

AEFE : LA COUPE EST PLEINE POUR LES PERSONNELS !

H.D.F.
INFOS
N° 9



Les représentants des personnels SNES-FSU, SNUipp-FSU dénoncent haut et fort les pratiques de l'Agence qui portent atteinte à l'Etablissement public comme à ses agents.

Le déni de démocratie et du dialogue social continue, comme sur nos propositions au CA sur l'ISVL ou l'avantage familial. Nous avons également boycotté le dernier GT sur l'ISVL, l'absence de documents ne nous permet pas d'exercer pleinement nos mandats.

Concernant **le recrutement, l'année 2014 est entachée d'irrégularités**. En commission des expatriés du second degré, les commissaires paritaires SNES-FSU sont intervenus à plusieurs reprises pour faire respecter les règles de gestion de l'AEFE et se sont vu opposer une fin de non-recevoir.

Les irrégularités constatées dans les CCPL des résidents ont largement dépassé toutes celles des années précédentes : en Allemagne et en Autriche, mais aussi en Espagne ou au Laos.

Dans plusieurs CCPL, les consignes de bienveillances données par la DRH au bénéfice des personnels de Mexico et d'Agadir ont été écartées d'un revers de main par les présidents. C'est une **atteinte inacceptable aux droits des personnels et aux droits syndicaux**.

Ces derniers sont régulièrement mis à mal, notamment par la DRH de l'AEFE. Pour toute réponse à des mouvements de grève, les personnels reçoivent des injonctions ou des courriers leur signifiant que la grève est illégale. **Est-ce cela la conception du dialogue social de l'établissement public ?**

Nous contestons et dénonçons solennellement une récente info DRH, envoyée aux personnels de direction, qui constitue une atteinte calomnieuse aux organisations syndicales et aux personnels. Non seulement ce document mélange au gré des lignes le droit public et le droit privé mais il porte atteinte au droit et à la situation des personnels, ainsi qu'à la Constitution de la République. Ces éléments ont évidemment vocation à limiter les droits des personnels. Ils ne tiennent pas compte du fait que les recrutés locaux des EGD, les résidents et les expatriés sont tous des salariés d'un établissement public français. Ils font l'impasse sur les textes MAE de 1982 et 1985. Rappelons ici que le droit, c'est le statut de la fonction publique.

Dans les établissements, on enseigne Jaurès et la grève des mineurs de Carmaux. En 1892, les mineurs se mettent en grève contre le licenciement de Jean Baptiste Calvignac, leader syndical et socialiste, maire de Carmaux. Jaurès soutient ce mouvement et sort de ce conflit acquis au socialisme. On l'enseigne mais on est bien loin de l'appliquer !

Le SNES-FSU et le SNUipp-FSU lanceront des grèves de solidarité chaque fois qu'il y aura des injustices, chaque fois que le droit syndical sera remis en cause, chaque fois que des atteintes seront portées aux droits des personnels.

Pour les personnels, la coupe est pleine. Il est urgent de revenir à une situation à la hauteur et à l'honneur de l'Etablissement public. Nous demandons solennellement un retour urgent au droit, au respect des textes et cadres et du paritarisme issu des urnes.

Paris le 3 avril 2014

SOMMAIRE :

1. Grève du 18 mars : action à l'étranger
2. Le SNES sur le pont : lycée franco mexicain, recrutement résidents, ISVL
3. Le SNES sur le terrain : Pologne, Algérie, Maroc, Tunisie
4. CCPC expatriés
5. Compte rendu du CHSCT du 11 mars 2014
6. Recrutement à la Mission Laïque Française
7. Recrutement en Ecoles européennes - rentrée 2014
8. Stage hors de France des 21 et 22 août 2014

