



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

LE CHANGEMENT C'EST POUR QUAND ?

Le SNES ne pose pas la question, il constate ! Rien ne change sur les établissements culturels et la coopération alors que ces domaines font partie des priorités définies par le Ministre. Même la fin de la RGPP est un affichage de forme. Il faut plutôt comprendre autre distribution des suppressions d'ETP. Le SNES ne se contente pas de dénoncer. **Il appelle les personnels à la mobilisation et à l'action pour bloquer dans un premier temps les mesures néfastes prévues cet été et dans un deuxième temps pour reconquérir les points perdus durant le quinquennat passé.**

Même situation à l'AEFE où le SNES ne renonce à rien !

Le mécanisme d'évolution de l'ISVL en chantier inquiète, soyons prêt à nous mobiliser.

L'augmentation de l'avantage familial n'est toujours pas acceptée. La proposition d'un groupe de travail a même été rejetée au dernier CA.

Le SNES liste les demandes :

- réhabilitation de l'établissement public dans son rôle et ses moyens ;
- recréation des emplois supprimés en loi de finances 2012 à l'étranger et en centrale ;
- couverture par l'Etat de la totalité des cotisations patronales pour pension civile ;
- augmentation de l'avantage familial par augmentation de la subvention de l'Etat ;
- ISVL adaptée aux conditions réelles de vie des résidents ;
- Evolution salariale pour les recrutés locaux ;
- Suppression du plafond d'emploi pour les résidents.

Certains sont étonnés. Ils connaissent mal le SNES. Dans les semaines qui viennent, il s'adressera au ministre, au Parlement et au Sénat pour que des moyens soient dégagés pour cette rentrée.

Avec le SNES continuez de vous faire entendre et d'agir !

SOMMAIRE :

1. Mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie - rentrée 2013
2. Affectation à Wallis et Futuna - rentrée 2013
3. Action Espagne : tous avec le lycée français d'Alicante
4. Mission laïque française : rien ne va plus !
5. Bref retour sur le CTM des Affaires étrangères
6. Point au MAEE sur le coût/vie 2012
7. Expérimentation du rattachement des EAF à l'Institut français
8. Evolutions récentes du congé administratif
9. Compte rendu CCPC A et B du 1er juin 2012
10. Recrutement écoles européennes
11. Non renouvellement de séjour à Mayotte et en Polynésie
12. Accès à la hors classe des certifiés pour les personnels mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie
13. Le SNES sur le terrain : Haïti, Turquie

1. Mise à disposition de la Nouvelle Calédonie - rentrée 2013

La nouvelle note de service sur le mouvement de mise à disposition en Nouvelle-Calédonie pour la rentrée 2013 vient de paraître au B.O. n°22 du 31 mai 2012.

(http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=60310).

Suite au transfert de compétences en matière d'enseignement du second degré entre l'Etat et la Nouvelle Calédonie entré vigueur au 1er janvier 2012, la procédure de recrutement a été modifiée. Le transfert de compétences est cadré par une convention qui indique que le partage des compétences sera progressif entre l'Etat et la Nouvelle Calédonie.

Les personnels ne sont donc plus affectés mais mis à disposition de la Nouvelle Calédonie ce qui, en l'absence de décret dérogatoire, engage le ministère de l'éducation nationale dans toutes les opérations de gestion de carrière

Dans la note de service NS 2012-085 publiée au BO n°22 du 31 mai 2012, le MEN donne au vice recteur la gestion du recrutement (phase extraterritoriale comme phase intra territoriale) et ce en contradiction avec la Convention entre l'Etat et la Nouvelle Calédonie qui stipule que le mouvement extra territorial des agents de l'Etat est géré par le MEN alors que le mouvement intra territorial est géré par le vice recteur. Le SNES a d'ailleurs saisi le MEN et demande la réécriture de cette note de service.

1) Personnels concernés

Si l'on se réfère au BO, les personnels enseignants du second degré, d'éducation et d'orientation titulaires peuvent faire acte de candidature. Ceux ayant déjà exercé leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire dans une collectivité d'outre-mer ou à Mayotte, et qui ne se sont pas vus reconnaître le transfert du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans ladite collectivité, ne peuvent solliciter une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie qu'à l'issue d'une affectation ou d'un détachement, en métropole ou dans un département d'outre-mer (Mayotte excepté), ouvrant droit à l'avancement et à la retraite, d'une durée minimale de deux ans.

Ainsi, les collègues précédemment affectés ou mis à disposition d'une collectivité d'outre-mer (COM), y compris Mayotte et actuellement détachés à l'AEFE/MLF ne seront prioritaires pour candidater à nouveau dans une COM qu'à l'issue d'un séjour de deux ans en métropole ou dans un DOM (Mayotte excepté). Le SNES conteste cette interprétation ministérielle des décrets 96-1026 et 96-1027 relatifs à la situation des personnels affectés dans les COM.

Cependant, les personnels dont le centre des intérêts matériels et moraux se situe dans une COM peuvent candidater.

Attention : les candidatures des personnels détachés à l'AEFE sont systématiquement rejetés (liste complémentaire) sauf s'ils ont leur centre d'intérêt matériel et moral dans une collectivité d'outre-mer et ce pour des raisons de calendrier scolaire (rentrée australe en février 2013).

2) Dépôt des candidatures

Les collègues devront saisir leur candidature sur SIAT <<http://www.education.gouv.fr>>, rubrique « concours, emplois, carrières » puis « les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation » entre le **7 juin 2012** (12h) et le **21 juin 2012** (12h).

Le dossier papier, une fois signé par le candidat, doit être remis avant le 22 juin 2012, accompagné d'une lettre de motivation, d'un curriculum vitae et des pièces justificatives, en un seul exemplaire au supérieur hiérarchique direct qui exprimera un avis motivé sur la candidature, ainsi que son appréciation sur la manière de servir de l'intéressé.

Les personnels en disponibilité au moment du dépôt de leur candidature doivent transmettre leur dossier par l'intermédiaire du chef d'établissement ou de service de leur dernière affectation.

Attention

En cas d'erreur ou d'inexactitude, ils doivent adresser au **vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie** une demande de rectification accompagnée de toutes les pièces justificatives nécessaires. Tout dossier parvenu incomplet, sans l'avis du chef d'établissement ou hors délais ne sera pas examiné.

Pièces justificatives

- lettre de motivation ;
- curriculum vitae ;
- copie du dernier rapport d'inspection ;
- copie des trois dernières notices annuelles de notation administrative ou, pour les personnels stagiaires au moment de la demande, copie du relevé de notes au concours.

Pour les demandes de mise à disposition simultanées ou en rapprochement de conjoints :

- copie du pacte civil de solidarité et copie de la dernière imposition commune (ou, dans le cas d'un Pacs postérieur au 1-1-2012, une déclaration sur l'honneur d'engagement à se soumettre à l'obligation d'imposition commune signée des deux partenaires);
- pour les concubins avec enfant(s), copie de l'acte de naissance et de reconnaissance par les deux parents du (des) enfants à charge de moins de 20 ans au 1er janvier 2013 ;
- attestation de l'activité professionnelle du conjoint, sauf lorsque celui-ci est agent du ministère de l'éducation nationale pour lequel il suffit de rappeler le corps et le grade. Cette attestation doit être récente (moins de six mois), préciser le lieu d'exercice et la date de prise de fonctions. Ce peut être un certificat d'exercice délivré par l'employeur, une attestation d'inscription au répertoire des métiers ou au registre du commerce (artisan ou commerçant), un certificat d'inscription au conseil de l'ordre dont relève le conjoint (profession libérale) ou une attestation d'inscription au rôle de la taxe professionnelle.

Pour les agents concernés :

- justificatif du précédent séjour en Com ;
- justificatifs de la présence en Nouvelle-Calédonie du centre des intérêts matériels et moraux.

La note de service insiste très explicitement sur le fait que es chefs d'établissement veillent à acheminer **directement et sans délai** le dossier de candidature au vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie - division du personnel, BP G4, 98848 Nouméa. Les dossiers devront parvenir au vice-rectorat **avant le 13 juillet 2012**. Tout retard de transmission est susceptible de porter préjudice aux candidats ayant déposé leur dossier dans le délai imparti. Il convient en particulier de tenir compte des délais postaux qui sont au moins d'une dizaine de jours. Toute demande d'annulation de candidature devra parvenir au vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie, **avant le 31 juillet 2012**.

