui se retrouve sans poste en France. Le SNES demande qu'une solution AEFÉ soit trouvée et qu'un autre poste lui soit proposé dans le réseau. Le SNES intervient également sur le futur fonctionnement de l'établissement et en particulier sur le manque à gagner des revenus d'écolage, avec les conséquences qui en découlent sur le fonctionnement de l'établissement, y compris sur la masse salariale locale.

### Mutualisation de l'enseignement français à Agadir

La directrice de l'AEFE est revenue sur l'accord qu'elle a signé avec la MLF pour ce qu'ils appellent pudiquement « la mutualisation de l'enseignement français à Agadir ». Le SNES est intervenu pour dénoncer ce coup de force de la MLF qui lorgnait sur le collège Gauguin depuis l'ouverture du lycée qui était censé assurer la continuité de l'enseignement français à Agadir et éviter ainsi aux jeunes d'aller à Marrakech. Déjà à cette époque, le SNES avait protesté contre cette création hors EGD. Il aurait mieux fallu faire un second cycle à Gauguin plutôt que d'ouvrir la porte à l'OSUI (nom de la MLF au Maroc). Car aujourd'hui, la MLF, forte de ses appuis politiques, force les feux ! Elle veut absorber le collège Gauguin et privatiser l'enseignement français à Agadir. Elle est où « l'offre complémentaire » ? L'établissement OSUI, qui n'a jamais été viable, veut faire le bon coup...manger celui qui va assurer son équilibre financier.

Mais l'affaire n'est pas encore faite car la FCPE n'entend pas laisser faire. Elle conteste l'accord passé qui n'a même pas fait l'objet d'un accord en CA de l'AEFE . D'ailleurs un parent d'élève ne s'y est pas trompé et a introduit un recours.

La FAPEE, elle, ne voit pas d'inconvénient à cette privatisation mais veille sur les droits de scolarité !

En réaction, le directeur général de la MLF s'est contenté de stigmatiser ceux qui n'ont pas compris que le Maroc a changé ! Oui il a changé mais pas en bien car l'enseignement public est dans un état lamentable et le pouvoir a ouvert la porte au privé...l'AEFE suit le mouvement, elle veut privatiser Gauguin.

Le président du conseil d'administration, lui, ne voit pas la différence car l'AEFE et la MLF ont les mêmes objectifs...un peu court !

La directrice répond à ses détracteurs que la décision passera évidemment en CA...la fermeture de l'EGD Gauguin !

### Présentation de la réforme de l'ISVL

Les informations sont les mêmes que celles présentées au Comité technique du 20 juin. (HDF info 12-point 1 [http://www.hdf.snes.edu/IMG/pdf/hdf\\_infos\\_12.pdf](http://www.hdf.snes.edu/IMG/pdf/hdf_infos_12.pdf))

**Pour ce Conseil d'administration, le SNES avait déposé une question sur l'ISVL et une demande de vote à l'ordre du jour, qui consistait à annuler les baisses de l'arrêté d'octobre** (le CA se tenant trop tard par rapport à l'arrêté du 01.07, déjà bouclé). Ci-dessous le message des syndicats de la FSU au Président du CA :

« Monsieur le président du Conseil d'administration de l'AEFE

La fin de cette année scolaire est marquée, pour les personnels résidents, par la mise en œuvre du processus de refonte de l'ISVL.

Cet exercice a suscité beaucoup d'espoir pour une grande partie des personnels. Les propositions soumises par l'administration au groupe de travail sont mitigées. Les critères retenus prennent en compte certains éléments des conditions de vie des résidents mais pas tous.

Surtout, ces critères sont bridés par les conditions dans lesquelles la refonte s'effectue : le budget constant.

L'application de la refonte en l'état va donc se traduire dans certains pays par des baisses d'ISVL qui, quoi que l'on dise, diminueront encore le pouvoir d'achat local des résidents et de leurs familles.

Dans cette situation, l'appréciation des personnels est déterminante pour mener à bien cette réforme de l'ISVL. Le groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises, des visioconférences sont organisées actuellement avec les

personnels de certains pays où les personnels réagissent fortement aux annonces défavorables qui leurs sont faites. Pour autant, le dialogue social sur cette question doit aller jusqu'à son terme dans les meilleures conditions possibles. Les échéances du CT du 20 juin et du Conseil d'Administration du 27 juin seront déterminantes !

C'est pourquoi le SNES-FSU et le SNUipp-FSU souhaitent soumettre au vote une proposition de financement de la refonte sur le budget de l'AEFE dans le cadre du budget rectificatif qui sera examiné(e) par le Conseil d'Administration le 27 juin.

Cette demande n'est pas nouvelle, nous en convenons.

Pour autant, elle est présentée avant même la remise des documents relatifs à la réunion du conseil d'administration comme vous nous l'avez recommandé lors des séances précédentes en rejetant nos demandes de mise au vote de propositions.

Pour terminer, le SNES-FSU et le SNUipp considèrent que soumettre au vote une proposition de représentants des personnels constituerait une preuve de la volonté d'aller jusqu'au bout du dialogue social commencé depuis 2011 sur la refonte de l'ISVL.

Très cordialement

Les représentants des syndicats de la FSU au CA de l'AEFE

Bruno Beaurain, Patrick Soldat, Roger Ferrari »

Le SNES et le SNUipp ont fait pression, notamment sur leur présence au comité technique du 20 juin 2013, pour obtenir ce vote sur leur proposition d'augmentation de l'enveloppe de l'ISVL et ce afin de neutraliser les baisses prévues au prochain arrêté, **mais rien à faire, l'AEFE passe en force et, nous l'avons dit en séance, passe à côté de la réforme :**

- Le refus de l'AEFE et du Président du Conseil d'administration, y compris sur le principe même du vote, n'est pas le premier.
- Les élus SNES et SNUipp ont siégé ce jour en CA avec des pancartes devant leur nom « élu des personnels privé de ses droits ».
- Par ailleurs, la pétition lancée par le SNES et le SNUipp, a obtenu à la date du CA plus de 1500 signatures. Elle a été remise à la Directrice de l'AEFE lors du Conseil d'administration.

**Malgré toutes ces actions, démarches et mobilisations, la réponse de l'Agence (voir point BR2) aux personnels est on ne peut plus claire sur l'ISVL des personnels résidents : « L'Agence a d'autres priorités »** Devant ce nouveau déni de démocratie à l'Agence, le SNES-FSU et le SNUipp ont refusé de prendre part aux votes sur les points suivants du Conseil d'administration.

Avantage familial (point demandé par le SNES-FSU et le SNUipp-FSU)

**A la demande des administrateurs du SNES-FSU et du SNUipp-FSU, le Conseil d'administration accepte que la question de l'avantage familial soit ajoutée à l'ordre du jour des groupes de travail qui se tiendront sur l'ISVL, en amont des publications des arrêtés trimestriels.** Ci-dessous notre demande :

« En 2007, la structure et les montants de l'avantage familial ont été revus afin de "prendre en compte les charges de famille des agents" résidents. Pour cela, des discussions avaient eu lieu pour établir un forfait au delà des frais de scolarité afin de couvrir une partie de ces autres frais.

En dehors de l'Union Européenne, ce forfait, d'abord estimé à 90 euros par mois, a été fixé à 60 euros avec possibilité de révision de ce montant.

Afin de poursuivre cette politique sociale destinée à soutenir les familles des agents résidents, le SNUipp-FSU et le SNES-FSU demandent que la structure de l'avantage familial fasse l'objet d'un réexamen par un groupe de travail émanant du Conseil d'Administration.

Les résultats de ce groupe de travail seraient présentés à la séance du conseil d'administration de cette fin d'année 2013. »

## Questions immobilières

### - Amman

Il s'agit de la mise à disposition de l'APE de locaux scolaires destinés à l'extension du lycée français d'Amman. Suite à la progression constante depuis plusieurs années des effectifs et des demandes d'inscription toujours plus importantes, le site initial a vite été saturé et une extension s'est avérée nécessaire pour y installer les classes du secondaire de l'établissement. En 2008, l'AEFE a acheté un terrain (Al Yadoudeh) en vue d'une extension du lycée. Ce nouveau site doit être mis à disposition de l'APE dans le cadre d'une convention d'occupation temporaire. L'APE bénéficie pour 15 ans de la mise à disposition du bien immobilier, moyennant le versement d'une redevance domaniale de 350 000 € par an.

Le SNES intervient pour demander copie du projet de convention d'occupation temporaire, qui est fourni en séance.

- **Vientiane** : projet d'acquisition d'un terrain en vue de la relocalisation du lycée José Hoffet de Vientiane.

Lycée conventionné de la petite section à la terminale géré par une APE et accueillant depuis la rentrée 492 élèves. Le site actuel appartient à l'État français, est saturé et ne permet pas d'extension. En 2010, un terrain limitrophe a été loué par l'APE pour y construire trois nouvelles salles de classe. Un autre terrain de l'État français accueille dans le quartier de Simuang plusieurs salles de classe et installations sportives. Le scénario consiste à conserver le site actuel pour le primaire et relocaliser les classes de secondaire sur un nouveau site. En 2008, le CA a déjà autorisé l'AEFE à prospecter le marché foncier local pour acquérir un terrain. En 2011, deux propositions avaient été retenues mais n'ont pu aboutir. Aujourd'hui l'AEFE présente au CA une nouvelle proposition de la mairie de Vientiane, pour une mise à disposition d'un terrain de 14057 m<sup>2</sup> dans le quartier d'Hadsaikhao, dans le cadre d'un bail emphytéotique de 99 ans. Proposition de signature de ce bail pour un montant de 580 000 €. Les travaux de construction seront réalisés par le comité de gestion. Leur financement sera assuré sur fonds propres de l'établissement et par un recours à l'emprunt dont la garantie de l'État sera sollicitée.