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

1. Grève du 18 mars : action à l'étranger

La journée d'action et de grève interprofessionnelle à l'appel de la CGT, FO, la FSU et Solidaires a eu des échos hors de France. Le mot d'ordre portait sur les questions d'emploi, de rémunération et de protection sociale, des questions qui touchent directement tous les personnels, en France comme à l'étranger. Certes la mobilisation n'a pas été générale, soit pour des raisons de calendrier ou dans des pays où l'action venait d'être menée, parfois avec plusieurs jours d'arrêt de travail. Néanmoins, nos collègues mobilisés ont su montrer leur détermination, comme en Allemagne, au Kenya, en Uruguay ou au Vietnam. En Suède-Stockholm, on notera 100% de collègues résidents grévistes, qui ont lié cette journée d'action à leurs revendications locales, notamment pour dénoncer de grandes carences en concertation et de dialogue avec l'organisme gestionnaire. La question pour eux n'est d'ailleurs toujours pas réglée et le SNES la suit de près. Sur l'ensemble, les questions budgétaires et de rémunération seront au cœur de nos actions en cette fin d'année scolaire, les gros dossiers que sont l'ISVL des résidents ou l'avantage familial notamment, étant toujours au point mort. Le SNES et les personnels ne l'accepteront pas.

2. Le SNES sur le pont : lycée franco-mexicain, recrutement résidents 2014,

Dans l'actualité récente, le SNES hors de France a effectué de nombreuses interventions pour la défense des personnels.

- Au Conseil d'administration extraordinaire de l'AEFE le 28 février 2014, le SNES a à nouveau dénoncé clairement le [déconventionnement du Lycée franco mexicain](#). C'est pour nous, comme nous l'avons dit dans nos multiples interventions à tous les niveaux de l'État, une faute politique et un coup porté à l'Établissement public, aux usagers et aux personnels. Les collègues experts du LFM, présents à la demande de la FSU au CA de l'AEFE, se sont exprimés sur la situation réelle, la colère et la détresse dans lesquelles sont laissés les personnels. Sur les conditions de travail et la souffrance des personnels, le SNES est par ailleurs longuement intervenu lors du CHS-CT de l'AEFE (voir ce même HDF info)
- [Recrutement des résidents 2014](#). Le SNES est également intervenu au sujet de nombreux dysfonctionnements qui ont eu lieu lors des CCPL, dans les pays. Les règles de l'AEFE ne sont, dans plusieurs cas, pas respectées. Nos collègues d'Autriche et d'Allemagne ont boycotté les CCPL afin de faire justement appliquer ces règles. En Autriche, les commissaires paritaires et le SNES ont été entendus et les règles enfin appliquées. C'est loin d'être le cas en Allemagne où, lors de la convocation de la seconde CCPL, l'administration a confirmé ses positions, sur instruction de la DRH de l'AEFE, et a notamment maintenu des propositions non conformes aux instructions de l'Agence. Les vrais et les faux résidents se retrouvent donc classés dans le même vivier, ce qui est totalement contraire aux propres règles de l'AEFE et constitue un nouveau déni de démocratie et porte fortement atteinte aux règles du paritarisme. A Madagascar, des collègues ont également été évincés des classements et en Espagne, un passe-droit flagrant est imposé par l'administration. Comme le SNES l'a déclaré au Conseil d'administration de l'AEFE le 26 mars, ces fonctionnements de DRH, entérinés par la direction de l'Agence, portent très fortement atteinte à l'Établissement public. Le SNES continuera son combat, avec les commissaires paritaires et les collègues, pour que les règles fixées soient respectées.

• ISVL : le dialogue social mis à mal, le SNES et les syndicats boycottent le GT (11.03.14) de l'AEFE.

Comme nous l'avons annoncé lors des précédents groupes de travail sur l'ISVL, nous refuserions de siéger à ce GT, qui se tient en amont des publications d'arrêtés pour l'indemnité spécifique de vie locale. Parmi les raisons, le fait que l'administration refuse de nous communiquer les informations du barème Affaires étrangères, ainsi d'ailleurs que la plupart des autres informations qui nous permettraient d'exercer pleinement nos mandats. Le dernier GT pour le travail en amont sur l'arrêté du 01.04.14 s'est donc tenu sans les organisations syndicales et pour ces raisons. A lire les publications des arrêtés, le barème est, comme le précédent, à nouveau négatif. Nos analyses sur la question suivront dans une prochaine publication.