Examen des dossiers

La procédure de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie se déroule en deux phases. Une première phase **extra territoriale** à l'issue de laquelle le vice-recteur de Nouvelle-Calédonie établit une liste des personnels admis à participer au mouvement **intra-territorial** et susceptible d'être retenus pour une mise à disposition en Nouvelle-Calédonie. Une seconde phase intra territoriale visant à affecter les personnels sur poste.

Le Ministère omet de préciser que ces deux phases font l'objet d'un strict partage de compétences défini par l'article 9 de la Convention Etat Nouvelle Calédonie où il revient au Ministre de l'Education Nationale de procéder au recrutement extra territorial et au Vice-Recteur d'assurer la phase intra territorial. Le SNES demande par conséquent un retour à la situation actuelle et ce dans le respect de la Convention : Les dossiers de recrutement doivent être examinés d'abord au MEN en commission paritaire nationale et les affectations

à l'interne à Nouméa en commission paritaire locale.

Le vice-recteur de Nouvelle-Calédonie procède à l'examen des candidatures et établit la liste des candidats susceptibles d'être mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, **sur le fondement d'éléments d'appréciation conformes à l'intérêt du service public de l'éducation en Nouvelle-Calédonie**. La liste des candidats admis à participer au mouvement intra territorial sera mise en ligne **à partir du 15 août 2012** sur le site du vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie à l'adresse suivante : <http://www.ac-noumea.nc/sitevr/>

Le SNES conteste l'absence de transparence de cette procédure de recrutement. En effet, aucun barème discriminant ne figure dans la note de service. Les critères de sélection relatifs à « l'intérêt du service public d'éducation en Nouvelle Calédonie » sont la porte ouverte à tous les passes droits. Enfin, aucune référence n'est explicitement faite concernant une instance paritaire chargé de vérifier l'équité et la transparence de ce pré recrutement au niveau de la phase extra territoriale.

Remarque

Les candidatures des personnels ayant parallèlement candidaté à une affectation à Wallis-et-Futuna et qui seront retenus pour Wallis-et-Futuna ne seront pas étudiées pour une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie.

À l'issue de la phase intra territoriale (**aucune date ne figure dans la note de service**), les candidats retenus recevront directement une proposition d'affectation du vice-recteur de Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements. Après acceptation de cette proposition d'affectation en Nouvelle-Calédonie, les intéressés devront adresser au bureau des affectations et des mutations des personnels du second degré (bureau DGRH/B2-2 - cellule Com - 72, rue Regnault - 75243 Paris cedex 13), l'accusé de réception confirmant leur accord, accompagné d'un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé attestant de l'absence de contre-indications à un séjour dans cette collectivité d'outre-mer. Au terme de cette procédure, ils recevront du bureau DGRH B2-2, un arrêté ministériel de mise à disposition auprès de la Nouvelle-Calédonie.

Pour nous contacter

Nous vous invitons à vous syndiquer, à télécharger la fiche syndicale... **Des informations générales sont consultables sur le site du SNES NC**. La section locale du SNES est l'interlocuteur privilégié des candidats au recrutement en Nouvelle-Calédonie, le recrutement étant désormais géré localement. On peut la consulter à l'adresse suivante : snes-nc@lagoon.nc.

N'hésiter pas également à consulter régulièrement le site du SNES hors de France (www.hdf.snes.edu).

Contacts au SNES HDF : <laurent.picard@snes.edu> ; <henri.nouri@snes.edu>

2. Affectation à Wallis et Futuna - rentrée 2013

La nouvelle note de service n°2012-086 sur le mouvement de mutation à Wallis-et-Futuna pour la rentrée 2013 vient de paraître au BO n°22 du 31 mai 2012, avec plus d'un mois de retard par rapport à l'an passé et des délais encore plus réduits pour constituer son dossier. <<http://www.education.gouv.fr/cid55875/menh1108211n.html>>

1) Personnels concernés

Les personnels enseignants du second degré, d'éducation et d'orientation titulaires peuvent faire acte de candidature. Ceux ayant déjà exercé leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire dans une collectivité d'outre-mer ou à Mayotte, et qui ne se sont pas vu reconnaître le transfert du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans ladite collectivité, ne peuvent solliciter une affectation à Wallis-et-Futuna qu'à l'issue d'une affectation ou d'un détachement, en métropole

ou dans un département d'outre-mer (Mayotte excepté), ouvrant droit à l'avancement et à la retraite, d'une durée minimale de deux ans. Ainsi, les collègues précédemment affectés ou mis à disposition d'une collectivité d'outre-mer (COM), y compris Mayotte, et actuellement détachés à l'AEFE/MLF ne seront prioritaires pour candidater à nouveau dans une COM qu'à l'issue d'un séjour de deux ans en métropole ou dans un DOM (Mayotte excepté). Le SNES conteste cette interprétation ministérielle des décrets **96-1026** et **96-1027** relatifs à la situation des personnels affectés dans les COM et à Mayotte.

Cependant, les personnels dont le centre des intérêts matériels et moraux se situe dans une COM peuvent candidater.

Attention : les candidatures des personnels détachés à l'AEFE sont systématiquement rejetées (liste complémentaire) sauf s'ils ont leur centre d'intérêt matériel et moral dans une collectivité d'outre-mer et ce pour des raisons de calendrier scolaire (rentrée australe en février).

2) Dépôt des candidatures

Les collègues devront saisir leur candidature sur SIAT <<http://www.education.gouv.fr>>, rubrique « concours, emplois, carrières » puis « les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation » entre le 7 juin 2012 (12h) et le 21 juin 2012 (12h). Les dossiers papier doivent être signés et remis au chef d'établissement en deux exemplaires au plus tard le 21 juin (12h). N'oubliez pas de demander un récépissé. Le chef d'établissement doit y porter une appréciation sur la manière de servir du candidat. Cet avis et cette appréciation doivent être motivés.

La note de service insiste très explicitement sur le fait que les chefs d'établissement « veillent au bon acheminement des dossiers de candidature » qui doivent parvenir au plus tard, par la voie hiérarchique au bureau DGRH B2-2 (72, rue Regnault, 75243 Paris cedex 13), le 29 juin 2012 ainsi qu'au vice-rectorat de Wallis-et-Futuna (BP 244 Mata Utu, 98600 Wallis-et-Futuna) le 13 juillet 2012. Les candidats doivent conserver précieusement un exemplaire du dossier remis au chef d'établissement et ne pas hésiter à rappeler ses obligations, note de service à l'appui, à un chef d'établissement qui manifesterait son désaccord avec une telle demande : on voit de plus en plus de chefs d'établissement émettre des avis réservés sur un dossier de candidature parce qu'ils ne veulent pas que le collègue demandeur quitte son poste actuel, parce qu'un départ en cours d'année cause des problèmes de remplacements, etc. On voit même des dossiers se perdre dans les méandres de la voie hiérarchique. De telles pressions sont inacceptables et l'administration est tenue d'acheminer toutes les demandes. Quant à l'accueil frileux de certains chefs d'établissement qui veulent « garder » leur personnel, il faut leur rappeler qu'ils n'en sont pas propriétaires et que les besoins éducatifs existent aussi en COM.

Remarques

- Toute demande d'annulation de candidature devra parvenir au bureau DGRH/B 2-2, 72, rue Regnault, 75243 Paris cedex 13, avant le 31 juillet 2012.
- Les dossiers des candidats retenus au titre de 2011 ou de 2012 et qui ont demandé l'annulation de leur départ pour un motif autre que pour une raison exceptionnelle (maladie, situation familiale grave, etc.) ne seront pas examinés.

3) Examen des dossiers

Lors de l'examen des dossiers, seront privilégiées les candidatures de personnels :

1. pouvant accomplir un séjour de quatre années avant d'atteindre l'âge d'ouverture des droits à pension
2. justifiant d'une stabilité de poste supérieure à deux ans dans leur académie de départ
3. qui n'ont jamais effectué de séjour en COM

Compte tenu de l'absence d'inspecteurs en résidence à Wallis-et-Futuna, un rapport d'inspection récent (moins de deux ans si possible) est exigé pour être affecté à Wallis-et-Futuna.

Les demandes sont classées en fonction d'un barème prenant en compte les anciennetés de poste

et de service ainsi que certaines bonifications pour rapprochement de conjoint, candidatures doubles ou première demande.

