



H.D.F.
INFO
N° 11

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

EN AVANT TOUTE POUR L'ISVL ET L'AVANTAGE FAMILIAL

Le SNES et les personnels n'en démordent pas, les niveaux de l'ISVL doivent être augmentés dans de nombreux pays et l'avantage familial doit être conforté comme prestation familiale. Pas besoin de long discours sur l'ISVL dont les niveaux actuels qui n'évoluent pas grèvent les budgets des familles de nos collègues et détériorent leurs conditions de vie. C'est un problème de rémunération dont le blocage provient du dogme sarkoziste de blocage du niveau des salaires. Si les familles qui ont la charge de l'ISVL ne peuvent pas payer, que le MAE mette la main à la poche, que l'Etat assume ses responsabilités !

Le SNES exige une augmentation de la plupart des ISVL. Il exigera une prise de position sur cette question du CA de l'AEFE et soumettra une délibération en ce sens lors de la réunion du CA du 11 mai.

Les sections devront faire part de leurs demandes d'augmentation au secteur HDF pour le 4 mai au plus tard.

Le SNES reviendra également sur le forfait qui doit être pris en compte dans la détermination du niveau de l'avantage familial. Ce forfait de 60 euros hors Union Européenne doit être augmenté et étendu. Il doit être porté à 210 euros hors UE et créé pour l'UE au niveau de 90 euros. Une délibération reprenant ces éléments sera aussi présentée par le SNES devant le CA du 11 mai.

Le SNES reviendra également sur la situation des recrutés locaux dans les établissements où s'expriment des revendications.

Rien ne sera possible sans la mobilisation de tous les personnels. Le SNES et le SNUipp les appelle tous à la grève le 10 mai veille du CA de l'AEFE. Localement les sections du SNES prendront tous les contacts syndicaux pour que la grève soit la plus large possible.

Le SNES met en garde la direction de l'AEFE et le ministère des Affaires étrangères sur les conséquences que pourrait avoir un refus de prise en compte des ces questions au CA de l'AEFE. Ils porteraient toute la responsabilité des perturbations qui pourraient arriver pour la fin de l'année scolaire !

Paris, le 26 avril 2011

SOMMAIRE

1. ISVL : répondre par l'action à la provocation
2. L'avantage familial détourné
3. Campagne de notation administrative : l'importance de rejoindre le SNES/FSU ou de vous mettre à jour de votre cotisation syndicale
4. CCLC B (certifiés) de l'AEFE du 14 avril 2011
5. Situation des personnels du siège de l'AEFE, Nantes et Paris
6. Le SNES sur le terrain : Dakar (stage Afrique de l'Ouest), Burkina Faso, Kenya, République démocratique du Congo, Togo

Annexe :