3. Le SNES sur le terrain : Pologne, Algérie, Maroc et Tunisie

Pologne :

Le SNES hors de France s'est rendu au Lycée Français de Varsovie pour une mission syndicale. Ce déplacement a permis d'échanger avec les militants et les collègues de Varsovie, et une rencontre a eu lieu entre la direction du lycée et les représentants du SNES.

Au cours d'une réunion ouverte à tous, un point a été fait sur la situation de l'AEFE. A l'Agence, la priorité présidentielle accordée à l'éducation n'est pas à l'ordre du jour. La baisse de la dotation de l'Etat pour le fonctionnement de l'établissement public conduit au contraire à poursuivre la politique d'autofinancement des établissements du réseau, contraints d'augmenter leurs frais de scolarité. Les restrictions budgétaires continuent de peser sur les conditions de travail et de rémunération des enseignants : augmentation des effectifs des classes, multiplication des activités non rémunérées, absence d'avancée sur les questions statutaires (3 mois de faux résidents) et indemnitaires (ISVL et avantage familial). Les postes sont aussi touchés : la Directrice de l'AEFE, lors de sa dernière rencontre avec le SNES, a confirmé que des fermetures de postes auront lieu, menaçant en particulier l'Espagne et le Portugal, et concerneront toute l'Europe. Cette orientation va, comme on pouvait le craindre, dans le sens des préconisations du rapport Conway sur l'avenir de l'enseignement français à l'étranger, qui insiste sur le plafonnement des postes de détachés et le « rééquilibrage » des moyens vers les « territoires de conquête ». Concernant l'ISVL, si les résidents de Varsovie ont bénéficié du « lissage » qui leur permet de ne pas être impactés au reclassement de janvier par l'évolution négative du barème change/prix, ils sont néanmoins parmi les premiers à faire les frais du principe du financement à enveloppe constante. Ils font en effet partie des 30% pour lesquels la baisse est programmée dans le plan de refonte. Le SNES rappelle à ce sujet l'importance de la mobilisation. Autre effet de cette politique de rigueur appliquée à l'AEFE : l'avantage familial, qui reste limité au niveau du montant des frais de scolarité ; les résidents sont doublement pénalisés puisqu'ils sont exclus désormais du système des bourses. Les contrecoups de cette politique se font sentir à Varsovie, certains collègues ayant dû se résigner à faire le choix de ne pas scolariser leurs enfants au lycée. Le SNES porte avec insistance cette revendication : l'avantage familial doit être considéré comme une véritable prestation familiale, qui doit inclure tous les frais liés à la scolarisation (matériels, transports, sorties scolaires...), et non comme une simple prise en charge des frais d'écolage.

La réunion, comme le stage syndical qui a suivi, ont aussi permis d'évoquer les problèmes liés au fonctionnement de l'établissement. Les enseignants, et tout particulièrement ceux de l'équipe d'anglais, sont soumis à de fortes pressions de la part de certains parents d'élèves, qui