« Les demandes sont classées en fonction d'un nombre de points. Ce classement est **indicatif**, les affectations pouvant être prononcées en dehors de son application et satisfaites sous réserve de l'intérêt du service. » **Cette précision du BO laisse toutefois la porte ouverte à toutes les manœuvres, à tous les passe-droits imaginables.**

Seule nouveauté au barème : contrairement aux années précédentes, la bonification de 80 points est attribuée pour ce 1^{er} séjour en COM, toutes COM confondues.

CRITÈRES	POINTS	
Ancienneté dans le poste	10 points par année de service dans le poste actuellement occupé	
	0 point les 2 ^e , 3 ^e et 4 ^e années de service après réintégration suite à un séjour en COM (Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna) ou détachement à l'étranger	
Expérience professionnelle	1 ^{er} au 3 ^e échelon : 21 points	
	4 ^e échelon : 24 points	
	5 ^e échelon : 30 points	
	6 ^e échelon : 42 points	
	7 ^e échelon : 49 points	
	8 ^e échelon : 56 points	
	9 ^e échelon : 56 points	
	10 ^e échelon	40 points
	11 ^e échelon	
	HCL	
Bonification poste double	100 points	
Bonification 1 ^{er} séjour en COM	80 points	
Rapprochement de conjoints	500 points	
CIMM	1 000 points	

4) Pièces justificatives

Attention : les pièces justificatives parvenant au bureau DGRH/B2-2 après le 29 juin 2012 ne seront pas prises en compte.

Pour toutes demandes d'affectation :

- copie du dernier rapport d'inspection ;
- copie de la dernière notice annuelle de notation administrative.

Pour les demandes d'affectation en mutations simultanées ou en rapprochement de conjoints :

- copie du pacte civil de solidarité et copie de la dernière imposition commune (ou dans le cas d'un pacs postérieur au 1-1-2012, une déclaration sur l'honneur d'engagement à se soumettre à l'obligation d'imposition commune signée des deux partenaires) ;
- pour les concubins avec enfant(s), copie de l'acte de naissance et de reconnaissance par les deux parents du (des) enfant(s) à charge de moins de 20 ans au 1er janvier 2013 ;
- attestation de l'activité professionnelle du conjoint, sauf lorsque celui-ci est agent du ministère de l'Éducation nationale pour lequel il suffit de rappeler le corps et le grade. Cette attestation doit être récente (moins de six mois), préciser le lieu d'exercice et la date de prise de fonctions. Ce peut être un certificat d'exercice délivré par l'employeur, une attestation d'inscription au répertoire des métiers ou au registre du commerce (artisan ou commerçant), un certificat d'inscription au conseil de l'ordre dont relève le conjoint (profession libérale) ou une attestation d'inscription au rôle de la taxe professionnelle.

5) Recrutement

Les collègues sont affectés directement sur poste à l'issue d'une FPMN (formation paritaire mixte nationale) dans laquelle le SNES est très majoritaire et qui se réunit généralement la première quinzaine d'octobre.

1) L'administration restreint unilatéralement le droit à mutation. Si elle reconnaît que les mutations sont envisageables à l'issue du premier séjour de deux ans, elles ne peuvent l'être « qu'exceptionnellement et dans l'intérêt du service ». À l'issue du premier séjour, les collègues nommés à Futuna verront donc leur demande de mutation à Wallis refusée de manière presque certaine, même si le nouveau vice-recteur n'a pas exclu que le CTS (comité technique spécial) puisse étudier « à la marge des cas particuliers ».

2) Un bonus au barème est accordé aux « candidats pouvant justifier d'une formation à l'ESST (enseignement de la santé et de la sécurité au travail) ainsi que les détenteurs du monitorat SST (sauveteur secouriste du travail). Aucune explication ni justification n'est donnée sur cette nouvelle exigence. On n'est plus très loin du recrutement à la carte. D'autant que tous les ans quelques collègues et les infirmières qui sont formés suffisent largement pour les quelques sections professionnelles du territoire.

3) Les collègues doivent « fournir avec leur dossier un rapport d'inspection récent (moins de deux ans si possible) » Il s'agit là d'une mesure inique car elle permet d'éliminer une grande majorité de collègues puisque, dans la plupart des disciplines, les inspections ne se produisent qu'une fois tous les cinq ans au moins.

6) Enseigner à Wallis-et-Futuna

La note de service insiste sur l'engagement professionnel et périscolaire dont devront faire preuve les candidats sélectionnés. Or, il n'existe aucun plan local de formations qui permette l'initiation des nouveaux arrivants à la langue, à la culture ou aux institutions coutumières du territoire dans lesquelles sont pourtant immergés nos élèves. Les professeurs qui enseignent la langue maternelle n'ont, quant à eux, reçu aucune formation puisque leur langue n'est enseignée ni au lycée ni à l'université et qu'il n'existe pas de CAPES de wallisien ni de futunien. Pourtant, les différences dans le fonctionnement des langues (sur le genre, la flexion verbale, les voyelles nasales, etc.) ou des références culturelles grandement étrangères au monde européen (la laïcité, la mixité, la réussite individuelle...) influent sur l'apprentissage, la compréhension et la maîtrise du français (et surtout du français écrit) et mériteraient une réflexion universitaire pour concevoir des documents pédagogiques pour les élèves et les enseignants. Enfin, les manuels utilisés sont les mêmes qu'en France, et sont même souvent fort anciens faute de crédits suffisants pour les renouveler.

La note du ministère souligne également l'attention particulière qui sera portée aux candidatures des enseignants en français qui justifient d'une expérience en français langue étrangère. Le SNES dénonce cet élément supplémentaire de sélection des candidats. En effet, sans entrer dans le détail des différences entre français langue étrangère (FLE), français langue seconde (FLS) et

français langue de scolarisation, il est plus facile et moins onéreux d'établir des critères de sélection des enseignants - qui de toute façon n'auront à leur disposition aucune de ces méthodes - que de se donner réellement les moyens de faire acquérir à une majorité d'élèves une maîtrise du français qui leur permette de réussir leurs études. Pour les candidats dont les enfants sont scolarisés au lycée, nous attirons l'attention sur le faible nombre de formations offertes.

LGT : ES, L, S, STG (gestion ou communication), ST2S.

Options : latin, EPS.

CAP : MVA, REEP, PAR, SM.

BEP : MRH (en voie de réforme).

Bac pro : MSA (secrétariat, comptabilité), EEEC, MRCU (commerce).

Pour toute information complémentaire sur les formations offertes par le lycée d'État, consultez son site sur <<http://perso.loina.wf/lycee/>>.

7) Conditions sanitaires

Vous êtes affecté à Wallis-et-Futuna « sous réserve de votre aptitude physique à servir hors métropole ». Vous devez donc « faire constater très rapidement l'absence de contre-indication à servir outre-mer par votre médecin généraliste référent. »

La note de service insiste sur la précarité des conditions sanitaires sur le territoire, et plus particulièrement à Futuna, où il n'y a pas de médecine libérale et peu de spécialistes. Elle demande aux collègues de bien prendre en compte cet aspect des choses. De plus, elle précise que la prise en charge par le vice-rectorat de l'évacuation sanitaire est strictement réservée aux cas d'urgence. « Les évacuations sanitaires pour des soins de confort, de prothétique dentaire et d'orthodontie (liste non exhaustive) ne sont pas prises en charge ».

Information importante concernant la désindexation en cas d'« évasan », qui n'est mentionnée ni dans la note de service ni sur le site du vice-rectorat. En cas d'évacuation sanitaire (« évasan »), le salaire du fonctionnaire évacué ou accompagnant n'est plus indexé à 2,05 tant qu'il reste en dehors du territoire. Il est indexé à 1,75 en cas d'évacuation à Nouméa (taux appliqué en Nouvelle-Calédonie) ou totalement désindexé lors d'une évacuation vers l'Australie ou la métropole.

Pour nous contacter

Nous vous invitons à vous syndiquer, à télécharger la fiche syndicale et à nous contacter aux adresses suivantes.

Contacts au SNES HDF : <laurent.picard@sned.edu> ; <henri.nouri@sned.edu>.

Contacts au SNES de Wallis-et-Futuna :

Site riche d'informations précises <<http://www.snes-fsu-wf.fr/>>.

Courriel pour toute information complémentaire <contact@sned-fsu-wf.fr>.

Adresse postale : SNES Wallis-et-Futuna, BP 605 Mata 'Utu, 98 600 Wallis.