## Politique des logements

Il s'agit des logements des personnels d'encadrement ou assimilés, dans les EGD. La note indique que depuis le CA du 26 mars dernier, « l'AEFE a travaillé à l'élaboration d'un projet de nouvelle circulaire modifiant l'actuelle, relative à la délivrance de ces logements. ». Il ajoute « Ce texte a été communiqué aux représentants des personnels et fait actuellement l'objet de discussions ». **Content de l'apprendre, le SNES intervient au CA pour dire que ceci n'est évidemment pas vrai, les représentants des personnels n'ayant pas du tout été consultés ni informés, en tout cas pas tous et pas la FSU ! Là encore, vive la démocratie et le respect des élus à l'AEFE ! Le président du CA confirme que cela aurait dû être fait et sera réparé.**

## Budget rectificatif 2-2013

Le BR 2 présenté par l'administration n'apporte pas de modification majeure.

Pour les services centraux :

Chapitres 75 et 65 :

L'inscription en recettes et en dépenses des crédits au titre des bourses « Excellence Major » pour un montant prévisionnel de 3.549.096 €.

Chapitre 68 :

Suite à la réforme des biens des services centraux, un amortissement exceptionnel pour ordre sera pratiqué par le compte 687 pour un montant de 595.000 €. L'équilibre de la première section des services centraux se réalise ainsi par un résultat de première section de 1.080.300 € et une capacité d'autofinancement de 8.175.300 €.

Ce budget rectificatif donne lieu à un prélèvement de 700.000 € qui augmente le prélèvement du BR-1 (14.307.400 €) soit un total de 15.007.400 €.

**Les modifications ci-dessus portent le fonds de roulement, après budget rectificatif n°2 à 83.463.366 €, qui équivalent à 41 jours de réserve.**

Pour les établissements en gestion directe

Les recettes de fonctionnement augmentent de 6 549 315 € :

- 3 867 609€ de reprises sur amortissements et provisions,

- 461 610 € de subventions d'exploitation,
- 2 220 096 € de ressources nouvelles.

Les dépenses de fonctionnement augmentent de 5 043 227 € :

- 1 588 477 € pour les charges de personnel,
- 48 727 € pour des dotations aux amortissements
- 3 406 023 € pour les autres charges de fonctionnement.

Le résultat de première section est par conséquent augmenté de 1 506 088 €.

Ce budget rectificatif n°2 porte le compte de résultat prévisionnel de première section à 398 343 250 € avec un résultat excédentaire de 8 401 630 € et une capacité d'autofinancement de 13 287 318 €.

Le budget global agrégé, services centraux et la consolidation des établissements en gestion directe, présente :

- Un compte de résultat prévisionnel d'un montant de 1.137.734.316 € avec un résultat prévisionnel excédentaire de 9.481.930 €
  - Une capacité d'autofinancement de 21.462.618 €
  - Des dépenses d'investissement au tableau de financement abrégé prévisionnel pour 83.439.984 €
- L'équilibre global est assuré par un prélèvement global cumulé sur les fonds de roulement de 41.990.460 €.

#### **VOTE :**

Le budget rectificatif n°2 du budget 2013 de l'AEFE est proposé au vote du Conseil d'Administration par enveloppe budgétaire pour les montants suivants :

- Dépenses de personnel : 712.500.685 €
- Intervention : 103.682.000 €
- Autres dépenses de fonctionnement : 312.069.701 €
- Dépenses d'investissement : 83.439.984 €

Soit un total de **1.211.692.370 €**.

**Comme ils l'avaient annoncé, le SNUipp et le SNES ont proposé au vote une modification de cette BR 2 afin de gommer les diminutions d'ISVL de juillet annoncées en séance pour un montant global de 987 000 euros.**

**Pas grand-chose comparé aux chiffres ci-dessus : dépenses de personnel, capacité d'autofinancement (donc toutes les baisses peuvent être évitées) et fonds de roulement.**

Qu'à cela ne tienne, le président du CA a répondu que les représentants des personnels de ces syndicats pouvaient exprimer leur opinion en participant au vote sur la BR 2.

**Devant les arguments avancés, (+ 2,4 M euros arrachés par la lutte des personnels en 2011 sur le budget de l'État et l'état des finances de l'AEFE ci-dessus), la directrice a déclaré qu'elle avait d'autres priorités que l'ISVL !**

#### Subventions aux établissements partenaires :

Pour un total de 337 000 €. Elles concernent les établissements suivants :

École les angelots de Bamako (30 000€), École le Petit Lotus bleu de Shangai (1500 €), École français de Bali (30 000 €), Cours Sainte Marie de Hann, Dakar (84 000 €), lycée Blaise Pascal Abidjan (36 000 €), École française Théodore Chassériau-Las Terrenas, République Dominicaine (20 000 €), École française de Wuhan (13 000 €), École française de Taïpei (2500 €), Madagascar : écoles de Antalaha (20 000), Manakara (20 000) et Fort Dauphin (30 000), lycée franco-israélien de Holon (50 000€).

Par ailleurs, une subvention de fonctionnement à l'amicale de l'AEFE (8000€) pour les agents de la centrale.

Le SNES intervient dans un premier temps sur les natures et les objectifs de ces subventions. Sur la partie pédagogique, ces dernières peuvent se justifier sur des projets, même si en période dite de restriction, on peut s'interroger sur les aides octroyées par l'établissement public à tant de structure privées, pas toujours respectueuses

ne serait-ce que du droit local. Il nous semble dans tous les cas problématique que ces subventions soient fléchées sur du fonctionnement. Nous revenons également sur la situation des établissements de Madagascar. Il s'agit de l'accompagnement des déconventionnements. Que vont devenir ces établissements ? Enfin, le SNES-FSU intervient sur l'établissement Blaise Pascal d'Abidjan. Sommes-nous encore dans une période de transition ? Quelles sont les objectifs de l'AEFE pour cet établissement ? Nous rappelons que la structure EGD n'est qu'administrative et les personnels, y compris titulaires, sont en contrat local, ce qui n'est pas sans poser problème notamment au regard de l'absence d'instances paritaires officielles (CCPL). De plus, un établissement partenaire qui compte aujourd'hui 1668 élèves dont la moitié de français n'est-il pas, selon l'AEFE, amené à évoluer ?

La réponse de l'AEFE sur Madagascar est peu explicite : « nous accompagnons le déconventionnement ».

Sur Abidjan, l'Agence considère que la formule actuelle fonctionne très bien. Pour l'instant, aucune évolution n'est envisagée, le contexte n'étant par ailleurs pas tout à fait stabilisé. L'Agence souhaite dans tous les cas aller vers une évolution de type gestion parentale (établissement conventionné) même si les changements ne sont pas à l'ordre du jour.

Concernant la précision demandée sur le collègue franco-Israélien de Holon, l'AEFE met à disposition un chef d'établissement expatrié et une subvention, selon l'accord de partenariat. L'établissement compte à ce jour 300 élèves. Pour l'AEFE, l'accord de partenariat a besoin d'être réactualisé.

#### Remises gracieuses et admissions en non-valeur

Il s'agit d'une part de demande de remise gracieuse pour des personnels, liés à une situation de santé difficile et un décès, d'admission en non-valeur (arriérés de scolarité dus par famille) et pour régularisations de cotisation sociales, pour lesquelles le recours serait supérieur en coût à l'effacement de la dette. Ces trois opérations se chiffrent respectivement à 17000, 14000 et 16000 €.

#### Indemnisation des régularisations de retraite au Maroc : procédure transactionnelle

Il s'agit de la suite du dossier concernant le processus de régularisation des cotisations arriérées de retraite engagé par l'Agence auprès des Caisses d'Assurance Retraite et Sécurité Au Travail (CARSAT), qui a permis de faire aboutir 146 dossiers pour lesquels les EGD ont assuré le règlement des cotisations sociales (part patronale et part ouvrière). Pour rappel il s'agit des personnels recrutés locaux de nationalité française employés par les EGD du Maroc, et les rappels concernent des cotisations retraites impayées du 1<sup>er</sup> janvier 1991 au 31 décembre 2000.

Cette délibération concerne deux dossiers, les personnels ayant accepté le montage.

#### Dérogation-frais de mission : mise à jour de la circulaire du 04 juin 2007 relative au règlement des frais de déplacement temporaires

Cette dérogation concerne les personnels de l'AEFE et est lié au dépassement des frais d'hébergement par rapport au texte de cadrage. Une dérogation est prévue, c'est ce qui est présenté ce jour. L'Agence propose de mettre en place les montants suivants pour la prise en charge de l'hébergement en France métropolitaine : pour la province, 70 €, pour Paris, 110 €.

Nous faisons confirmer en séance que ces nouveaux tarifs s'appliqueront aussi aux représentants des personnels, notamment pour les ordres de missions liés aux instances réglementaires.

#### Action sociale : avenant à la convention relative à l'action sociale des personnels relevant de l'AEFE

Quelques éléments de la note de présentation :

La convention du 11 mars 2008 relative à l'action sociale des personnels relevant de l'AEFE, signée suite à la délibération du conseil d'administration du 10 décembre 2007 autorisant l'agence à recourir au dispositif mis en œuvre par l'ADOS (Association des œuvres sociales du MAE) en matière d'action sociale, a pour objet la gestion des prestations sociales servies aux personnels des services centraux de l'AEFE.