mettent en avant le modèle des établissements « concurrentiels » et souhaiteraient voir se développer les pratiques élitistes. Face à ces pressions, la spécificité d'un établissement d'enseignement français doit être rappelée, et les collègues ne sauraient être privés de la responsabilité de leurs projets. Il appartient au chef d'établissement d'assumer ce positionnement, comme la convention avec l'Agence le rappelle, et d'être le garant de la liberté pédagogique des équipes. Le point a aussi été fait sur les obligations réglementaires de service, la charge de professeur principal, le cahier de texte en ligne, l'usage des mails professionnels et la disponibilité des enseignants, l'organisation des heures supplémentaires et des remplacements. Il n'est pas question d'accepter que les réunions soient imposées selon un calendrier non concerté, le plus souvent improvisé en fonction des interventions des parents les plus influents, ni que viennent à se multiplier les activités hors temps de service non rémunérées. La refonte du statut des enseignants du second de gré a aussi été évoquée, et un point a été fait sur les règles de recrutement des résidents en CCPL, ainsi que sur les droits des recrutés locaux. Il a été rappelé que le recrutement de ces derniers doit se faire dans le cadre de commissions où ils puissent être représentés, et que leurs conditions d'emploi et de rémunération doivent être traités dans des instances où leurs représentants soient en nombre suffisant afin de peser pour les défendre efficacement, ce qui n'est pas le cas actuellement à Varsovie. La possibilité d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix et de se faire représenter par elle, leur est par ailleurs garanti ; il a de même été rappelé qu'à moins d'une interdiction expresse par la législation locale, le droit à l'heure mensuelle d'information syndicale sur le temps de service s'applique à tous les personnels, détachés comme recrutés locaux.

En tout état de cause, sur l'ensemble des points qui ont été évoqués, l'action syndicale collective apparaît comme nécessaire pour assurer la défense de tous les personnels. Le SNES HDF tient à remercier les collègues pour leur accueil et leur participation, et à encourager la section de Varsovie dans son action.

Dialogue social pour les personnels de droit local sur le terrain : Algérie, Maroc, Tunisie

- **En Algérie** : les collègues se mobilisent de longue date pour des revalorisations qui concernent les personnels de droit local. Comme d'habitude, l'expérience montre que c'est par un mouvement fort portant sur des revendications concrètes que l'on obtient des avancées. Après plusieurs journées de grèves et de fortes mobilisations des personnels du Lycée d'Alger, l'administration a enfin accepté de négocier sur les augmentations de salaire brut des collègues. Un accord ayant pu être conclu avec l'administration concernant les revendications salariales en faveur des personnels de droit local du LIAD, le SNES a décidé du retrait des préavis qui ont été déposés pour une grève reconductible à partir de la journée du dimanche 23 mars 2014. Les personnels jugent très positives les avancées proposées par l'administration. Ils estiment également que toutes les conditions sont désormais réunies pour que soient instaurées, enfin, dans cet établissement, la sérénité et la confiance sociales auxquelles chacune des parties aspirait et ce, de manière pérenne.

- **Au Maroc** : Dans une action unitaire, les organisations syndicales (SNES-FSU, SNUipp-FSU et l'UNSA) ont décidé de ne pas se rendre à la réunion du 2 avril, en l'absence de propositions concrètes et chiffrées sur les questions considérées comme prioritaires par les personnels, même si des avancées sur des points concernant les congés de maternité et l'âge de départ à la retraite sont à souligner.

Les personnels se sont fortement mobilisés les 17-18 février 2014 sur des points précis comme la revalorisation du point d'indice et de l'avantage familial ainsi que le droit de modifier le choix d'option de contrat (conformément à ce qu'a laissé entendre Mme. La Directrice lors de sa venue au Maroc le 17 février 2014).

Concernant la valeur du point d'indice des recrutés locaux, on nous explique que c'est M.

l'Ambassadeur qui va décider. Or les établissements au Maroc (EGD) sont des établissements publics. M. l'Ambassadeur intervient-il dans les budgets des autres établissements publics (EPST : CNRS, INRA, IRD...) qui opèrent à l'international ? Le budget de l'AEFE, voté en CA le 29/11/2013, a validé les budgets des EGD donc leurs budgets sont exécutoires. Les différents rapports d'opportunité prévoient des revalorisations de + 2% donc pourquoi cette réticence à passer à l'acte ?