- Tableau de mise à jour des montants de l'ISVL

1. ISVL : répondre par l'action à la provocation

Le dernier arrêté en date (du 23 mars 2011 pour application au 01.04.2011) publiant les montants de l'Indemnité Spécifique de Vie Locale est très loin de répondre aux revendications des personnels résidents qui s'appuient pourtant sur de criantes nécessités. La publication est vécue comme une véritable provocation dans la quasi-totalité des pays où, les personnels l'ont pourtant dit et redit au son d'actions répétées à l'initiative du SNES/FSU, la situation ne peut plus durer. Pour faire simple et pour rappel, l'ISVL fonctionne sur 180 zones environs, certains pays étant subdivisés en plusieurs zones correspondant à des pôles ou des villes. Les augmentations pour cet arrêté touchent 5 zones ! Et on voudrait nous présenter cela comme une bonne nouvelle, de qui se moque-t-on ? Les pays concernés par ces augmentations sont l'Algérie, le Niger, la Norvège et l'Uruguay et l'Australie. Tant mieux peut on dire et dans la majorité des pays cités les collègues se sont régulièrement mobilisés pour des augmentations d'ISVL pour cause de forte augmentation des prix des denrées ou de perte du pouvoir d'achat due au change. Par ailleurs, s'il est vrai que l'Algérie a été entendue partiellement par l'AEFE, c'est un pays de zone A, comme le Niger où le contexte politique est délicat. Il n'est reste pas moins que ramenées au nombre de personnels concernés, ces augmentations touchent environ 108 résidents...sur plus de 5200! **Le compte n'y est évidemment pas pour l'ensemble des personnels.** Les problèmes, nous l'avons déjà dit, s'accroissent fortement et cette politique de l'autruche conduit dans certains endroits à de réelles difficultés de recrutement. Peu ou aucun compte n'est tenu des catégories de pays (A, B ou C). On constate par exemple de nombreux pays de zones B en Afrique sub-saharienne ou dans le secteur Amérique, où les difficultés sont réelles (comme celles liées à la sécurité et aux déplacements des personnes) ; mais là encore aucune augmentation. Certains pays de zone C, dont quelques uns en Europe, ont des ISVL nettement insuffisantes au regard des coûts engendrés par les loyers ou les systèmes médicaux entre autres. Certains pays s'étaient mobilisés et avaient obtenu partiellement gains de cause ; les voilà repartis dans les variations à la baisse, comme c'est le cas en Colombie, ou vers la stagnation sur plusieurs arrêts, comme au Brésil. Mais localement ce jeu de yoyo où l'arbre cache la forêt n'amuse personne et certainement pas nos collègues. L'AEFE a bien tenté de désamorcer les actions en annonçant que des réunions se tenaient au niveau central avec les représentants des personnels...mais il n'en est rien. On parle de rebasage, de groupe de travail mais ce ne sont que des mots, les personnels veulent des actes. Certains, touchés en plus par l'insuffisance de l'avantage familial et les frais de scolarité indirects non couverts, qui viennent s'ajouter au fait qu'on change les calculs pour les écarter des bourses scolaires, ne peuvent plus scolariser leur/s enfant/s dans le réseau. Pour le SNES/FSU ce n'est clairement pas acceptable et les personnels doivent dire « stop ! » L'action de grève le 10 mai lancée par le SNES et soutenues par les syndicats de la FSU doit être un moment fort, veille du Conseil d'Administration de l'AEFE, où les élus porteront les revendications des personnels.

Le SNES/ FSU, soutenu par les syndicats de la FSU, a fait de l'ISVL un point central de revendications car nos collègues subissent de plein fouet ce manque de réalisme de la part de leur employeur. Les personnels doivent se mobiliser fortement en cette fin d'année, autour de la journée du 10 mai mais en engageant également **des séries d'actions suivies qui iront crescendo pour mettre fin à ces attermoissements sur l'ISVL et pour que l'AEFE prenne enfin la mesure de la gravité de la situation, pour les personnels et pour le réseau.**

Vous trouverez en annexe la mise à jour des montants de l'Indemnité Spécifique de Vie Locale.

Renvoyez vos revendications chiffrées au SNES hors de France (2 dernières colonnes du tableau), éventuellement accompagnées de vos dossiers et argumentations liées à la cherté de vie dans vos pays/villes.

2. L'avantage familial détourné

Nous avons connu les difficultés de mise en œuvre de l'avantage familial par rapport aux réglementations locales provoquées par la volonté de l'AEFE d'économiser quelques deniers. L'action du SNES et de ses sections a permis de résoudre le problème de manière satisfaisante.

Nous avons également connu le problème d'éligibilité des personnels de l'AEFE aux bourses scolaires. Nos actions ont permis de faire avancer quelques cas mais nous n'avons pas réussi à faire revenir sur l'essentiel qui est de considérer que l'avantage familial n'est pas à proprement parlé une aide à la scolarité mais une prestation familiale.

Cette année encore, l'avantage familial est la cible des dirigeants de l'AEFE ou paraît-il de Bercy. Nombre de niveaux d'avantage familial sont rabaissés pour être portés à peine au niveau des frais de scolarité plus le forfait de 60 euros.

Avec le SNES, les personnels doivent réagir pour que l'AF garde sa vraie nature à savoir une prestation familiale. La meilleure garantie dans ce domaine est d'obtenir que son montant comprenne une part conséquente hors frais de scolarité. En clair, le forfait doit être augmenté et il doit s'élargir aux personnels en Europe !

Faisons un petit retour en arrière. Le forfait de l'avantage familial hors Europe a été créé sur la base du niveau des allocations familiales versées pour deux enfants, c'est-à-dire 90 euros pour finir à 60 euros par soucis d'économie. Rappelons que les résidents en Europe ont droit aux allocations familiales françaises. Dans le même temps, le bénéficiaire du Supplément Familial de Traitement pour les résidents a été supprimé. A noter que pour

faire passer la pilule, la directrice de l'époque parlait d'évolutions futures de ce forfait par décision du Conseil d'Administration.