3. Action en Espagne : tous avec le lycée français d'Alicante

Désormais, la Mission Laïque Française et l'AEFE n'ont plus besoin de ces instances officielles tellement contraignantes que sont les comités techniques et autres commissions paritaires locales...

A quoi bon, faire respecter les personnels et les textes quand on peut les mépriser ?

Face à une fermeture masquée de poste d'enseignant résident en Espagne, sans aucun respect

pour les commissions nationales et locales, les personnels indignés ont réagi par de multiples actions depuis janvier. Constatant le contournement organisé du rôle des CCPL et du Comité Technique de l'Agence, qui vient s'ajouter aujourd'hui aux dangereux dysfonctionnements des instances constatés depuis des mois dans les instances du Lycée Français d'Alicante (MLF conventionné AEFÉ), la section SNES de l'établissement et le SNES Espagne ont décidé d'interpeller les autorités politiques (MAE, Sénateurs, Conseillers ADFE) et les candidats aux élections législatives.

Depuis le mois de janvier, les représentants élus du Lycée Français d'Alicante dans leur ensemble n'ont cessé de dénoncer une situation toujours plus préoccupante : tentatives de contournement des instances décisionnaires de l'établissement, opacité du compte financier provoquant de sérieuses interrogations, estimation des besoins horaires d'enseignement sciemment minorée dans le but de justifier la suppression d'un poste d'enseignant résident, contre la réalité des besoins et l'avis du CE.

Suite aux nombreuses actions des représentants des personnels, des parents et des élèves, et puisque'il n'avait pas été fermé en Comité Technique, ce poste a fini par apparaître comme vacant à la CCPL du 12 mars. Or, après avoir publié le poste et effectué le classement des candidats en CCPL, le SCAC se refuse à procéder aux démarches inhérentes au recrutement qui lui incombent, rendant de facto le poste caduc ! Il s'agit là d'un véritable déni du paritarisme et d'une entorse inouïe aux règles de gestion des postes de résidents dans les établissements conventionnés, entorse dont la gravité met en danger non plus seulement l'établissement d'Alicante mais le recrutement sur le réseau Espagne ! Le poste n'a été supprimé ni par le CE, ni par le CT de l'Agence, il a donc fait l'objet d'un classement en CCPL et pourtant la MLF, avec la complicité de l'AEFE, décide de en pas le pourvoir.

Cette tentative de suppression de poste hors de toute instance est profondément inacceptable. Indignés, les personnels exigent que les textes soient respectés et qu'il soit procédé immédiatement au recrutement effectif sur ce poste vacant, selon le classement opéré en CCPL.

Refusant de cautionner ces stratégies douteuses et méprisantes quant au paritarisme et au réseau Espagne, les commissaires paritaires ont unanimement refusé de siéger à la CCPL du 4 juin et exigent eux aussi le respect immédiat des textes (la déclaration de boycott : <http://nouveausnesespagne.wordpress.com>).

Le même jour, les établissements du réseau Espagne choisissaient d'animer une heure d'information syndicale simultanée pour réfléchir aux suites à donner à ces irrégularités. Des actions communes commencent à voir le jour. Déterminés à faire respecter sur l'ensemble du réseau les règles en matière de carte des emplois, les personnels prendront leurs responsabilités.

4. Mission laïque française : rien ne va plus !

Le SNES-FSU et le SNUipp-FSU écrivent au Directeur général de la MLF. Nous demanderons à soulever ces points à la CCP du 13/06.

Monsieur le Directeur général,

Les syndicats SNES/FSU et SNUipp/FSU constatent aujourd'hui, comme ils l'ont fait à plusieurs reprises, que de nombreux problèmes entachent le fonctionnement de certains établissements ou réseaux, ainsi que la situation des personnels. Par ailleurs, le dialogue social, pourtant mis en avant par vous même est , c'est peu de le dire, mis à mal.

Nous venons de recevoir une convocation à une CCP qui aura lieu le 13/06. Il nous apparaît essentiel que, dans l'optique de cette échéance, de nombreux dossiers trouvent une solution immédiate et que la totalité des questions en cours soient concrètement et efficacement traités.

Point sur le recrutement : la CCP de recrutement du 5 mars dernier a positionné des candidats en application du barème en vigueur afin de pourvoir les postes vacants pour la rentrée 2012. La plupart d'entre eux sont toujours dans l'attente d'une suite donnée à leur présélection tandis que des candidats sont convoqués à un entretien hors vivier de la commission. (Nous continuons

également de dénoncer le choix définitif des candidats opéré par les DRH des entreprises ou par les chefs d'établissements).

Par ailleurs, la procédure de recrutement ne fait toujours pas apparaître clairement les situations particulières (rapprochement de conjoint, mutations internes), ce que nous demandons depuis plusieurs années.

Enfin, les prolongations de missions exceptionnelles sont traitées en commission paritaire au moment où les opérations de recrutement ont déjà commencé pour l'année scolaire suivante, ainsi, les postes concernés ne sont pas déclarés vacants. Le travail de cette CCP se trouve ainsi dé-crédibilisé.

Les instances ne sont pas respectées : en l'absence d'une instance spécifique traitant de la carte scolaire, nous déplorons des ouvertures, des fermetures et des transformations de postes sans aucune consultation des Conseils d'établissements, notamment à Casablanca (ou un poste est pourvu sans appel à candidature) et dans les établissements conventionnés avec l'AEFE.

La précarité encore et toujours : la question de l'uniformisation des contrats des détachés n'est toujours pas réglée. Ces contrats restent limités à une année (sauf OSUI). Par ailleurs, dans certains établissements du « réseau MLF », des titulaires sont en détachement sur contrat local (ex. Florence) et se voient contraints de cotiser deux fois pour la pension civile. Les négociations salariales ne sont plus d'actualité à la Mission laïque française.

Le droit syndical ne peut pleinement s'exercer : la MLF refuse toujours l'attribution de décharges syndicales ou d'autorisations d'absence afin de faciliter l'organisation de réunions syndicales dans les établissements. Le dialogue social reste difficile dans certains établissements du réseau, des problèmes d'autoritarisme ne sont pas réglés malgré nos interventions répétées auprès de la Direction générale.

Par ailleurs, certains proviseurs exercent parfois des pressions sur le détachement des collègues en recrutement local. L'instauration de visites de classes par les proviseurs porte atteinte à la liberté pédagogique.

A l'OSUI : Nous dénonçons le procédé de la Direction générale qui a conduit à la nouvelle représentation en CCPL et qui a consisté à exacerber les divisions entre catégories de personnels.

Les collègues en poste n'ont pas la possibilité de se défendre. Nous vous avons demandé à plusieurs reprises la convocation d'une CCP afin de traiter les contestations de notation administrative et un non renouvellement de détachement et nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse. Par ailleurs, la procédure de notation administrative doit être à tout le moins conforme aux textes en la matière.

Dans ce contexte, il nous semble impératif de rétablir un véritable dialogue social avec les représentations syndicales. Les détachés du réseau de la Mission laïque française ont majoritairement apporté leurs suffrages aux syndicats de la FSU lors des dernières élections professionnelles. Depuis trop longtemps, le SNES et le SNUipp évoquent ces problèmes et aucune solution n'est apportée. Le SNUipp et le SNES Hors de France demandent à la MLF l'instauration d'un calendrier formel de commissions paritaires afin de prendre en compte l'ensemble de ces revendications.

5. Bref retour sur le CTM des Affaires étrangères

Le CT s'est déroulé les 30 et 31 mai sur le site Convention au MAE. Peu de décisions concrètes concernant les personnels mis à part l'adoption des règlements ARTT d'une quinzaine de postes. La FSU-MAE a voté contre ces textes qui excluent les personnels recrutés locaux et les assistants techniques de cette réglementation.

La présence du Ministre Laurent Fabius aurait pu constituer un moment fort pour des changements au ministère. Il n'en a rien été puisqu'il a quasiment confirmé qu'il ne reviendrait pas sur les EPIC et que l'expérimentation du rattachement du réseau ferait l'objet d'une évaluation. Discours habituel

sur les difficultés budgétaires et la rareté des moyens.