• **En Tunisie :** Le SNES a mené l'action sur le dialogue social et les revendications des recrutés locaux, qui portaient notamment sur un projet d'évaluation des collègues. Action payante puisque lors de la commission sur le règlement intérieur, l'administration a fait de nouvelles propositions concernant l'évaluation des personnels en contrat local. Suite à la pétition du SNES contre l'évaluation des contrats locaux et suite à la venue de la directrice de l'AEFE pendant laquelle le SNES a soulevé le problème de cette évaluation, l'administration a finalement proposé une évaluation basée sur le volontariat. De plus, concernant les enseignants, aucun critère pédagogique ne sera a priori retenu. Nous attendons encore la version définitive de ces grilles d'évaluation et nous resterons vigilants. Par contre, l'administration est restée inflexible concernant la journée de carence. Le SNES a fait des propositions afin d'alléger cette journée de carence (ne la compter seulement à partir de la 4ème absence) mais le refus de l'administration a été catégorique. Nous resterons vigilants. Cette commission sur le règlement intérieur s'est réunie pour la dernière fois. Une fois accepté par l'AEFE, ce nouveau règlement intérieur va être mis en place et appliqué très rapidement.

4. CCPC expatriés du 10 mars 2014

La CCPC qui s'est tenue à Nantes le 10 mars avait plusieurs points à l'ordre du jour.

1. Le recrutement des expatriés

Le SNES a rappelé en déclaration liminaire les nombreux points qui avaient entaché la présélection des expatriés lors du GT de février (voir compte rendu dans HDF Info 7 au lien suivant : <http://www.hdf.snes.edu/spip.php?rubrique136>). Le SNES souhaitait que ces points soient discutés. En effet, les règles définies en juin 2013 pour la campagne de recrutement n'ont, selon les postes, pas toutes été respectées par l'administration. Or ces règles ne sont pas celles du SNES, ce sont celles définies par l'administration. Ainsi, si l'Aefe souhaite élargir son vivier, il ne tient qu'à elle de ne pas considérer des candidatures comme « non prioritaires » ou encore de faire des profils plus larges.

La discussion a été repoussée à la commission bilan qui se tiendra en juin.

Les propositions de l'administration ont été discutées. Toutefois, les réponses données sur les éléments qui ont présidé au classement des candidats ont été moins satisfaisantes que l'an dernier. En caricaturant, à part quelques réponses un peu étayées, l'argumentaire s'est résumé à un premier qui avait davantage satisfait à l'entretien que le second (et ainsi de suite). Les collègues présélectionnés qui nous ont demandé des explications sont souvent restés sur leur faim.

Outre les problèmes liés à la présélection, de nouvelles irrégularités sont apparues lors du classement effectué par l'administration. En chinois par exemple, un collègue est classé sur un poste où il a déjà enseigné. Mais pour l'administration cela ne pose pas problème puisque le vivier est très restreint et qu'il y a eu un temps de latence entre premier et le second séjour ! Serait-ce une nouvelle règle ? Si oui de nombreux candidats seront satisfaits de l'apprendre ! Sur un autre poste, pourtant publié, aucune candidature n'a été proposée. En effet, une prolongation de mission « tardive » était proposée à la CCPC. Le SNES a fait des propositions pour permettre le classement sur ces postes de chinois mais aucune n'a eu l'aval de l'administration. En revanche, sur d'autres postes, le SNES a proposé des classements

supplémentaires dont certains ont été acceptés par l'administration.

Le SNES a aussi fait part d'une interrogation de nombreux candidats qui, déroutés par l'entretien, ont pu penser qu'un pré-classement existait. L'administration nous a assuré qu'il n'en était rien. Que l'entretien dépendait largement du candidat, de l'interactivité entre le jury et celui-ci. Qu'il ne pouvait donc y avoir d'entretien type figé puisqu'il s'agit d'une « individualisation » de la sélection.

Considérant l'ensemble des problèmes qui se sont posés lors des présélections, le SNES a voté contre les propositions de l'administration en précisant toutefois que le vote contre ne portait pas sur les candidats (proposés ou classés).