A la demande de l'ADOS un avenant à la convention vient toiler le dispositif de l'action sociale dont bénéficient les personnels détachés sur contrat et non titulaires des services centraux de l'AEFE, notamment l'article 3 de la convention : « Nature des prestations » de la convention suscitée, dont il convient de retirer les prestations d'information et de soutien aux agents.

### **Renseignement pris, ce n'est pas l'ADOS qui a demandé mais l'AEFE !**

Par ailleurs, il n'a été constaté, depuis la mise en œuvre de la convention en 2008, aucune demande de versement de prêt ou de secours exceptionnel ni de consultation des intervenants (assistants sociaux...) par les personnels relevant de l'AEFE.

**Donc on supprime y compris pour les PNA, personnels du MAE affectés à Nantes, non détachés, créant ainsi une rupture dans l'accord MAE/AEFE.**

Tous les représentants des personnels ont voté contre la signature de l'avenant par la directrice ainsi que la sénatrice Claudine Lepage et le représentant de la FAPEE.

## **2. Commission consultative paritaire centrale de l'AEFE des 3 et 24 juin 2013**

### **Commission consultative paritaire centrale (CCPC) A/B de l'AEFE du 3 juin 2013**

En déclaration liminaire, le SNES-FSU intervient sur la nécessité, particulièrement à ce stade du recrutement, de pourvoir tous les postes. C'est notre position mais cela doit aussi être dans les actes celle de l'AEFE. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'il faut faire abstraction des règles de gestion de recrutement. Les commissaires paritaires doivent évidemment être à même de remplir leur mandat. Les contraintes de calendrier ne justifient pas tout. Le cas du recrutement sur un poste en cote d'Ivoire est cité, même si ces règles ont été rattrapées par le SNES, pour être, au final, respectées.

Par ailleurs, le SNES considère que l'AEFE ne joue pas totalement le jeu. Certains postes dans certaines zones n'ont pas été pourvus en mars car le profil était beaucoup trop lourd et ne tenait pas compte des difficultés de l'établissement ou de la zone. Nous contestons à ce titre l'attitude du service pédagogique qui semble faire preuve d'une trop grande rigidité sur ces profils, au risque d'entraîner un ou des postes non pourvus.

Pour le cadrage des entretiens, le SNES réitère sa position : les entretiens doivent être basés sur l'équité entre postulants. Pour le même poste, on ne peut, si la contrainte pratique et le coût imposent un entretien à distance, il est alors essentiel que tous les candidats aient les mêmes conditions d'entretien. Nous nous opposons au mélange d'entretiens « skype » et présentiel sur le même poste. Cette règle d'équité doit s'appliquer aussi pour nous aux intervenants et à un cadrage plus rigoureux de la part de l'administration des conditions et contenus d'entretiens pour les candidats.

Concernant les postes de coopération éducative (Abu Dhabi) : ces postes sont certes à caractères particulier dans le cadre de la coopération, ils ne doivent pas pour autant échapper aux règles de la CCP de laquelle ils relèvent.

Le SNES revient sur la question des reconductions expresse (expatriés). À la demande de l'AEFE, les commissaires ont accepté de traiter ces reconductions plus tôt cette année. (ils étaient traditionnellement traités fin juin à la CCP bilan). Notre position historique de refus de vote-basée sur l'opposition au principe de la reconduction expresse-évolue, notamment dans la mesure où l'administration fait des propositions de non reconduction. Le SNES se prononcera contre ces non reconductions. Sur ce dernier point, nous considérons que les dossiers, en l'état actuel, ne permettent pas de traiter ces questions avec toute la transparence et l'équilibre d'information qui caractérisent les dossiers de CCP. Les propositions de l'administration doivent être accompagnées, d'avis justifiés et motivés à tous les niveaux de la hiérarchie.

Concernant les temps partiels. La demande du SNES était claire lors des discussions et échanges, y compris formels, sur les nouvelles procédures de temps partiels à l'AEFE, et au moment de l'élaboration de la nouvelle circulaire, aujourd'hui en vigueur. Tous les cas, y compris les avis favorables de temps partiels accordés, doivent être portés à la connaissance des commissaires paritaires.

Plusieurs questions étaient à l'ordre du jour.

**Recrutement des expatriés.** Ont été examinés 5 postes pour lesquels aucun classement n'avait été proposé en mars ou pour lesquels les collègues classés avaient refusé le poste. La commission a aussi procédé au classement sur 3 postes de mission coopérative à Abu Dhabi. 32 dossiers ont été reçus par l'administration (9 femmes, 23 hommes) et 10 collègues ont été reçus en entretien. L'entretien s'est déroulé en présence, outre les membres de l'AEFE, d'un inspecteur général et du Proviseur de Louis Le Grand (cf convention). Les critères retenus ont été de préférence un(e) agrégé(e), ayant un M2 et ayant démontré une mobilité géographique et professionnelle.

Une fin de contrat d'un résident a été examinée. Le dossier établi était totalement à charge. Le collègue n'avait apporté aucun élément supplémentaire de nature à tempérer les rapports de l'administration locale. Le SNES s'est abstenu et les représentants de l'administration ont voté pour

L'administration souhaitait ajouter la fin de mission anticipée (FMA) des collègues en poste en Libye considérant qu'il était important de clarifier leur situation dans la mesure où il était établi que l'établissement avait peu de chances de rouvrir. L'administration nous a assuré que les collègues avaient été avertis par mail. Toutefois les représentants du personnel ont refusé de se prononcer sur cette fin de contrat anticipée dans la mesure où il s'agissait de mettre fin par anticipation à leur contrat et d'autre part où aucun contact n'avait pu être établi avec eux. L'administration a maintenu ces 3 FMA et les a soumises au vote recueillant 4 votes pour (administration) et 4 refus de vote (SNES).

Prolongations de mission. Tous les cas ont reçu un avis défavorable. L'administration a rappelé qu'elle souhaitait limiter les cas de prolongation de mission à des situations particulières : rotation synchrone des membres de l'administration, suivi d'un projet immobilier, âge de la retraite. Vote à l'unanimité.

Reconductions expresses. Les représentants du SNES ont déploré que les avis défavorables de l'administration proposés à la CCPC ne soient pas assortis d'avis motivés. L'administration considère qu'il ne s'agit pas d'une fin de mission mais d'un non renouvellement de contrat. Certes mais au total pour les collègues, il s'agit bien d'une fin de mission intervenant avant la fin prévisible de l'échéance finale de leur contrat. Le SNES a donc réitéré sa demande d'un avis motivé. A l'exception de deux demandes, les reconductions expresses des collègues certifiés et agrégés ont recueilli un avis favorable ; aussi le vote sur ces demandes a-t-il été acquis à l'unanimité. Les deux cas défavorables ont longuement été discutés. Les raisons invoquées n'ont pas été probantes à nos yeux. Toutefois l'administration a maintenu sa proposition d'un avis défavorable. Le vote a été partagé (4 pour la proposition de l'administration ; 4 contre de la part du SNES).

Le cas d'une collègue résidente à Pondichéry a été abordé. Alors que sa demande de prolongation et la reconduction expresse de son contrat avaient reçus un avis défavorable du chef d'établissement et de la CCPLA, la directrice de l'Agence a prolongé sa mission. Les représentants du SNES ont rappelé à l'administration l'arrêté de 2007 qui prévoit qu'en cas de décision contraire à la CCP, l'administration se doit de motiver cette décision. Les membres de la CCPLA attendent donc cet argumentaire.

En marge de la CCPC ont été évoqués des cas de recrutement de résidents qui avait posé problème (Milan, Maurice et Chili). Aucun argument nouveau n'a été avancé par l'administration qui n'a pas souhaité revenir sur sa décision.

## **Commission consultative paritaire centrale (CCPC) du 24 juin.**

La DRH (Direction des ressources humaines) avait décidé de retirer de l'ordre du jour le bilan du recrutement des expatriés et de le placer en simple réunion bilan pour ainsi esquiver un traitement officiel, transparent et paritaire de cette question. Ce n'est que grâce à l'intervention déterminée du SNES au comité technique du 20 juin que la DRH a réintroduit la question des principes et règles de gestion du recrutement des expatriés enseignants.

### Déclaration liminaire des commissaires paritaires SNES-FSU :

« Suite aux récents événements concernant notamment l'ordre du jour de cette commission paritaire et ses compétences, le SNES souhaite revenir sur certains points.

Le **paritarisme** est un fondement des fonctionnements entre administration et représentants des personnels

Il suppose deux éléments essentiels :

- la transparence des décisions de l'administration
- le principe d'égalité d'information

Sur les temps partiels, la volonté du DRH de limiter le recours à la CCPC, avec en contrepartie l'instauration d'un temps partiel de droit, avait été accepté sous condition d'information complète.

- Cette condition avait pourtant été clairement établie en commission de dialogue social.
- Cette année, non seulement l'information est tardive mais tronquée car les tableaux sont anonymés, ce qui est un comble pour une CCP compétente pour les cas individuels.

Pour l'année prochaine, le SNES-FSU demande une information complète sur les **temps partiels**, avec un point d'étape en avril et un bilan en juin. Cela signifie évidemment une information nominative.