Cela n'a pas empêché la FSU-MAE de rappeler les demandes de changement prônées par la FSU-MAE :

- la réhabilitation du service public au ministère des Affaires étrangères ce qui passe par le retour au ministère des missions de visa, de diffusion culturelle et de coopération ;
- la relance d'un véritable dialogue social qui permette aux représentants des personnels d'être consultés sur les emplois, les IRE, les primes et les mesures générales concernant les rémunérations des recrutés locaux comme le coût/vie ;
- des mesures immédiates comme la fin des suppressions d'emplois et pourquoi pas envisager des créations, l'application du coût vie sans rabaillage pour les recrutés locaux, l'élargissement de la loi sur la résorption de la précarité aux personnels de recrutement local qui peuvent y prétendre.

La suite du CT a été conforme à la politique de l'ancien gouvernement. Pas de changement !

6. Point au MAEE sur le coût/vie 2012

L'administration évoque tout d'abord une réunion de préparation sur le **prochain triennum** (2013/2014/2015) 'il faut essayer d'obtenir une stabilisation des effectifs, compte tenu de l'effort passé'. Les objectifs sont donc une « sanctuarisation » de l'enveloppe, en tenant compte de ce que le retour catégoriel (suppression de postes utilisé pour redéploiement des moyens) a déjà donné pour 2012.

Sur les recrutés locaux, le MAEE n'a plus à faire de suppressions sèches. Il faudra **viser et obtenir un abondement de l'enveloppe** qui tienne compte des revalorisations, des efforts en protection sociale etc.. Pour rappel, le plafond d'emploi au PLF 2012 est de 3540 agents de droit local (ADL) et de 5192 recrutés locaux du réseau consulaire et diplomatique.

Sur les mesures coût/vie. Un rappel est fait de l'opération tentée en 2011, où le MAEE ne souhaitait pas appliquer la rétroactivité de la mesure à janvier. La grève et les mobilisations dans le réseau ont conduit l'administration à appliquer cette mesure avec rétroactivité en janvier 2012.

Pour 2012, 122 pays sont éligibles au coût/vie. Environ 20 pays ne le sont pas car :

- certains ont un rattrapage obligatoire au regard de la loi locale ;
- d'autres ont obtenu des rattrapages supérieurs et des revalorisations ;
- certains sont hors zone euro mais payés en euros ou en dollars.

Pour 2012, la rétroactivité s'appliquera au 01.01.2012. le calcul qui a prévalu pour l'augmentation au titre du coût-vie a été de retrancher 2,1% (montant de l'inflation en France) à celui annoncé par le FMI et de compenser 100% du solde. Pour le MAEE, cette mesure a pour avantage d'appliquer à l'ensemble des postes une réduction identique et de permettre néanmoins une compensation d'une partie de l'inflation en proportion de son montant. En ce qui concerne les postes qui ont présenté un montant inférieur à celui annoncé par le FMI, c'est le premier qui a été retenu comme base de calcul. 103 postes ont bénéficié d'un rattrapage coût vie pour un montant total de 1,464 093 M€.

En 2011, le montant accordé avait été de 921 644€ pour un nombre identique de postes. L'augmentation est appliquée avec effet rétroactif au 1er janvier de l'année en cours ou, pour les agents recrutés postérieurement, à la date de prise d'effet du contrat.

Le Ministère précise que l'application de la mesure coût/vie sera « tendue » dans certains établissements à autonomie financière (EAF), qui ne bénéficient pas de subvention supplémentaire.

Un échange a également lieu sur les « bénéfiques » du retour catégoriel. Comme nous l'avions déjà

déclaré lors d'une précédente réunion, ce principe du retour catégoriel (financement de mesures sociales par fermetures de postes) n'est pas bon. Il s'agit d'une politique sociale sans moyens, dont les marges sont imposées par les montants d'enveloppes obtenues en fermant des postes. Aujourd'hui, le ministère lui-même reconnaît qu'il n'y a plus de marges sur les postes et que cette méthode ne peut se poursuivre. Par contre nous considérons qu'une nette progression est nécessaire pour les revalorisations et les avancées sociales, dont certaines ont pu être entamées, mais qui doivent avancer et s'opérer partout dans l'intérêt de tous les personnels.

7. Expérimentation du rattachement des EAF à l'Institut français

L'administration a présenté le dispositif. Douze pays expérimentent depuis le 1er janvier 2012 le rattachement à l'Institut français. Les EAF (établissement à autonomie financière) sont constitués en bureaux locaux d'EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial). L'évaluation du dispositif aura lieu au printemps 2013 ; il sera alors décidé de généraliser le rattachement ou de l'abandonner. Des réunions régulières se tiennent avec les COCAC concernés. Les indicateurs mis en place permettront une comparaison avec les EAF non-rattachés et ainsi d'en évaluer la valeur ajoutée pour le réseau.

Pour la FSU-MAE, le SNES et le SUPMAE ont rappelé leur opposition à la logique des opérateurs et à la liquidation du réseau. Ils ont rappelé l'importance du maintien des établissements culturels dans le giron des ambassades, seule garantie pour leur maintien dans le service public à l'étranger.

Les syndicats ont aussi pointé les problèmes que ne manqueraient pas de poser la poursuite de cette politique en terme de charges fiscales et aussi en terme de représentation des personnels dans les instances de concertation du ministère des Affaires étrangères à savoir CT (comité technique), CCL (commission consultative locale) et à l'avenir CT de proximité.

L'administration a répondu que rien n'a encore été décidé. Les indicateurs sont connus, ils ont fait l'objet d'un premier rapport aux parlementaires. L'avis des personnels sera important et pris en compte. Des dispositions ont été prises pour que l'EPIC soit constitué en bureau d'ambassade, à l'instar d'Ubifrance. Dans l'hypothèse du rattachement, une étude pays par pays devrait être menée par l'avocat du poste afin de clarifier l'aspect fiscal. Ce statut de bureau d'ambassade serait assez protecteur.

Cette réponse n'est pas satisfaisante. Seule la pression et l'action permettra de maintenir le réseau au sein du ministère.

8. Evolutions récentes du congé administratif

Prenant appui sur les décrets 96-1026 et 96-1027 du 26 novembre 1996, les vice-recteurs de Polynésie française, Nouvelle Calédonie, Wallis-et-Futuna et Mayotte ont décidé de placer les personnels du second degré en séjour à durée limitée en congé administratif dès le premier jour des vacances scolaires. Or la pratique jusqu'à aujourd'hui consistait à ne mettre les collègues en position de congé administratif qu'à la date de leur départ effectif du territoire. Les difficultés étaient amoindries par le fait que les vice-recteurs réquisitionnaient les billets tout en plaçant les collègues en congé administratif. Et cela correspondait à la nature du congé administratif qui est conçu depuis le décret du 2 mars 1910 comme un congé à prendre dans la résidence d'origine ou celle d'affectation.

Pour justifier cette décision, l'administration se réfère aux deux décrets 96-1026 et 1027 à la rédaction similaire sur ce point qui précise : « Les personnels servant dans les établissements sont réputés satisfaire à la condition de service ouvrant droit au congé administratif dès le premier jour des grandes vacances scolaires ».

A noter d'abord que cette indication ne porte que sur la date à partir de laquelle un congé administratif peut être octroyé. Il ne s'agit pas d'une date qui s'imposerait impérieusement à

l'administration. C'est donc un choix qui est fait par les vice-recteurs au détriment de la situation des personnels qui voient leur congé administratif rogné alors que par nature ce congé doit permettre de se réinstaller en métropole après un séjour ininterrompu dans une collectivité d'outre mer et donc de disposer du temps adéquat pour le faire même si cela entraîne une reprise après la rentrée des classes. Cependant les conséquences techniques sont aussi nombreuses et risquent d'entraîner des dysfonctionnements qui là encore seront préjudiciables aux personnels.

On ne saurait comprendre qu'un traitement uniforme soit appliqué à tous. Pour les personnels requis par nécessité de service au-delà de la date des grandes vacances, il est impossible d'être en congé administratif dès le premier jour des grandes vacances. En effet comment être à la fois en congé administratif et mise à disposition ou affecté ?

De plus dans les collectivités du Pacifique existe un coefficient de majoration appliqué au traitement. Pendant le congé administratif où la gestion des personnels continue à être assurée par les Vice Rectorats, ce coefficient cesse de s'appliquer selon le décret 96-1026, art 7. Ce qui signifie qu'on verra des collègues non réquisitionnés mais encore présents physiquement sur le sol des territoires concernés à qui le coefficient ne sera plus appliqué du fait de leur mise en congé administratif et pour lesquels le Vice -Rectorat imposera une date de départ du fait du système des billets administrativement réquisitionnés, laquelle pourrait parfois excéder d'une semaine ou deux le premier jour des grandes vacances. On pourrait aussi voir des collègues maintenus par nécessité de service et désindexés car ayant été placé en congé administratif avant leur départ ! Dans les deux cas, c'est une injustice au regard du système de versement des indexations qui a toujours été lié depuis sa création par le décret n°51-511 du 5 mai 1951 aux conditions de vie sur les territoires et donc à la présence.