2. Prolongations de mission

Deux cas étaient soumis à la CCPC. Dans les deux cas, ces collègues auraient dû faire leur demande l'an dernier pour pouvoir bénéficier d'une prolongation. L'argument donné a été que le contexte spécifique à leur poste leur a permis de le faire cette année pour la rentrée prochaine, hors calendrier, dérogeant ainsi à la règle, alors que les postes avaient été publiés. Est-ce là encore une nouvelle règle qui s'appliquera à tous ou est-ce au gré des besoins de l'administration ?

Considérant la méthode de l'administration le SNES a voté contre dans un cas et s'est abstenu dans l'autre, dont la situation était différente, en précisant là encore qu'il ne s'agissait pas des personnels mais bien de la non application des règles de l'Aefe par l'Aefe.

3. Cas de non renouvellement de détachement

Un cas a été présenté mais suite aux interventions des commissaires paritaires ce cas a été retiré de l'ordre du jour. Le renouvellement du collègue devient donc effectif, à l'encontre de la proposition initiale de l'administration.

Deux autres non renouvellements ont été examinés. Le SNES a voté contre, l'administration pour.

4. Avis défavorable de temps partiel

Deux avis défavorable maintenus par la CCPLA ont été présentés pour information à la CCPC. Toutefois les collègues n'avaient pas saisi la CCPC. Aussi la CCPC a voté pour à l'unanimité. Il est important de rappeler qu'en cas d'avis défavorable, les collègues doivent saisir la CCPC et contacter les commissaires paritaires.

5. Compte rendu du CHSCT du 11 mars 2014

Périmètre du CHSCT :

Le Directeur-adjoint de l'AEFE préside la séance en l'absence de la Directrice. On nous communique dès le début de la réunion l'exclusion de l'ordre du jour de la question posée par le SNES sur le préjudice moral et financier subi par les collègues résidents de Mexico dont le poste est supprimé. Le SNES-FSU et le SNUIPP ainsi que les autres syndicats engagent de nouveau le débat sur le périmètre de ce CHSCT. Les personnels détachés sont employés par l'Agence qui est donc responsable notamment pour les suppressions de postes de résidents à Mexico. En tant que membres du CHSCT élus du personnel, nous nous devons d'alerter sur cette situation de risque psychosocial pour les collègues concernés et de la manière la plus officielle. Le CHSCT est donc l'instance adéquate.

De plus, le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique démontre le lien réglementaire qui existe entre CHSCT et CT.

D'une part, c'est à partir du nombre de voix obtenues aux élections au comité technique (CT) que l'on détermine le nombre de sièges de chaque organisation syndicale au CHSCT (art 42).

D'autre part, selon l'article 48 du même décret, le CT peut bénéficier du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence et inversement. Cette possibilité réciproque de saisine apporte une confirmation à notre position. Si le CT est compétent pour toute question d'organisation et de fonctionnement des services dans tout le réseau, pourquoi donc le CHSCT devrait se limiter à la centrale ?

Les personnels des EGD y compris les recrutés locaux sont électeurs au CT alors pourquoi n'entreraient-ils pas dans le champ de compétence du CT ?

L'Agence ne veut pas entendre notre argumentation pas plus qu'elle ne souhaite créer au niveau des pôles, par exemple, ou des grands pays des CHSCT qui seraient vraiment susceptibles de jouer ce rôle. Elle se contente de rester sur ce qui est prévu par la circulaire des instances et rarement appliqué dans la réalité. Quand bien même des CHSCT sont créés au niveau des établissements, ils sont en difficultés pour des raisons évidentes (on ne peut traiter par exemple les cas de harcèlement au niveau de l'établissement où travaillent les personnels impliqués) quand il s'agit de traiter des conditions de travail.