Sur la **CCP Bilan du recrutement des expatriés AEFE** :

Comme nous l'avons dit en comité technique, le procédé de transformer une CCP en réunion, sans dialogue ni information, n'est pas acceptable. Pour nous, une telle pratique remet clairement en cause la confiance établie, notamment lors des groupes de travail dialogue social et, par ailleurs, affichée par l'administration. La communication du calendrier des opérations de recrutement en est un exemple. Ce calendrier a été modifié unilatéralement par l'administration pour y inclure les « réunions bilan », en lieu et place de la CCPC bilan, sans concertation ni accord de notre part.

Enfin, sur les questions relatives au recrutement, et avant le débat en cette CCPC sur les règles de gestion, le SNES intégrera, dans le cadre de la commission, ses remarques sur la campagne 2014.»

Ont été traités en premier lieu les conséquences sur les personnels de la suspension de la convention avec le lycée français de Bangui qui fait suite aux troubles considérables que connaît la République Centrafricaine. 7 supports d'expatriés ont ainsi été transférés dans des pays aux besoins avérés dans les disciplines concernées. L'Agence a veillé à ce que ces changements ne conduisent pas à licenciement de recrutés locaux. Si cette opération de l'Agence est une bonne chose pour les personnels expatriés concernés qui se sont vu proposer à chacun des contrats de trois ans, il en va tout autrement des résidents en place à Bangui qui seront placés éventuellement sur des postes encore vacants. Mais c'est encore pire pour le cas d'un résident à recrutement différé à qui le DRH n'entend proposer aucune solution parce qu'il ne fait pas parti des personnels de l'Agence car il n'est pas sous contrat avec elle ! Le SNES ne s'est pas contenté de s'indigner devant l'inanité d'un tel argument mais il a réussi à faire admettre à l'Agence qu'elle devait au minimum chercher une solution pour ce collègue. Le SNES est d'ailleurs revenu sur ce point au Conseil d'administration. En résumé le SNES a voté la mesure technique de fin de mission anticipée des personnels expatriés à Bangui dans la mesure où elle leur permettait d'avoir immédiatement une proposition pour un autre poste. En revanche il a voté contre la fin de mission anticipée d'un résident à qui l'Agence ne garantissait aucune solution au moment où nous siégeons si ce n'est qu'il serait rémunéré jusqu'au 31 août puisque la convention avec l'établissement de Bangui n'était pas encore levée. Quoiqu'elle s'en défende en disant qu'aucune consigne de réintégration n'a été donnée aux personnels résidents, les faits montrent que ces personnels n'ont pas bénéficié de la part de la DRH du traitement différencié auquel ils auraient dû avoir droit.

#### **Sélections pour 2 postes de DCIO et CPE faisant fonction d'adjoint.**

L'Agence nous a exposé les critères de sélection des candidats convoqués pour un poste à pourvoir de DCIO (directeur de centre d'information et d'orientation) concernant la zone Asie Pacifique. Comme pour tous les postes d'expatriés, l'entretien est déterminant mais repose, à nos yeux sur des critères par trop limités et subjectifs. Par ailleurs, le SNES est revenu sur les prérequis de ce profil : nous considérons que les collègues COP en poste à l'étranger ont une expérience du réseau et peuvent aspirer à de tels postes. Cette année encore, l'Agence a refusé la demande du SNES pour faire convoquer ces collègues à entretien. Par ailleurs, si nous ne sommes pas opposés à de tels supports, nous avons rappelé notre demande, pour le réseau, de postes de Copsy titulaires, plus directement essentiels au travail d'orientation des élèves du réseau.

Un autre poste de CPE faisant fonction d'adjoint à Pointe Noire a été traité. Ce poste créé récemment a été pourvu par une personne classée n°2 sur certains postes au cours du premier recrutement et qui avait fait un vœu géographique correspondant.

Le SNES a voté pour dans les deux cas considérant que les procédures avaient été respectées.

### **Principes et règles de recrutement des personnels expatriés enseignants.**

Le SNES a approuvé la modification selon laquelle « la dernière expérience d'enseignement dans un cycle, une série ou dans une option spécifique ne doit pas dater de plus de 5 ans » et non plus de 4 ans.

Le SNES est revenu sur la question du refus des postes double mais l'Agence ne souhaite pas favoriser cette possibilité pour les personnels enseignants et CPE.

Pour l'impossibilité faite aux anciens recrutés locaux de revenir dans la même ville, l'Agence là aussi n'admet aucune évolution sur les règles actuellement en vigueur alors que le SNES avait souligné le caractère un peu surréaliste de cette interdiction pour les anciens recrutés locaux des établissements conventionnés.

Le SNES est revenu sur l'impossibilité de postuler pour un collègue en COM qui n'a pas terminé un séjour de 4 ans. Le SNES a dénoncé cette mesure puisque le séjour réglementaire est de 2 ans et non de 4 ans mais la DRH n'en a cure et continue droit dans ses bottes !

Enfin le SNES a demandé que les entretiens soient davantage structurés avec des axes précis. L'Agence répond qu'un entretien n'est pas normé, qu'il est ce que le candidat en fait, qu'il faut faire confiance aux commissions. Le SNES a pourtant des témoignages du caractère inéquitable des dites commissions où l'on trouve parfois deux IPR pour trois membres et quand ce n'est pas le cas nous savons que l'avis du secteur pédagogique est devenu prépondérant.

L'Agence nous indique également que la personne doit convaincre la commission mais que s'il n'y a pas d'axes, il peut être utile de préparer, prendre contact avec l'établissement, prendre connaissance de son projet. Le Directeur adjoint écarte d'un revers de main l'accusation de faire des entretiens non professionnels en disant que c'est à mettre sous le coup de la déception. Le Directeur confirme qu'il attend des candidats-es une connaissance pro-active ou réactive du contexte local. Il attend aussi de la part du candidat-e qu'il ou elle fasse la démonstration de sa capacité d'adaptation. Il constate que des personnes à très fort bagage ont du mal à se positionner.

Le SNES lui n'a pas été convaincu par les arguments de l'Agence et considère que dans ces entretiens, beaucoup relève de l'impression que produit un candidat sur un jury à la composition disparate mais sûrement très sensible aux effets oratoires. Ce système bénéficie aux candidats brillants et sachant se mettre en avant mais il peut écarter des candidats aux grandes compétences ne sachant pas forcément convaincre les autres de leur valeur parce que trop modestes ou discrets.

## **3. Commission Nationale des Bourses des 3 et 4 juillet 2013**

Les interventions ont porté sur l'application de la réforme de l'aide à la scolarité et de ses effets négatifs. Le SNES-FSU est notamment intervenu sur le problème d'origine, à savoir, le sous financement de l'établissement public. L'insuffisance a entraîné des hausses de frais de scolarité et a pesé injustement sur l'enveloppe des bourses, qui n'évolue évidemment pas en conséquence.

Une réforme à enveloppe constante est une mauvaise chose, le SNES-FSU l'a contestée d'emblée. Elle engendre un phénomène d'éviction et nous constaterons des déscolarisations, notamment sur les boursiers à 100 %, ce qui est inacceptable.

D'autre part le SNES a demandé que des instructions soient données afin que les représentants syndicaux qui se sont manifestés auprès des autorités consulaires afin de siéger en CLB soient effectivement convoqués. Il serait souhaitable que les textes soient respectés sans que des interventions de la part du SNES HDF aient été nécessaires.

## I) Bilan définitif de la campagne 2012 rythme sud (RS) et quasi définitif de la campagne 2012-13 rythme

|  | Bilan de la campagne 2012<br>RS                | Bilan de la campagne 2012-13<br>RN                 |
|--|--|--|
| Nombre de demandes instruites                              | 2120   | 31 029   |
| Nombre de bousiers   | 1860 contre 1728 l'année précédente (+7,6 %)   | 24 452 contre 23 004 l'année précédente (+6,3%)    |
| Montant des bourses accordées                              | 9,21 M€ contre 8,14 M€ en 2011 (+ 13,1%)       | 92,7 M€ contre 79,1 M€ l'année précédente (+17,2%) |
| Montant moyen par boursier                                 | 4951€ contre 4711€ l'année précédente (+5,1%)  | 3791 € contre 3440 l'année précédente (+10,2%)     |
| Montant moyen des frais de scolarité                       | 4918€ contre 4695 € l'année précédente (+4,7%) | 4281€ contre 3935 € l'année précédente (=8,8%)     |
| <b>Au total : 26 312 aides pour un montant de 101,91M€</b> |  |  |

## II) Point sur l'exécution des campagnes en cours

La dotation budgétaire (alimentée par l'action 2 du programme 151) s'élevait initialement à 110,3 M€ et s'élève à ce jour (après application des mesures de gel) à 103,52 M€

### a) Postes du rythme sud : ancien dispositif pour la commission 2013

### b) Postes du rythme nord : nouveau système pour les travaux de la première commission locale 2013-2014

Les demandes devaient être saisies jusqu'au 31 mars. Quelques CLB ont éprouvé des difficultés pour répondre au raccourcissement des délais. Début avril, le service de la scolarité à l'Agence recensait les besoins remontés qui s'élevaient à 85,26M € pour une enveloppe fixée à 84,3 M€. Le nombre de dossiers proposés à l'ajournement est en augmentation : ces dossiers seront examinés en seconde CLB.