Le SNES n'a pas oublié et le SNES est soucieux de faire évoluer le niveau du forfait et de l'élargir pour l'Europe.

Quelles sont les données ?

Les allocations familiales françaises pour deux enfants hors plafond de ressources se montent à 123,92 euros par mois.

Pour nos indices, le SFT pour deux enfants varie de 73,04 à 110,27 euros par mois.

Pour faire un compte rond et afin de conforter l'avantage familial comme prestation familiale, le SNES propose de porter le niveau du forfait au-delà des frais de scolarité à :

- pour l'UE, de créer ce forfait au niveau du SFT moyen qui a été enlevé aux résidents soit 90 euros par mois ;
- hors UE de porter le forfait de 60 euros par mois à 210 euros par mois en prenant en compte le SFT moyen de 90 euros et comme montant des allocations familiales 120 euros par mois.

En ce qui concerne le montant des frais de scolarité pris en compte dans l'AF, le SNES propose d'intégrer toutes les variétés de ponctionnement qui sont faites sur les résidents comme les frais de 1ère inscription ou frais d'inscription tout court.

Le SNES proposera une délibération aux membres du CA de l'AEFE lors de sa réunion du 11 mai. Les problèmes du niveau de l'avantage familial avec celui du niveau des ISVL seront les motifs de l'appel à la grève du 10 mai sans oublier les revendications des personnels de recrutement local propres à chaque établissement.

3. Campagne de notation administrative : l'importance de rejoindre le SNES/FSU ou de vous mettre à jour de votre cotisation syndicale

La campagne de notation administrative a débuté au sein du réseau de l'AEFE. Tous les personnels titulaires en activité sont concernés, y compris ceux qui sont en congé pour une période courte au cours de l'année.

Dans le réseau de l'A.E.F.E., la notation administrative relève du conseiller culturel sur proposition du chef d'établissement.

- Dans un premier temps, le proviseur du lycée transmet à l'enseignant sa proposition de notation administrative (note chiffrée + appréciation).
- Cette fiche de notation est transmise au SCAC où le conseiller culturel y ajoute son appréciation. Dans de nombreux pays, la fiche est présentée déjà signée par le SCAC ; **sachez que cela ne change rien à toute démarche éventuelle de dialogue et/ou de contestation.**

En cas de désaccord : comment contester sa notation administrative ?

Première étape : le dialogue avec le chef d'établissement.

- ne signez pas votre appréciation et demandez un rendez-vous auprès du chef d'établissement si vous voulez qu'elle soit modifiée. Vous pouvez, dès cette première étape, vous faire accompagner d'un élu ou d'un délégué SNES/FSU de l'établissement.

SI cette phase de dialogue s'avère infructueuse (pas de modification/rectification de la notation administrative), engagez la phase de contestation.

Localement

- Adresser votre contestation au Conseiller culturel, président de la CCPLA, en vue de l'examen par celle-ci de votre contestation. Votre contestation doit contre argumenter, contester certains points de manière objective, sur ce qui peut vous être reproché. Elle doit formuler une demande explicite (augmentation de la note, suppression d'une phrase ou d'un élément non basé sur la réalité, par exemple)
- Contactez dès le début de cette phase, les élus SNES et les commissaires paritaires Snes qui instruiront votre dossier. Il est important qu'elles ou ils disposent de tous les éléments de votre dossier, voire d'un litige qui a pu conduire à une appréciation que vous jugez négative.

Si vous n'obtenez pas gain de cause en CCPLA

- Adresser votre contestation à la directrice de l'Agence, présidente de la CCPCA afin que votre requête en révision soit examinée. De la même manière, cette contestation doit formuler une demande.

- Contactez alors les commissaires paritaires du Snes de France qui défendront votre dossier. Le SNES a 5/5 sièges pour la CCPC A (agrégé/es) et 5/5 sièges pour la CCPC B (certifié/es). Nous sommes donc le seul syndicat à siéger au nom des représentants des personnels dans le cadre de ces commissions consultatives paritaires centrales.

N'hésitez pas à contester votre notation administrative si vous jugez qu'elle ne reflète pas votre investissement au sein de l'établissement.