Dans le cas de la Polynésie française, plusieurs difficultés sont à prévoir. Le Vice-Recteur entend placer les personnels du second degré à qui s'appliquent le décret 96-1026 en congé administratif dès le premier jour des grandes vacances qui se trouve être cette année le 23 juin. Sachant que ces personnels disposent d'un congé d'une durée incompressible de deux mois (article 4 du décret 96-1026) et sachant aussi que la rémunération pendant le congé administratif dépend du Vice-Recteur, quelle sera leur situation de rémunération entre le 23 août et le premier septembre puisque selon le Vice-Recteur dans sa note de service en date du 15 décembre 2011, les personnels du second degré seront remis à disposition du MEN à compter du 1 septembre 2012 ? Contrairement à ce que dit cette même note, il n'est pas possible pour un Vice-Recteur d'écourter de manière autoritaire le congé administratif pour le calquer sur la rentrée de la nouvelle résidence d'affectation pas plus qu'il n'est possible pour un collègue qui le souhaiterait et quelles que soient ces raisons, d'y renoncer.

Le vice-recteur de Mayotte qui propose aussi cette possibilité de renoncement au congé administratif ne donne aucune explication sur ce que pourrait être alors le sort des personnels placés dans une telle situation. Quelle serait leur position administrative pendant la durée des grandes vacances scolaires ? En l'absence de congé administratif, qui prendrait en charge leur traitement ?

En conclusion le SNES dénonce ces remises en cause qui dénaturent les congés administratifs et culpabilisent les collègues. Ce droit au congé n'est pas un luxe lorsqu'il faut à la fois déménager puis se réinstaller dans un temps relativement court. Nous en avons assez de ces attaques incessantes contre des droits acquis. Les séjours en COM doivent bénéficier de règles claires et d'interprétations des décrets qui ne changent pas au gré des administrations qui se succèdent. Selon le SNES le congé administratif devrait être pris en dehors du territoire d'affectation et débiter à la date de départ du territoire laquelle peut varier selon les situations des personnels sans excéder toutefois trois semaines après le premier jour des grandes vacances scolaires. C'est la position que le SNES a constamment défendue et continuera à défendre face à la nouvelle équipe du MEN.

9. Compte rendu de la CCPC A ET B du 1er juin 2012

Les commissions paritaires centrales - CCPC A (agrégés) et B (certifiés)- devant émettre un avis sur le recrutement des postes d'expatriés encore à pourvoir, des renouvellements et prolongations de mission d'expatriés et de demandes tardives de temps partiels ainsi qu'un cas de contestation de notation administrative, se sont tenues le 1er juin.

Recrutement

17 postes restaient à pourvoir dont trois spécifiques (DCIO au Brésil, adjoint au conseiller culturel au Maroc, agrégé de SES en CPGE à Rabat).

Comme l'an dernier pour ce second appel, le SNES/FSU a exprimé à nouveau son opposition à la méthode employée par l'administration qui a consisté à appliquer les règles de recrutement de manière variable selon le vivier existant. Ainsi, par exemple, l'administration a convoqué et classé des candidats non prioritaires alors que, lors du premier recrutement, sur ces mêmes postes des collègues prioritaires (et a fortiori non prioritaires) n'avaient pas été convoqués. Tout comme l'administration, le SNES a la volonté que les postes soient pourvus. Pour autant, les règles connues de tous doivent être respectées. Il en va de l'égalité de traitement des candidatures. Aussi, si ces règles fixées par l'administration, dont certaines sont contestées par le SNES (et que pour autant par souci d'équité nous entendons faire respecter !), ne satisfont plus et ne permettent pas de pourvoir les postes, il faut modifier les règles. Ce sera tout l'enjeu de la commission bilan du recrutement des expatriés en juin. L'Agence ne peut fixer des critères et les balayer lorsque ceux-ci ne les arrangent pas !

Comme lors de la précédente CCPC, l'intervention du SNES a permis de classer des candidats afin d'éviter de laisser à la rentrée des établissements sans enseignant dans certaines disciplines, alors qu'à cette date tardive de recrutement, les défections ou les refus de détachement s'avèrent possibles.

Reconductions expresses, temps partiels et prolongations de mission

Les demandes de reconductions expresses pour la rentrée 2013-2014 ont obtenu un avis favorable de l'Agence. Une seule, dont l'avis initial était défavorable, a été reporté à l'année prochaine dans l'attente d'un éclairage sur la situation et notamment d'une inspection. Il est à noter que trois collègues pouvant bénéficier d'une reconduction de leur contrat n'ont pas souhaité le poursuivre.

Les 4 demandes de temps partiel (deux en suspend, deux tardives pour des changements de situation médicale) ont reçues un avis favorable.

L'AEFE a accordé également 3 prolongations exceptionnelles de mission. Dans un cas, il s'agissait effectivement de répondre à une situation exceptionnelle. Le SNES a voté pour. Mais pour les deux autres situations, la raison est uniquement la crainte d'une absence de vivier si les postes étaient mis au recrutement l'an prochain. Dans ces conditions, tous les collègues expatriés exerçant dans des pays difficiles pourraient être amenés à demander une prolongation de mission d'une année et le recrutement seraient ainsi différé ! C'est quand même bien peu logique alors que, contrairement au souhait du SNES, l'Aefe a ramené le contrat des expatriés de 6 ans (3+3) à 5 ans (3+1+1). Le SNES a voté contre au nom de la méthode employée par l'administration.

Révision de notation administrative

La demande de révision portait sur l'appréciation qui comportait notamment des éléments ne relevant pas de la notation. L'appréciation a été largement modifiée dans un sens favorable même si l'administration a refusé de retirer un aspect négatif alors que celui-ci n'était pas justifié par le chef d'établissement. Dans ce cas spécifiquement, il serait temps que l'Agence cesse de couvrir ce chef d'établissement qui outrepassé ses prérogatives. Cela ferait gagner du temps à l'administration centrale, aux commissaires paritaires, réintroduirait de la démocratie et de la sérénité dans cet établissement.

10. Recrutement en écoles européennes - rentrée 2012

Groupe de travail du 4 juin 2012.

La campagne de recrutement des enseignants du second degré affectés en écoles européennes s'est déroulée dans une conjoncture européenne budgétaire difficile. Seulement 10 postes à pourvoir pour la rentrée 2012 ! Aucune création de postes au niveau du conseil supérieur ! Il faut revenir à 2004 pour enregistrer un nombre si faible de postes à pourvoir : 8.

Peu de postes mais aussi peu de candidats : 85 dossiers reçus (contre 129 en 2011) dont près de la moitié ne correspondant pas aux critères de recevabilité. La baisse des rémunérations, de près de 25%, des nouveaux enseignants affectés depuis la rentrée 2011 et les difficultés à retrouver un poste de son choix après un séjour de 9 ans ne sont sûrement pas étrangères à cette désaffection.

Le SNES, dans sa déclaration liminaire est revenu sur un des critères de recevabilité, concernant le cumul de la durée de séjour à l'étranger [détachement à l'étranger, COM,...]. Jusqu'à présent, les séjours à Mayotte sont comptabilisés dans la durée d'exercice à l'étranger. Lorsque celle-ci dépasse 6 ans, le candidat est exclu du mouvement. Or depuis le 31 mars 2011, Mayotte est passé du statut de collectivité départementale d'outre mer au statut de département. Le SNES demande et ce, dans un soucis d'harmonisation avec d'autres recrutements spécifiques du MEN tel le recrutement en Andorre, que les années d'exercice à Mayotte ne soient plus comptabilisées comme années d'exercice à l'étranger permettant ainsi d'augmenter le vivier des candidats. Le MEN n'a pas souhaité revenir sur ce critère mais pourrait à l'avenir déroger à la règle en cas d'absence de candidat. Pour le SNES, le non respect des règles connues de tous est contraire aux principes d'équité. Il serait donc plus judicieux de modifier les critères de recevabilité que de déroger aux règles précédemment établies. Toutefois, tout poste non pourvu par la France peut être perdu voire transféré à une autre nation européenne. Confronté à cette situation, le SNES pourrait être conduit à donner la priorité à la conservation des postes.