La fixation de l'enveloppe relative aux besoins par les postes a été relativement peu fiable. En effet dans certains cas, certaines données n'étaient pas accessibles (tarifs applicables à la rentrée prochaine) ou par la non application des dispositions réglementaires. Des mesures ont été proposées aux postes afin de les ramener dans l'enveloppe budgétaire (plafonnement des frais de scolarité, exclusion des familles en raison de leur patrimoine). 44 CLB n'ont pas accepté de revenir sur leurs propositions. Dans ce cas, l'enveloppe limitative a été déterminée par l'AEFE en accord avec la DFAE (direction des Français de l'étranger, MAE).

Les deuxièmes CLB devaient se tenir dans la deuxième semaine de mai ou la première semaine de juin (certaines se sont réunies avant et 2 avant de connaître leur enveloppe). Quelques CLB ne se sont pas réunies faute de dossiers à examiner (Lagos, Mascate ...) ; les dossiers de Damas ont été examinés par le service de scolarité de l'AEFE. 19 CLB ont dépassé l'enveloppe limitative (erreurs de saisie, refus de la contrainte de l'enveloppe...). La DFAE et l'AEFE ont à nouveau corrigé les résultats des CLB qui avaient sciemment dépassé leur enveloppe.

Plusieurs questions ont été posées par les CLB comme la fixation de l'IPPA (indice de parité de pouvoir d'achat) qui ne correspond pas à la situation locale ; la disparition du point de charge « garde d'enfant » qui pénalise fortement les familles monoparentales ; l'application de l'avantage logement gratuit aux seules familles étant logés par leur employeur.

Des pondérations ont été appliquées par les CLB (notamment par la mise en place du mécanisme d'atténuation de la réforme (pas de baisse de quotité supérieure à 20% à situation comparable par rapport à l'année précédente)

Sur 12 837 familles pour lesquelles une quotité a été attribuée :

- 2235 (17,5 %) ont eu une pondération à la hausse (752 afin de leur donner 100% ; 840 en vertu du mécanisme d'atténuation)
- 1077 (8,1%) ont eu une pondération à la baisse

### c) frais de scolarité

La moyenne des frais de scolarité s'élève à :

- RS : 4614€ (contre 4141 l'an dernier) soit + 11,4%

- RN : 4538€ (contre 4275 l'an dernier) soit + 6,2%

### d) Dérogations

102 établissements bénéficient pour 295 classes d'une dérogation pour classes non homologuées. A ce titre 541 élèves ont bénéficié d'une aide pour un montant total de 1,90M€ (2,45 M€ l'an dernier). Des aides sont accordées pour accompagner le système d'aide aux élèves en difficulté ou pour appuyer des familles boursières contraintes d'avoir recours aux services d'un auxiliaire d'intégration nécessaire à leur enfant handicapé.

### e) Personnels de l'Etat

50 demandes ont été faites. Le nouveau barème permet une couverture plus importante des frais parascolaires. 31 ont obtenu une bourse totale ou partielle couvrant (sauf dérogation) les bourses parascolaires pour un montant de 61 630€ soit une aide moyenne de 1988 €.

## III) Analyse des postes

### A) Postes du rythme sud

Des questions se posent concernant l'application de la réforme au rythme sud, comme dans d'autre zone celle de la question du patrimoine et surtout l'existence de nombreux changements de tarifs (Martinez Argentine = 3 augmentations dans le courant de l'année) entre les 2 CLB ce qui nécessite de revenir sur l'ensemble des dossiers.

|                     |  |
|---------------------|--|
| Nombre de postes    | 11   |
| Nombre de boursiers | 1752 soit -5,8% par rapport à l'année précédente |
| Nombre de rejets    | 390 (17,6%)                                      |
| Montant total       | 9,82 M€ soit + 6,4%                              |
| Coût moyen          | 5607€ soit +12,2%                                |

### B) Postes du rythme nord

Quelques constats sur l'Europe généralisables à d'autres zones

- L'Allemagne a été touchée par la réforme (baisse de quotité, augmentation du nombre d'ajournement ou de rejet) ceci s'explique par des frais de scolarité bas et des revenus assez importants. D'autre part le passage à l'IPPA (indice de parité de pouvoir d'achat) fixé par exemple à Munich à l'indice 80 était dans l'ancien système à un indice 97 ;

- La fixation de l'IPPA est donc bien un problème : à Vienne, l'indice est de 91 contre 84 à Munich alors que le niveau de vie est bien plus élevé dans cette dernière ville.

- La baisse du nombre de familles ayant une quotité à 100% peut être importante ainsi, par exemple, elle s'élève à 32,98% à Madrid.

|                     | EUROPE | ASIE | MOYEN ORIENT | MAGHREB | AMERIQUE DU NORD | AMERIQUE CENTRALE ET DU SUD |
|---------------------|--------|------|--------------|---------|------------------|-----------------------------|
| Nombre de postes    | 41     | 28   | 13           | 9       | 14               | 14                          |
| Nombre de boursiers | 4749   | 1898 | 1566         | 2831    | 1415             | 1175                        |
| Montant total       | 20,36  | 8,9  | 5,31         | 7,54    | 12,69            | 4,7                         |
| Coût moyen          | 4288   | 4669 | 3395         | 2648    | 8970             | 4037                        |

#### IV) Bilan général de la campagne:

21405 élèves ont été aidés pour un montant de 80,98 millions d'euros. Le nombre de boursiers est stable par rapport à l'année précédente. Le nombre de familles boursières augmente : 12837 contre 12683 l'année précédente (+1,2%). 1889 demandes (7%) ont été ajournées et 3620 rejetées (13,5%). Le coût moyen par boursier s'établit à 3782 euros contre 3817 l'année précédente (-0,9%). La quotité moyenne de bourse accordée aux familles s'élève à 81,48 % contre 85,71 % l'année précédente. Enfin la quotité moyenne de bourse accordée des familles monoparentales s'établit à 88,62 % contre 93,41% l'année précédente (-4,8%). Celle des familles biparentales à 78,94% contre 83,3% l'année précédente (-5,2%).

#### V) Bilan du nouveau dispositif.

Comme le SNES l'avait anticipé, le nouveau système conduit à une baisse du nombre de boursiers ayant une quotité de 100%. Ils ne représentent plus que 44% par rapport au nombre total de boursiers au lieu de 60 % avec l'ancien système. La quotité moyenne accordée que ce soit aux familles monoparentales ou biparentales est donc en baisse et le système s'auto finance en prenant sur les quotités à 100% pour relever les quotités plus faibles.

#### VI) Discussion et conclusion.

Le tour de table a permis de dégager des observations critiques :

L'IPPA (indice de parité et de pouvoir d'achat) sert à prendre en compte le coût de la vie au sens large. C'est un indice agrégé dans lequel 70% correspond au coût de la vie stricto sensu et 30 % au logement. Il est pris en compte dans le nouveau dispositif des bourses.

Certains participants ont relevé que la part loyer IPA, c'est-à-dire 30 % était insuffisante notamment en Amérique du Nord.

L'organisation du nouveau système est parfois déficiente (familles averties trop tardivement pour inscrire leurs enfants, manque de personnels formés dans les consulats, peu de moyens pour les visites à domicile).

L'impact plus négatif sur les revenus faibles que les revenus moyens est aussi constaté. Il reste à évaluer la justesse et la justice des résultats dans chaque zone.

Le SNES est revenu sur l'exclusion que constitue la prise en compte par l'agence de l'avantage familial comme étant un simple moyen de régler les frais de scolarité. Dès lors que nous avons proposé une prise en compte partielle de cet avantage et que notre solution n'a pas été retenue ni même étudiée, nous considérons qu'une fois de plus les personnels ne sont pas écoutés par l'Agence. Il est vrai que la conclusion du Directeur selon laquelle il faut « totalement respecter l'enveloppe » conditionne tout le reste et empêche une véritable prise en compte à la hauteur des difficultés de chaque famille.

## 4. CAPN Hors classe des certifiés 29e base du 28 juin 2013

### Déclaration liminaire des élus nationaux SNES – FSU

Nous sommes réunis ce jour pour examiner le tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs certifiés relevant de la « 29e base ».

En préambule aux analyses que nous portons sur ce tableau, nous souhaitons tout d'abord rappeler notre opposition non pas au principe même de la hors-classe mais en cela que sa mise en œuvre prive une partie toujours trop importante de nos collègues d'un départ à la retraite en ayant bénéficié de l'indice terminal du corps.

De plus, le goulet d'étranglement ainsi créé pour atteindre les indices terminaux du corps est aggravé par la mise en œuvre de barèmes académiques transformant la valeur professionnelle en une forme de pseudo-mérite caractérisé par les avis des chefs d'établissement et des IPR. Ce n'est pas acceptable.

Pour le SNES-FSU, la carrière des professeurs certifiés doit être reconstruite en 11 échelons dont l'indice terminal serait celui de l'actuelle hors-classe. C'est dans cet objectif que doit être conçu l'accès à la hors-classe actuelle.

Cette année les dispositions prises par le ministère pour cette opération ont permis d'améliorer, dans nombre

d'académies, l'accès des certifiés les plus anciens dans le corps à la hors-classe. Mais nous sommes encore loin du compte.

Pour les personnels de la 29e base, la manière dont notre administration applique le barème permet d'atteindre en grande partie l'objectif précité, ce dont nous nous félicitons.

Toutefois, on s'apercevra ce matin qu'un barème qui omet de prendre en compte de manière bien distincte le fait d'être au 11e échelon, peut entraîner des anomalies, telle celle où un candidat au 10e échelon né en 1971 passe devant une autre au 11e échelon née en 1953. Il faudra, à notre sens, en tirer les conséquences, car pour le SNES-FSU, il s'agit bien avant tout de s'assurer qu'aucun collègue ayant atteint de leur dernier échelon de la classe normale ne puisse être exclu d'une promotion à la hors classe.