L'Agence affirme qu'elle se substituerait à des régimes de droit différents du nôtre si elle accédait à notre demande mais en disant cela, elle ne répond toujours pas à la question de **l'absence de traitement au niveau local comme au niveau central des conditions de travail** dans les établissements.

Sur Mexico, nous rappelons que des collègues vont devoir partir sous la contrainte, qu'ils sont en situation d'incertitude quant à leur avenir. Mais l'Agence estime avoir fait ce qu'elle devait faire.

Malgré l'insistance du SNES et du SNUIPP, Le Directeur-adjoint maintient son refus et renvoie la question de Mexico en fin de séance hors procès-verbal. Il affirme pourtant que l'Agence continue d'accorder une grande attention aux problèmes du LFM.

Nous nous réservons de donner éventuellement des suites contentieuses au problème de la prise en compte des conditions de travail dans les établissements du réseau si la fermeture systématique de l'Agence sur cette question devait se confirmer.

Extension d'une démarche santé et sécurité au travail et prévention des risques psychosociaux à tous les personnels du réseau.

A l'instar du MAE, l'AEFE pourrait organiser des enquêtes dans le réseau sur des questions spécifiques comme par exemple la dématérialisation des épreuves du baccalauréat. Le SNES développe l'idée d'instaurer des instances CHSCT par exemple selon une logique de pôle dans les réseaux importants. L'Agence estime que pour le moment la réunion des personnels de direction à Sèvres suffit et que **le GT** devrait préparer des outils utilisables dans ce cadre. On nous ressort le discours sur le fait que l'opérateur public travaille dans des contextes qui ne ressortent pas de l'extra-territorialité et que nous ne sommes pas dans une bulle franco-française. Le SNES et le SNUipp le savent et ne demandent qu'une chose : la prise en compte des conditions de travail des collègues, qui elles, relèvent de la hiérarchie de l'AEFE. L'ISST (Institut de sciences sociales du travail) le confirme en affirmant que l'aspect organisationnel est indissociable de la compétence des instances.

Le SNES avait également interrogé l'Agence sur sa **politique à l'égard de la protection fonctionnelle.**

Le DRH nous a rappelé les fondements (menaces, risques extérieurs, agressions extérieures, problème avec les parents). A ce jour nous dit le DRH, l'Agence n'a eu à mettre en œuvre **qu'une seule fois** la protection fonctionnelle. Il fait une distinction prétendument subtile entre risque potentiel et risque avéré. Le SNES estime que le document produit en séance est flou et n'indique pas clairement les critères permettant aux collègues de faire valoir leur droit à la protection fonctionnelle. De plus nous savons que l'application de cette protection est extrêmement fermée à l'Agence. Une collègue susceptible d'en bénéficier en a été privée alors qu'elle faisait l'objet d'évaluations dégradantes voire d'insultes de la part des usagers.

Une discussion s'engage hors procès verbal sur la situation des résidents de Mexico déstabilisés car privés de postes dans un pays où ils vivaient depuis longtemps pour certains d'entre eux. S'agissant du préjudice financier, la discussion sur une éventuelle indemnisation des billets d'avion envisagée par la Directrice au comité technique du 5 mars est renvoyée au CA de l'Agence. Pour le préjudice moral, le Secrétaire Général annonce que les collègues pourront faire appel au prestataire de service de l'Agence en matière d'aide psychologique.

6. Recrutement à la Mission Laïque Française - rentrée 2014

La CCP pour le recrutement sur les postes du réseau «écoles d'entreprises, OSUI et MLF» vacants à la rentrée 2014 a eu lieu le lundi 12 mars.

En ouverture de l'examen des propositions de présélection, la direction de la MLF a précisé aux commissaires paritaires qu'à Al Kobar, les candidatures ont été examinées en amont par le chef d'établissement. Le SNES et le SNUipp ont mis en garde la MLF sur le respect des procédures : il est pour nous hors de question que le chef d'établissement choisisse les candidats à sa guise et que le rôle de la commission se réduise à une mascarade censée justifier la transparence du recrutement. La direction de la MLF a répondu que ce cas était exceptionnel et a pris l'engagement devant les organisations syndicales que les propositions de la commission seront respectées à Al Kobar et partout ailleurs. Dont acte : nous ne manquerons pas de réagir dans le cas contraire.