Le SNES a ensuite interrogé le chef de la délégation française sur l'avenir de l'école de Culham ainsi que sur le traitement qui sera réservé aux enseignants en cours de séjour. Celui-ci a indiqué que cette école basculerait prochainement en Free School et quitterait donc le réseau des écoles européennes sans toutefois en préciser la date. En prévision de cette fermeture, le SNES a rappelé qu'une priorité devrait être donnée aux enseignants en 5^{ème} année qui demandent une mutation interne, si bien sûr un poste est vacant dans leur discipline (ce qui était le cas), comme l'autorise le statut des écoles européennes. Le représentant du ministère nous a assuré que le droit de mutation interne n'était pas remis en cause et que le transfert des personnels de Culham vers d'autres écoles serait une priorité mais en l'état actuel, le ministère ne souhaite pas priver Culham de ses enseignants titulaires avant son basculement en Free School et à donc refuser cette mutation interne.

3 mutations internes ont été actées par le groupe de travail.

En lettres classiques : de VARESE vers BRUXELLES 3

En histoire géographie : de VARESE vers Luxembourg 1

En lettres modernes : de KARLSRUHE vers VARESE

2 prolongations de mission ont été également actées par le groupe de travail

Prolongation de mission à KARLSRUHE où une enseignante de lettres classiques est impliquée dans l'élaboration d'un manuel trilingue relatif à l'enseignement du latin, discipline en déclin dans les écoles européennes.

Prolongation de mission à BRUXELLES 1 où un enseignant gère le « lourd » dossier concernant l'orientation d'après le ministère.

Le SNES est longuement revenu sur l'attribution parfois fantaisiste de ces prolongations de mission. En effet, il y a 4 ans, l'ancien inspecteur général en charge du recrutement avait cadré la possibilité d'obtenir une prolongation d'une 10^{ème} année, prolongation accordée à la condition que l'enseignant soit investi dans un projet transversal concernant plusieurs écoles ou disciplines.

L'année suivante il avait décidé de ne plus donner de prolongation puis était revenu sur cette décision en prolongeant un enseignant de mathématique investi dans un projet relatif aux nouveaux programmes lié à l'utilisation d'une nouvelle calculatrice programmable ! Autant la prolongation de Karlsruhe peut se justifier, celle de Bruxelles 1 nous laisse sceptique, l'ancien inspecteur général ayant refusé il y a 3 ans une prolongation à une collègue également en charge de l'orientation. Cette prolongation accordée est d'autant plus incompréhensible que le ministère en reconnaît le coût financier. Il aurait été logique de mettre le poste de Bruxelles 1 au mouvement.

Recrutement

Sur les 11 postes publiés au BO, seuls 10 ont été pourvus. En effet, un poste de lettres modernes à l'école de Bruxelles 3 a été gelé ; le directeur de ladite école estimant pouvoir se passer de ce poste.

Lettres modernes (5 postes) : Bruxelles 2 (2), Bruxelles 4, Karlsruhe, Munich

Lettres classiques (1 poste) : Varèse

Histoire géographie (1 poste) : Varèse

Sciences physiques (3 postes) : Bruxelles 2, Bruxelles 3, Karlsruhe

Les critères de sélection qui ont déterminé les choix du nouvel inspecteur pédagogique régional en lettres classiques, chargé du recrutement, 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, les nombreuses questions que le SNES a posé, avec insistance, à l'inspecteur ont exigé de sa part des réponses qui ne nous ont pas totalement convaincues.

Le MEN adressera dans les prochains jours un courriel aux candidats classés. Ceux qui accepteront le poste seront ensuite désignés dans l'académie de Strasbourg dans la deuxième semaine de juin et affectés dans l'école européenne.

11. Non renouvellement de séjour à Mayotte et en Polynésie

A l'automne dernier, le SNES Mayotte dénonçait le fait que seize collègues étaient sanctionnés par un avis défavorable à leur renouvellement de séjour sans qu'aucune motivation ne leur soit signifiée par l'administration, ni sur la manière de servir, ni sur l'intérêt du service alors que les disciplines concernées étaient toutes déficitaires à Mayotte. Depuis lors le SNES n'a cessé d'intervenir aussi bien au niveau local qu'au niveau national. Par ailleurs ces situations d'arbitraire ont fait l'objet d'articles de presse dans des journaux et sur une radio nationale.

Pendant la campagne électorale le SNES Mayotte avait obtenu de Vincent Peillon devenu depuis le Ministre de l'éducation nationale l'engagement de réexaminer le cas de ces collègues.

Dans le nouveau contexte résultant du changement de gouvernement et suite à plusieurs interventions de nos secrétaires généraux, le SNES a obtenu que le Ministère revienne sur un cas.

Pour les autres cas, le cabinet estime que deux situations peuvent se présenter : où le refus se fonde sur des éléments insuffisants et dans ce cas le séjour sera prolongé, où il se fonde sur des rapports argumentés et dans ce cas le non renouvellement peut se justifier.

Le SNES qui revendique un renouvellement automatique de séjour, est néanmoins relativement satisfait par cette évolution qui marque enfin la nécessité pour l'administration de respecter l'état de droit. Cependant le SNES sera attentif à la suite donnée aux demandes de renouvellement de ces collègues.

En Polynésie, le SNES HDF a suivi attentivement la situation d'un collègue menacé pendant plusieurs mois de non renouvellement. Après avoir été renouvelé par un premier arrêté, le Ministre local sur pression du chef d'établissement avait changé d'avis et produit un second arrêté de remise à disposition du MEN. Le SNES est intervenu auprès des personnalités politiques locales (Ministre et Sénateur) et grâce à la mobilisation de tous et la saisine du TA de

Papeete par le collègue, une solution juridique s'est finalement imposée. Le premier arrêté de renouvellement de séjour du Ministre polynésien de l'Éducation était le seul juridiquement valable car il avait été suivi d'un arrêté de mise à disposition de la Polynésie française par le MEN. Le collègue a ainsi obtenu une prolongation de séjour.

12. Accès à la hors classe des certifiés pour les personnels mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie

Suite au transfert de compétences en matière d'enseignement du second degré entre l'Etat et la Nouvelle Calédonie entré en vigueur au 1er janvier 2012, les personnels du second degré ne sont plus affectés mais mis à disposition de la Nouvelle Calédonie ce qui, en l'absence de décret dérogatoire, engage le ministère de l'éducation nationale dans toutes les opérations de gestion de carrière. Lors du comité technique ministériel du 8 mars dernier, un projet de décret « portant diverses mesures de déconcentration de la gestion de certains personnels enseignants du second degré mis à la disposition de la Nouvelle Calédonie » a été présenté et adopté à la majorité des voix.

Ce décret a pour objectif le transfert des opérations de gestion de carrière (contestation de notation administrative, promotion d'échelon, accès à la hors classe) du ministère de l'éducation nationale au vice-recteur de Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements.

A ce jour, le décret n'a toujours pas été publié au journal officiel. Nous sommes donc dans une période de transition juridique. De ce fait, la commission paritaire locale (CAPL) chargée d'examiner l'accès à la hors classe des certifiés ne pourra avoir lieu à Nouméa mais elle sera remplacée par un groupe de travail se réunira en juin. La CAPN du 28 juin 2012 à PARIS entérinera les propositions du groupe de travail.

13. Le SNES sur le terrain : Haïti, Turquie

Haiti

Le responsable du secteur HDF en mission de coopération à Port au Prince a rencontré des syndiqués du lycée Alexandre Dumas et la proviseure.

Les collègues ont pointé plusieurs problèmes :

- le niveau insuffisant de l'ISVL ;
- les difficultés de logement, les prix très élevés des loyers, la vie chère. Toutes ces considérations militent pour une augmentation substantielle de l'ISVL ;
- l'insuffisance du nombre de salles de classe avec des difficultés pour avoir des cours à des horaires convenables sans surcharger la journée des élèves ;
- la tendance à l'augmentation de personnels locaux ;
- les « conseillers pédagogique » expatriés sans moyens ;
- des incohérences dans les voyages de congé administratifs des expatriés ;
- l'insuffisance et l'adésuétude du matériel pédagogique.

La proviseure convient que le lycée fonctionne dans des locaux trop exigus. Que les solutions ne sont pas faciles à trouver. Qu'il y a des pistes mais qu'elles sont compliquées à mettre en œuvre car elles dépendent en grande partie du ministère des affaires étrangères.