Le SNES saisit l'occasion donnée par cette CAPN pour évoquer certains sujets d'actualités concernant les personnels gérés par la 29e base.

#### Wallis-et-Futuna

Nous tenons à dénoncer les pressions inadmissibles exercées sur un représentant des personnels par le chef d'établissement du lycée de Wallis-et-Futuna, pressions qui ont conduit le vice-recteur à prononcer une mesure conservatoire provisoire afin de le protéger dans un premier temps. Depuis le 9 mai, date de la fin de la mesure conservatoire, ce personnel n'a pu réintégrer son poste, subissant des menaces venant notamment de parents d'élèves.

Les autorités françaises comptent-elles déléguer désormais le recrutement des enseignants aux parents d'élèves ? Quelles sont les conclusions de la mission ministérielle du mois dernier ? Dans quelles mesures ce collègue va-t-il pouvoir continuer à exercer sa mission d'enseignant ?

#### Polynésie française

Le SNES a dénoncé lors des commissions de recrutement la mise en place d'une nouvelle procédure par laquelle les services pédagogiques du Vice-Rectorat ont apposé des avis « favorable », « défavorable » voire « refusé », sur les dossiers de candidatures. Les critères ne sont pas uniquement pédagogiques mais également discriminants relativement à l'origine académique (outre-mer), au parcours de carrière des candidats (séjours en outre-mer) et parfois fondés sur un avis défavorable du Rectorat de départ. Nous contestons le fait que la Direction des Enseignements Secondaires reprenne de tels avis, écartant ainsi des candidats potentiels. La compétence du Territoire sur les affectations se trouve limitée de ce fait et les missions des représentants du personnel sont bafouées, dans la mesure où ils n'ont pas connaissance de ces avis, ni de leur justification.

Le SNES relaie la demande locale de mise à disposition de la Polynésie française de deux IPR en lettres et mathématiques comme cela est le cas pour la Nouvelle-Calédonie.

#### Nouvelle Calédonie

Bien que le SNES ait alerté le Ministère sur l'illégalité de la procédure adoptée, à savoir les phases extra et intra gérées par le Vice recteur de Nouvelle Calédonie, la procédure de recrutement publiée au BO du 25 avril dernier n'a en rien été modifiée. Comme nous le craignons, le recrutement pour la rentrée de février 2013 s'est déroulé dans des conditions inacceptables : non respect du barème et classement des candidats en fonction des avis des inspecteurs présents comme si les postes à pourvoir étaient profilés.

Le bilan de ce recrutement indique que près de 30% des postes de titulaires à pourvoir n'ont pas été pourvus, mais réservés à des contractuels locaux, ce qui est un comble au vu des besoins en éducation de ce territoire.

#### Mayotte

A l'issue du mouvement intra, un nombre considérable de postes ne sont toujours pas pourvus (plus de 500 postes). A quelques unités près, le même nombre d'enseignants titulaires a été affecté alors qu'il y a eu près de 160 postes créés. Le système est à bout de souffle. A cela s'ajoute un dialogue social au point mort avec un vice-recteur qui affiche son mépris du paritarisme et exerce des pressions sur les élus. Il a fallu, par exemple, une intervention du MEN pour que la CAPL relative aux congés formation puisse avoir lieu. Le vice-recteur, dans un premier temps, avait émis des avis négatifs sur tous les dossiers et refusant la tenue de cette commission.

## Demandes de CIMM

La demande du SNES faite au Ministère de clarifier la procédure concernant les demandes de CIMM par une note de service n'a pas encore abouti. Sur ces dossiers, nous ne pouvons que déplorer l'attitude du vice-recteur de Polynésie qui bloque les demandes d'un certain nombre de collègues, ne permettant ainsi pas au ministère d'émettre un avis favorable ou défavorable. Il est urgent de prendre en compte notre demande de cadrage.

La CAPN chargée d'examiner les promotions à la hors classe pour les collègues certifiés affectés hors académie s'est tenue le 28 juin 2013.

Vous trouverez ci-dessous les barres d'accès.

|                            | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Barre des promus<br>(Ech./Anc. Corps /<br>Anc. Ech. /<br>Date de naissance)  | Nombre d'inscrits | Barre des inscrits<br>(Ech/Anc.<br>Corps/Anc. Ech.<br>/Date de naissance) |
|----------------------------|------------------------|------------------|--|-------------------|---|
| <b>DETACHES France Com</b> |                        |                  |  |                   |   |
|                            |                        |                  | 130  |                   | 130   |
| notés sur 100              | 532                    | 37               | 11 <sup>e</sup><br>17 ans<br>3 ans 11 mois 22 jours<br>24/12/1951            | 1                 | 10 <sup>e</sup><br>17 ans 8 mois 16 j<br>8 mois 28 j<br>13/07/1967        |
|                            |                        |                  | 118.9  |                   | 118.9   |
| notés sur 40/60            | 870                    | 61               | 10 <sup>e</sup><br>16 ans 10 mois 15 j<br>2 ans 2 mois 8 jours<br>25/06/1962 | 1                 | 10 <sup>e</sup><br>16 ans<br>10 mois 11 j<br>26/07/1967                   |
| <b>DETACHES Etranger</b>   |                        |                  |  |                   |   |
|                            |                        |                  | 139.9  |                   |   |
| notés sur 100              | 84                     | 6                | 11 <sup>e</sup><br>21 ans<br>2 ans 8 mois 1 jour<br>28/09/1962               |                   |   |
|                            |                        |                  | 119  |                   | 119   |
| notés sur 40/60            | 2096                   | 147              | 11 <sup>e</sup><br>18 ans<br>2 mois 28 j<br>11/08/1953                       | 1                 | 11 <sup>e</sup><br>18 ans<br>1 mois 28 jours<br>20/05/1965                |
| <b>TOTAL</b>               | <b>3582</b>            | <b>250</b>       |  |                   |   |

## Éléments pris en compte pour le calcul du barème

- Note pédagogique + note administrative sur 100 **au 31 août 2012**
- Echelon :
  - 11<sup>e</sup> échelon depuis 2 ans et plus = 20 points
  - du 10<sup>e</sup> au 11<sup>e</sup> échelon (jusqu'à 2 ans d'ancienneté) = 10, points

- Parcours professionnel :

40 points pour les parcours jugés les plus "méritants"

20 points pour les parcours professionnels "communs"

0 point en cas d'avis hiérarchique défavorable (vice-recteur ou organisme de détachement).

Critères permettant de départager les collègues à égalité de barème :

1- Ancienneté dans le corps / 2- Ancienneté dans l'échelon / 3- Date de naissance

### Remarques

- Le MEN attribue une note pédagogique fictive (médiane de l'échelon) aux enseignants qui n'ont pas été inspectés depuis plus de 5 ans. Cette note pédagogique « réévaluée » n'est valable que lors de la CAPN et ne figure donc pas sur l'prof.
- Le nombre d'inscrits figurant sur les colonnes de droite du tableau correspond à une « liste complémentaire » qui serait utilisée en cas de défection des promus (= nommés) pour des raisons diverses.
- La déclaration liminaire du Snes figurera dans le prochain HDF info sur le site ([www.hdf.snes.edu](http://www.hdf.snes.edu))

N'oubliez pas de renouveler votre adhésion.

C'est grâce à ses adhérents que le SNES peut vous défendre.

## 5. Groupe de travail écoles européennes du 18 juin 2013

Le 18 juin dernier, le groupe de travail (GT) chargé du recrutement pour le second degré dans les écoles européennes (EE) s'est réuni au MEN à Paris.

Rappelons que la gestion du recrutement et des personnels « détachés » dans les EE sont décentralisés depuis la rentrée 2011 auprès d'un IPR de lettres de l'académie de Strasbourg. Jusqu'à cette date, un inspecteur général occupait cette charge à temps plein ce qui n'est hélas plus le cas.

Étaient présent à ce GT, l'IPR de lettres, le DRH du MEN en charge des personnels détachés ainsi qu'un membre de la DREIC (Direction des relations européennes et internationales et de la coopération) en tant que chef de la délégation française auprès des EE qui a fait un point rapide sur les difficultés actuelles et à venir concernant le fonctionnement de ces écoles. La crise économique qui sévit notamment en Europe a des répercussions sur ce réseau unique d'écoles : problèmes budgétaires, vivier insuffisant d'enseignants détachés par les Etats membres. Le système qui est en quelque sorte victime de son succès (écoles saturées à Bruxelles par exemple) n'a plus les moyens d'ouvrir de nouvelles sections dans les langues maternelles. Un certain nombre de postes ne sont pas pourvus ce qui oblige les EE à recruter des chargés de cours ce qui grève les budgets.

Le SNES a rencontré à plusieurs reprises cette année les collègues enseignants détachés au sein des EE. Ainsi ce GT a été l'occasion de faire remonter un certain nombre de problèmes/dysfonctionnements/attentes relatifs au métier et à la carrière au sein des EE.

Le SNES est revenu tout d'abord sur la date tardive de ce GT (rappel : le GT de l'an dernier s'était tenu le 8 juin). Cela est problématique à 2 niveaux. Tout d'abord, les enseignants ayant été recrutés à d'autres mouvements (AEFE, MLF...) sont exclus de ce recrutement. D'autre part, les enseignants exerçant déjà au sein des écoles et qui ont demandé une mutation interne ou une prolongation ne peuvent déposer, dans l'incertitude, un préavis pour

libérer leur logement en location par exemple (préavis de 3 mois - le fait de muter n'étant pas pris en compte comme en France). L'administration justifie cette période tardive de recrutement par des tractations de dernières minutes afin de créer des postes.