Sur l'ensemble des candidatures, les interventions du SNES ont permis, lors de la commission, de ne pénaliser personne, et dans de nombreux cas de faire ajouter des candidatures à la liste des personnels présélectionnés, dans le respect des règles MLF.

Il est rappelé que les candidats qui font une candidature double ne peuvent pas postuler sur des postes simples. Par ailleurs, les candidatures des collègues qui n'ont pas terminé leur contrat de 3 ans à l'AEFE sont rejetées.

Pour le Lycée Mermoz d'Abidjan, les postes n'ont pas été présentés en commission. Les propositions seront faites ultérieurement, suite à la conférence stratégique fin mars, où sera décidée la répartition des moyens en fonction des effectifs prévisibles pour la réouverture de l'établissement à la rentrée 2014. Certains postes (El Jadida pour l'OSUI) ont été supprimés, pour d'autres, des profils ont été modifiés. Les propositions tiennent compte de ces changements. Les postes dans les établissements partenaires n'ont pas été traités dans cette commission : les candidats doivent contacter la MLF pour avoir connaissance des résultats.

Les résultats des présélections à l'issue de la commission sont affichés sur le site, et les personnels concernés ont alors 48 heures pour faire savoir par courriel s'ils maintiennent leur candidature. Les postes susceptibles d'être vacants ne sont pas publiés sur le site. Ceux-ci ne seront proposés aux candidats que s'ils devenaient réellement vacants.

Pour la suite des opérations :

- Dans les réseaux OSUI (MLF Maroc) et MLF Espagne : les chefs d'établissements viennent au siège de la Mission Laïque pour voir les dossiers et sélectionner, parmi ceux-ci, des collègues en vue des entretiens (au siège à Paris ou par skype) en lien avec une personne du siège.

- Concernant les écoles d'entreprises, l'étude des dossiers sera faite directement par la Direction générale de la MLF et les entretiens auront lieu au siège parisien ou par skype, avant demande d'approbation par les entreprises partenaires.

Comme l'année dernière, le SNES a demandé une CCP d'étape pour le suivi du recrutement. Celle-ci est fixée au 14 avril avec le Directeur général de la Mission Laïque. Cette réunion, à la demande des syndicats de la FSU, traitera aussi des problèmes rencontrés dans le réseau : respect du statut des agrégés, procédure relative à la révision de notation administrative, maxima de service des recrutés locaux du Liban, situation à Palma, Agadir et Abidjan, congé maternité et maladie, suites données aux revendications de la grève du 16 janvier dans les établissements de l'OSUI.

7. Recrutement en écoles européennes - rentrée 2014

La procédure de recrutement pour les Écoles européennes est parue au BO n°10 du 6 mars 2014. Lire la suite sur notre site hors de France au lien suivant :

<http://www.hdf.snes.edu/spip.php?article267>

8. Stage hors de France des 21 et 22 août 2014

Le stage se déroulera à PARIS **les jeudi 21 août et vendredi 22 août 2014** dans les locaux du SNES.

Le plus grand nombre de responsables de section ou de futurs responsables de section est souhaité pour l'utilité et l'efficacité du stage.

Pour les collègues de l'hémisphère sud ou qui ont déjà effectué leur rentrée scolaire, le secteur HDF rappelle qu'il suffit de déposer une demande d'autorisation d'absence pour pouvoir y participer. Pour les frais de déplacement, le SNES étudiera la situation, mais faites nous part dès maintenant de votre intérêt.

Le programme du stage ainsi que la fiche d'inscription seront communiqués dans un prochain HDF INFOS.



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