Elle convient également d'un gros retard de l'établissement sur les équipements pédagogiques. Cela se résorbe mais c'est coûteux !

Même avis unanime sur les conditions de vie à Port au Prince : vie chère, difficultés de logement,

Cet établissement devrait être plus soutenu par l'ambassade, le MAE et l'AEFE. Un soutien qui devrait s'exprimer par une pression plus importante pour résoudre les problèmes de l'établissement et de ses personnels.

Turquie.

Le SNES hors de France s'est rendu en Turquie pour une mission de trois jours. Le programme a été organisé de main de maître par le responsable SNES Turquie, qui, il faut le préciser, a été de toutes les réunions et entretiens. Au programme, le Consulat général à Istanbul, le Lycée Français Pierre Loti (Istanbul), réunion avec les collègues de la MICEL (mission de coopération éducative et linguistique), rendez-vous avec le directeur côté français du Lycée de Galatasaray (MICEL) et la vice-rectrice de l'université Galatasaray, visite à Ankara (Lycée français et SCAC).

La rencontre avec le Consul de France à Istanbul a porté principalement sur deux points : la commission de bourses et le projet immobilier de l'établissement Pierre Loti (établissement conventionné de l'AEFE)

La croissance de la communauté française (+40% en 4 ans.- 400 Entreprises françaises- bureau de la Banque mondiale) a nécessairement des conséquences sur la scolarisation. Les demandes ne cessent d'augmenter et la nouvelle loi sur l'éducation turque, si elle ne permet pas à ce stade d'en évaluer les conséquences, pourrait faire encore augmenter la demande. Le SNES est longuement intervenu sur le **projet immobilier**. Le « charme poétique du Bosphore » (référence au cadre de l'établissement), vanté par la direction de l'AEFE lors d'une récente visite, ne saurait suffire quand les frais de première inscription ont été très fortement augmentés (2500€ aujourd'hui) avec pour but un nouvel établissement ; et qu'aujourd'hui, personnels et usagers doivent se contenter de travailler dans des structures préfabriquées, qui coûtent par ailleurs en investissement.

Ce projet immobilier qui depuis plus de 15 ans, suivant la valse des responsables locaux et leur réel investissement, n'aboutit pas....et le dernier en date, (deux sites engorgés, pérennisation de préfabriqués, capacité d'accueil de 1500 élèves nettement insuffisante) n'est pas satisfaisant et ne règle pas l'existence juridique du lycée Pierre Loti.

Sur les bourses, le SNES a réaffirmé l'ineptie de la prise en charge présidentielle et notamment ses effets d'éviction sur les personnels résidents. De plus, le SNES s'est étonné que les enquêtes sociales (sur lesquelles, rappelons-le, se fonde parfois l'attribution ou non d'une bourse de scolarité) ne soient pas diligentées par les services du Consulat. Cela pose pour nous un problème évident de responsabilité et de légitimité de ces enquêtes lors de l'étude des dossiers en commission.

Rencontre à Pierre Loti (établissement conventionné de l'AEFE)

Avec les collègues, le SNES est revenu sur la situation à l'AEFE, en termes de finances bien sûr et sur fond de dialogue social. La **question salariale** était au centre du débat à travers celle de l'indemnité spécifique de vie locale (ISVL), l'avantage familial ou les bourses (évoquée au consulat général).

Les avancées obtenues par les élus pour les personnels en recrutement local doivent évidemment être saluées et poursuivies. L'état des finances de l'établissement le permet et le projet immobilier ne saurait occulter le travail à faire sur la masse salariale des personnels. La question des permis de travail posée récemment vis-à-vis des autorités turques. Des annonces positives ont été faites, le SNES en attend la concrétisation.

Ankara (Etablissement en Gestion Directe)

L'heure d'information avec les collègues a permis de présenter l'actualité syndicale au sein du réseau et les formes qu'elle peut prendre dans les établissements. La question d'un poste a été clarifiée, y compris avec l'administration. Il semblait important de faire taire les rumeurs en termes de carte des emplois. Le SNES a évidemment réaffirmé le combat pour les postes, d'expatriés, de résidents et de recrutés locaux, qu'il a mené sur place et en centrale. Les décisions des élus reposent très clairement sur les démarches et demandes des personnels. Le SNES est d'ailleurs intervenu lors de l'entretien avec la direction, sur la nécessité de création de postes. L'administration de l'établissement a en effet présenté une croissance des effectifs (cf la situation à Istanbul). Elle est de 10% pour cette année, avec des arrivées à plusieurs niveaux. Un point a également été fait sur la **situation des recrutés locaux dans l'établissement**. Le SNES a officiellement demandé que les exonérations soient revues à la hausse.

Pour tous les personnels, nous sommes intervenus, à Istanbul comme à Ankara, sur le **coût de la vie en Turquie**. L'ISVL est « historiquement » basse, mais la situation n'est plus tenable. Le change, bien sûr, est à prendre en compte, mais également les augmentations très conséquentes de certains postes budgétaires (loyers, carburants-coût élevé des déplacements) qui grèvent les budgets de nos collègues, toute catégorie confondue. Ces arguments touchent par ailleurs directement les collègues de la MICEL qui eux ne dépendent pas de l'AEFE mais connaissent les mêmes difficultés que les collègues de l'AEFE, résidents ou en contrat local, et perçoivent des indemnités encore moindre qui engendrent des difficultés supplémentaires pour la scolarisation de leurs enfants dans les établissements de l'AEFE.

Le SNES a tenu une réunion avec les **collègues de la MICEL**. Les points ont été ensuite évoqués par le représentant du SCAC rencontré à Ankara, interlocuteur pour la MICEL.

Au-delà de l'aspect des frais de scolarité pour les collègues, la **question cruciale est celle des contrats**. La bataille a été menée par le SNES lorsque l'administration est passée en force sur les nouveaux contrats des personnels MICEL. Cette bataille n'est pas terminée. Les nouveaux collègues se sont vu imposer des contrats bornés (alors que les anciens permettaient des renouvellements), à reconduction expresse. Cette situation n'est pas bonne et les collègues ne l'acceptent pas. L'adaptation dans de tels postes d'enseignement est parfois compliquée et, pédagogiquement, imposer un turnover est totalement contreproductif, d'autant plus qu'un turnover naturel a toujours existé. Le constat de départ fait par l'administration n'est donc pas le bon et, d'ailleurs, aucun des arguments avancés n'est convaincant, tant la mesure semble être une mesure à visée économique. **Le SNES demande que l'on revienne à la situation de contrat renouvelable sans borne**. Les personnels, fortement mobilisés sur la question, engageront une action de non signature des avenants. Par ailleurs, cette figure imposée semble ne pas prendre en compte les **difficultés de vivier pour le recrutement des postes MICEL**. Ces difficultés nous ont d'ailleurs été confirmées sur place par la direction de l'établissement de Galatasaray. **La question des non titulaires** a également été longuement évoquée. Il faut, pour ces personnels, des perspectives et des améliorations contractuelles et salariales. Le cadre de la loi Sauvadet (résorption de la précarité) a également été évoqué dans ce thème. La mise au point avec le SCAC a permis de mettre au jour les irrégularités relatives au dialogue social dans le poste diplomatique en Turquie. Les personnels MICEL relevaient précédemment de la CCPL MAEE. Aujourd'hui, après avoir prolongé cette CCP et relégué arbitrairement un élu SNES au rang d'expert dans la commission, le SCAC semble ignorer toute instance de dialogue social. Si les personnels MICEL relèvent de la CCL (la MICEL est un EAF), que les choses soient clarifiées. Dans tous les cas, une instance est obligatoire, qui traite notamment du recrutement, du cadre salarial et des cas individuels, ce que le poste diplomatique ne peut ignorer. Le SNES interviendra, sur ces points entre autres, auprès du Ministère des Affaires étrangères afin de clarifier tous ces points et de défendre les droits des personnels ainsi que le rôle des instances. Enfin, en filigrane des échanges avec les collègues MICEL, le point « labelisation » est souvent revenu dans le débat. Des établissements sont labélisés (MAEE) en Turquie. Le contenu de certains contrats proposés aux collègues et dont le SNES a eu connaissance est éloquent. Il ne fait malheureusement que confirmer ce que nous avons toujours dit sur les conditions de travail et de rémunération du label, qui ressemble à s'y méprendre à une étiquette France au rabais, en tout cas pour ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération des personnels.

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