Concernant les rémunérations, les enseignants recrutés à partir de septembre 2011 vivent mal le fait d'avoir un salaire diminué par rapport à leur collègues déjà en poste et ce, à travail égal. Le complément de salaire européen a été en effet amputé de près d'un tiers. Cette discordance de salaire entre nouveaux et anciens contrats sera forcément amenée à disparaître à l'horizon 2018.

Un des retours les plus fréquents des collègues concerne la charge de travail énorme, surtout dans les petites écoles où les classes à examen sont données en priorités aux détachés (21 périodes de cours avec de nombreux niveaux), en plus grand nombre qu'en France (5 à 7 niveaux différents). A cela s'ajoutent de nombreuses réunions chronophages hors du temps scolaire. En lettres, par exemple, les œuvres au programme du bac changent trop souvent et les enseignants constatent qu'ils ne peuvent réinvestir, sur de courtes périodes (au moins sur un ou deux ans) le travail et les préparations antérieures. L'IPR indique cependant que l'harmonisation à venir entre les programmes des différentes sections nationales devrait limiter cette multiplication d'œuvres à étudier.

L'absence ou l'insuffisance de formation constituent un dysfonctionnement majeur du réseau pour ce qui concerne les sections françaises. Contrairement aux enseignants exerçant en France, ceux des EE n'ont pas la possibilité de s'inscrire au plan académique de formation (PAF) et ont très peu voire aucune formation durant leur séjour. A cela s'ajoute le refus de certains directeurs de libérer les collègues lorsque certaines formations sont organisées à l'extérieur de leur école (ex : refus pour formation sur Strasbourg).

Le SNES a donc relayé la forte demande concernant l'accès aux formations disciplinaires nationales (Strasbourg ou Lille par exemple) avec tous les problèmes de communication et d'inscription à régler. L'IPR y est tout à fait favorable mais il n'interviendra pas auprès des directeurs d'écoles récalcitrants à l'idée de se priver d'un enseignant durant quelques jours.

Autre dysfonctionnement, les inspections. Il existe une forte discrimination entre les disciplines : inspections fréquentes en lettres = discipline de l'IPR ; quelques inspections en mathématiques et sciences physiques ; quasiment aucune dans les autres disciplines. On peut constater également un traitement non équitable entre les enseignants à la fin des périodes probatoires. Certains sont inspectés (en lettres la plupart du temps), d'autres sont visités par l'IPR en charge des EE mais un certain nombre sont renouvelés sans avoir reçu la visite de l'IPR en charge des EE ou d'un IPR de leur discipline.

Cette insuffisance est préjudiciable aux collègues : les notes pédagogiques stagnent et leur carrière est ralentie.

Le SNES a dénoncé la « politique de l'IPR en charge des EE, politique consistant à geler ou augmenter les notations administratives en deçà des recommandations de l'académie de Strasbourg. Curieusement, la commission de contestation de notation (CAPA) n'est saisie que depuis 2 ans par nos collègues ! L'IPR a d'ailleurs botté en touche en évoquant les enseignants déjà au maximum de leur notation et qui ne pouvaient par conséquent plus augmenter. Le SNES HDF, appuyé par les commissaires paritaires de la section académique de Strasbourg ne peut donc que conseiller aux enseignants lésés de contester cette notation. Certains ont d'ailleurs vu leur note modifiée cette année en CAPA.

Le SNES a également demandé à l'IPR d'améliorer sa communication quant à la transmission des avis relatifs à la promotion à la hors-classe.

Le SNES a terminé son intervention en évoquant un sentiment de malaise croissant lié à l'autoritarisme de certains directeurs d'écoles (Bruxelles et Luxembourg notamment). Le SNES a d'ailleurs rencontré cette année, à deux reprises, le secrétaire général des EE à Bruxelles. N'hésitez donc pas à nous signaler toute dérive, acharnement voire harcèlement.

Le SNES est intervenu sur deux dossiers illustrant la mauvaise gestion des personnels détachés français.

Premier dossier. Pour la première fois, l'IPR en charge des EE a décidé de mettre fin au détachement d'un enseignant en mathématiques à la fin de sa première période probatoire. Ceci a été fait de façon scandaleuse :

- à aucun moment, l'IPR n'a souhaité rencontrer le collègue concerné alors même qu'il était en visite dans l'école ;
- sans avertissement préalable et en février, cet enseignant a été informé qu'on allait mettre fin à son séjour ;

- malgré un dossier très peu étayé, l'IPR, cédant aux injonctions de la directrice de l'école, a envoyé en mission commandée un IPR de mathématiques de l'académie de Strasbourg ;
- le rapport d'inspection qui a suivi pourrait faire sourire, tant les contradictions/distorsions y sont nombreuses, si le collègue n'était pas obligé de réintégrer en fin d'année dans des conditions très délicates.

Lors de la rencontre en mai dernier avec le secrétaire général des EE (en présence d'un membre du SNES HDF), celui-ci lui a conseillé de saisir le conseil des inspecteurs (constitué d'un inspecteur par nation européenne participant au réseau). Ce conseil a rendu un avis négatif à l'unanimité. Pouvait-on attendre autre chose de ce conseil des inspecteurs où la solidarité entre pairs s'exerce à plein ?

Deuxième dossier : celui d'un poste en mathématiques à l'école de Varèse en Italie. Nous savons, par différentes sources, qu'en avril 2012, l'IPR en charge des EE a été informé qu'un enseignant détaché en mathématiques partait à la retraite au 1er juillet 2012 mais curieusement, au GT de l'an dernier, aucun poste de mathématiques n'était à pourvoir ! A la rentrée de septembre, énorme pression des parents qui réclament un enseignant. L'IPR affecte alors, en catastrophe et pour un an, un titulaire de Strasbourg en tant que chargé de cours. Bien évidemment, cet enseignant a été recruté sur ce poste pour la rentrée prochaine au détriment d'enseignants qui auraient pu candidater l'an dernier. Le SNES ne s'est cependant pas opposé à ce recrutement, le collègue recruté n'étant en rien responsable de cette mauvaise gestion des ressources humaines.

Recrutement pour la rentrée 2013

14 postes (dont 2 postes supplémentaires en mathématiques et lettres classiques par rapport à la note de service) étaient à pourvoir.

Les critères de sélection qui ont déterminé les choix de l'IPR en charge des EE, peuvent se résumer à une combinaison prenant en compte le rapport d'inspection, le FLE, la lettre de motivation, les capacités en langue et les projets transversaux que le candidat serait susceptible de mettre en œuvre. Le rang du vœu peut également jouer un rôle lorsque deux dossiers sont "équivalents". L'intervention du SNES a permis de classer des candidats que l'administration n'avait pas initialement retenus. Cependant, comme l'an dernier, les réponses de l'IPR relatives au classement des candidats ont paru peu convaincantes.

Arts plastiques (1 poste) : Bruxelles 2

Lettres modernes (4 postes) : Bruxelles 1 (1), Bruxelles 2 (2), Bruxelles 3 (1)

Lettres classiques (1 poste) : Karlsruhe

Histoire géographie (2 postes) : Bruxelles 1 (2)

Mathématiques (4 postes) : Bruxelles 1 (1), Bruxelles 4 (1), Karlsruhe (1), Varèse (1)

Sciences physiques (1poste) : Luxembourg 2

Sciences de la Vie et de la Terre (1 poste) : Culham

1 prolongation de mission en mathématiques à Francfort

1 mutation interne en SVT de Culham à Bruxelles 1

1 mutation interne en mathématiques de Francfort à Varèse

## 6. Commission Consultative Paritaire Mission Laïque Française

A la demande des syndicats SNES-FSU et SNUipp-FSU, une CCP s'est tenue le vendredi 28 juin 2013 à la centrale MLF.

**Le bilan du recrutement** était à l'ordre du jour.

L'adjoint au directeur général a débuté la séance en expliquant que ce recrutement avait été particulièrement difficile et qu'il n'était pas clos (convention non signée au Gabon...). Plusieurs raisons ont été avancées. Des collègues, qui ont fait l'intégralité du processus, refusent in fine arguant des problèmes du retour. Il est vrai qu'avec un contrat d'un an, certes renouvelable, cela peut conduire à réfléchir. Il nous a été annoncé qu'une réflexion devrait être mise en place pour instituer des contrats de trois ans dans les écoles pérennes. La circulaire consacrée à l'homologation du 10 avril 2013 ([http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=71388](http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=71388)) met en place une pré-

homologation qui implique un détachement d'un an. Là encore, les collègues hésitent à partir n'ayant ainsi aucune visibilité à court terme. D'autant que le MEN a cette année bloqué les demandes de détachement : actuellement 150 demandes de détachement en école d'entreprise n'aurait pas encore reçu de réponse.

Pour les syndicats de la FSU, d'autres raisons doivent être avancées. Les années passent et le constat est identique.

Le premier constat, que nous déplorons chaque année, repose sur l'opacité qui règne sur ce recrutement. De nombreux candidats présélectionnés à la précédente CCP n'ont vu aucune suite donnée à leur dossier sans explication. Des candidats non présélectionnés se sont vus attribuer un poste y compris certains qui n'avaient pas formulé ce vœu. Si jusqu'à présent de tels recrutements s'opéraient relativement à la marge (en fonction du vivier de candidatures et de l'adéquation profil/poste, de l'ouverture - fermeture tardive de certains postes), cette année, on remarque que le recrutement hors présélectionnés atteint des sommets en école d'entreprise (la moitié des couples recrutés ne figuraient pas dans les listes élaborées lors de la première réunion) mais aussi dans le réseau traditionnel MLF-OSUI. A l'OSUI, par exemple, sur 10 couples présélectionnés lors de la CCP sur un double poste, aucun n'a été retenu et ce sont des candidatures simples qui ont été choisies.

Le deuxième constat met en évidence la lenteur du processus (présélections, choix des dossiers, entretiens, choix définitif) qui conduisent certains candidats à ne pas donner suite, certains ayant opté pour une autre solution. Le directeur adjoint concède que les entretiens ne sont peut-être pas nécessaires pour tous les postes et que la réflexion doit encore être poursuivie sur ce sujet. Il indique qu'il donnera des consignes aux réseaux pour que le calendrier soit plus resserré. Attendons de voir !

Le troisième repose sur les contrats qui ne sont présentés que tardivement aux contractants, parfois même après leur prise de fonction ! A ce moment-là, il n'est plus possible de ne pas les signer !

Bilan : les collègues qui ont donné 17€ pour postuler ont bien du courage voire de l'inconscience.

Le SNES-FSU est bien sûr revenu sur tous ces points, notamment sur la question des contrats : il n'est pas admissible que l'on demande à des personnels de signer des contrats sans avoir pleine connaissance des conditions de travail ou de salaire. La MLF est revenue sur certains points de cadrages, particulièrement dans le domaine salarial. Afin de faire tomber certains points trop opaques sur les conditions de salaires, la MLF doit être en mesure de fournir, de manière transparente, toutes les conditions pour ses personnels potentiels, le SNES l'a demandé à nouveau.

A l'issue du bilan du recrutement, le SNES-FSU a tenu à revenir sur la question des nouveaux documents (contrats, convention d'expatriation et Statut commun MLF). Nous avons rappelé, ce qui avait fait l'objet d'un courrier (SNES/SNUipp) à la direction générale que, contrairement à ce qui semblait parfois être présenté par la MLF dans les établissements, ces documents ont bien fait l'objet d'échanges avec la CCP à Paris mais **en aucun cas, le SNES et le SNUipp n'avait validé l'intégralité de ces mesures.**

Nous sommes d'ailleurs revenus sur plusieurs points du **statut commun** qui n'ont pas trouvé de réponse, y compris lorsque les personnels ont interrogé les directions locales:

- la question des 3 heures supplémentaires que la MLF veut imposer: le SNES a rappelé qu'il s'agissait là de fonctionnaires détachés du Ministère de l'Éducation nationale et à ce titre, il n'est pas acceptable, pour des raisons purement d'économies sur le dos des personnels, que la MLF impose un horaire au-delà des obligations réglementaires de service.

- la question des congés maladie n'est toujours pas réglée non plus selon nous. La réintégration à l'issue de 3 mois de congé maladie (statut commun) est clairement une manière de fragiliser les personnels, surtout lorsque les collègues sont déjà touchés par une maladie souvent grave.

Le SNES est également intervenu sur les problèmes de l'Espagne, liés au passage en force des **nouveaux contrats de droit local.**

Nous avons, comme depuis le début, dénoncé la solution choisie par la MLF qui est liée, contrairement à ce qui est avancé officiellement, à la part patronale des pensions civiles des détachés. Mettre les personnels en contrat local permet donc de faire des économies. La question de l'ancienneté a bien sûr été évoquée. Si les collègues signent

de nouveaux contrats, ces derniers doivent prendre en compte l'ancienneté acquise précédemment sur leurs contrats MLF siège.

Nous avons aussi dénoncé les pressions faites sur place, avec parfois chantage au détachement ("si vous ne signez pas tout, attention à votre détachement"). Ceci est évidemment inadmissible. La MLF répond d'ailleurs qu'il n'y aura aucun blocage fait sur les détachements des collègues en renouvellement. Elle nous a par ailleurs assurés que les demandes de détachement avaient bien été transmises récemment.

Nous avons dénoncé l'illégalité des procédures. Collègues à qui l'on demande de signer un contrat local sans que celui-ci ait été présenté dans sa version finale et sans présentation au délégué des personnels, comme l'exige la loi espagnole. Il semblerait toutefois que finalement les contrats dans leur version finale aient été présentés alors que se tenait la CCP.

Nous sommes revenus également sur l'illégalité des contrats choisis "obra y servicio" pour enseigner des matières obligatoires ce qui est contraire au droit espagnol.

Enfin, sur le cas de deux personnels détachés et déjà en contrat local depuis plus de 20 ans, le SNES est revenu pour dire qu'il n'était bien sûr pas question de leur faire signer de nouveaux contrats. La seule solution acceptable serait une clause additionnelle à leur contrat actuel. La MLF a répondu qu'ils étaient en train d'y travailler.

## **7. Le SNES sur le terrain : action Chili (Concepcion), stage Cône Sud (Buenos Aires)**

### Chili, Concepcion : les personnels dans l'action.

À Concepcion, la coupe est pleine pour les personnels de l'établissement. Une première grève début juillet, très fortement suivie, n'y a pas suffi. Les revendications des personnels de l'établissement, en contrat local ou détachés sont tout ce qu'il y a de plus explicites : autoritarisme, menaces directes ou indirectes, négation du droit syndical, décision unilatérale prises par la direction et ce parfois contrairement aux règlements et instances de l'établissement, tout y passe dans le registre et c'est la raison pour laquelle les personnels se sont mobilisés. Un volet des revendications concernait également les personnels de droit local sur le niveau des rémunérations.

L'AEFE feint de ne pas entendre, minimise les faits, et prône le dialogue social au sein de l'établissement. C'est pourtant justement là que le bât blesse !

Une première étape a été franchie suite à la mobilisation syndicale, elle concerne l'aspect local des revendications et une première avancée salariale a été actée. Sur la forme, le fonctionnement de l'établissement et l'autoritarisme, rien ne s'annonce pour ne serait-ce qu'ébaucher une amélioration. Très mécontents, les personnels ont donc déposé deux nouveaux préavis de grève, les 9 et 10 juillet. L'un deux concerne la carte des emplois et la fermeture d'un support d'expatrié en lettres, programmée pour la rentrée 2014. L'autre redit le malaise qui règne dans l'établissement et marque le fait que, pour l'instant, la première réponse de l'AEFE n'est pas du tout à la hauteur de la situation vécue localement par les personnels. À quand une réelle écoute et une prise en compte des revendications des personnels de Concepcion ? Le SNES suit le dossier et continuera ses interventions pour que les collègues soient enfin entendus.

## Le stage « Cône sud » s'est déroulé à Buenos Aires les 16 et 17 mai 2013.

Organisé conjointement par la section SNES et SNUipp du lycée Mermoz de Buenos Aires, il a permis de réunir les sections du primaire et du secondaire de Bolivie, du Brésil (Rio, Brasilia), du Chili (Conception, Santiago), du Paraguay, d'Uruguay et d'Argentine (Mermoz et Martinez). L'accueil par la direction du lycée (Provisseure et directeur d'école) et par la section de Mermoz a été salué unanimement.

Le stage, animé conjointement par deux anciens membres du secteur HDF du SNUipp en poste dans deux pays du Cône sud et par un membre du secteur HDF du SNES, avait été conçu de manière à aborder les questions transversales au premier et second degré en commun (droit syndical, relations avec le chef d'établissement, rôle des représentants au conseil d'établissement, le comité de gestion, rôle des représentants des personnels en CCPL, les recrutés locaux, le rôle du coordonnateur délégué de la direction ..). Les questions spécifiques à chaque degré d'enseignement ont aussi été abordées séparément (la dématérialisation du baccalauréat, les relations avec le SNES HDF...). Les discussions ont particulièrement porté sur les problèmes rencontrés par les collègues du Cône Sud : ISVL, « gouvernance » autoritaire des établissements de la part de chefs d'établissement qui pour certains n'appliquent pas les règles qu'ils sont censés faire appliquer. Ce stage, particulièrement dense, n'a pas permis de traiter toutes les questions posées. Aussi, les représentants SNES des sections du Cône Sud ont-ils eu la gentillesse de compléter les informations par un questionnaire. Un rendez-vous a été pris avec le responsable du secteur Amérique et son adjoint afin de faire remonter les situations vécues par les collègues et les difficultés rencontrées en Amérique latine (pays du Cône sud mais aussi ceux relevant du stage qui s'était tenu en avril en Colombie). Depuis le stage, de nombreuses actions ont été menées par nos sections (Rio, Conception ...) et d'autres interventions ont été faites auprès du secteur géographique.

Le SNES a également tenu une heure d'information syndicale au lycée Mermoz où ont été discutées les préoccupations des collègues autour de questions locales notamment le licenciement d'un recruté local, de l'ISVL, du baccalauréat ... Ces points ont ensuite été repris lors d'un rendez-vous avec la Provisseure et un autre aux services culturels. Outre ces questions, la situation du collège Martinez a longuement été évoquée avec le COCAC. Suite à ce licenciement, les représentants des recrutés locaux ont débuté des négociations avec la direction du lycée. La Provisseure s'est engagée à présenter un bilan au CT de décembre où le SNES HDF ne manquera pas de poser la question.

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.  
PS/AD/RF/HN/LP