Cette année encore, Le Snes obtient localement en CCPLA et lors des CCPC A/B au niveau central, la révision de certaines notations administratives qu'il avait à défendre. N'attendez pas d'être dans une situation difficile pour vous syndiquer au SNES/FSU, rejoignez nous dès maintenant pour la défense de nos métiers, des conditions de travail et de rémunérations de tous les personnels.

4. CCPC B (certifiés) de l'AEFE du 14 avril 2011

Cette commission paritaire comportait à l'ordre du jour quelques demandes de **temps partiel et une mutation interne** en suspens. Sur ces points le SNES/FSU a poursuivi son argumentation, en particulier sur le droit au temps partiel. Les arguments avancés par l'administration sont souvent aléatoires car ils dépendent beaucoup (trop !) des avis locaux des chefs d'établissement et du coût qu'entraîne l'organisation du rompu de temps partiel. Ce que le SNES/FSU a toujours défendu, pour les dossiers de temps partiels comme pour les autres, **c'est un traitement équitable et cohérent de tous les cas et de tous les personnels**. Un seul avis ne peut être déterminant, fût-il celui du chef d'établissement qui décide que son service sera « désorganisé » alors que nos correspondants locaux nous confirment des possibilités de remplacement. Les demandes de temps partiels sont parfois liées à des situations personnelles mais aussi souvent à des projets professionnels. L'employeur AEFE doit savoir aussi encourager ses personnels à la formation et lui donner les possibilités nécessaires pour poursuivre celle-ci.

Les cas des collègues de Libye ont été également traités administrativement. Le SNES est revenu, y compris auprès du Ministère de l'Education Nationale, sur les aménagements possibles pour cette fin d'année scolaire. Notre demande, qui est celle des collègues, est de ne pas ajouter des situations administratives incohérentes aux difficultés déjà vécues par les collègues dans de telles situations. Par ailleurs, nous sommes revenus sur la possibilité technique d'utiliser l'Association des Œuvres Sociales du MAEE pour indemniser les personnels de l'AEFE dans de telles situations. Le SNES a demandé à nouveau que les collègues de Libye, comme ceux du Japon quand ils ont été déplacés, soient indemnisés du surcoût lié à leur situation exceptionnelle, **que l'AEFE doit savoir prendre en compte y compris d'un point de vue financier.**

Le SNES a demandé une augmentation de note sur une **révision de notation administrative**. L'administration a maintenu quant à elle la position du chef d'établissement. A plus d'un titre, ce dossier nous a paru manquer de substance et l'impression est que l'administration a fait corps plutôt que de vouloir réellement s'interroger sur le bien fondé des arguments développés dans la notation.

Une **fin de mission anticipée** a également été traitée lors de cette CCPC. Le SNES a longuement argumenté sur le cas de ce personnel fortement soutenu et accompagné par notre section locale et ses collègues depuis le début. Ce cas posait aussi une question de fond : celle de la formation dans certaines disciplines que nous présentons régulièrement comme abandonnées et qui sont les parents pauvres de l'inspection. Le SNES/FSU considère que l'employeur a une responsabilité de formation et d'encadrement. On ne peut sanctionner ainsi un personnel sans jamais avoir cadré de réelle formation et d'accompagnement. A quoi bon disposer de formateurs ou de proximité académique ? **Le SNES/FSU a voté contre cette fin de mission anticipée, considérant avant tout qu'elle ne réglait rien au problème de ce personnel ni même à celui de l'établissement.**

5. Situation des personnels du siège de l'AEFE, Nantes et Paris

De l'avis d'une majorité de personnels, l'ambiance n'est pas bonne au siège de l'AEFE même si la direction ne souhaite rien voir. Le problème, pour répondre à certains responsables, c'est le caporalisme, le deux poids deux mesures, et tout aussi grave le manque de connaissance de l'établissement public.

Dernier signe patent de cette situation, la consultation sur le règlement intérieur qui a été rédigé et soumis à l'avis des personnels sans aucune concertation préalable avec les représentants des personnels. Le ton et la forme de ce RI témoignent des problèmes mentionnés plus haut. S'y ajoutent d'autres questions relatives au fond comme :

- la gestion des congés annuels et le planning envisagé ;
- la gestion du temps de travail en relation avec les congés ;
- la charte des temps non communiqués ;
- l'absence de délais pour la réponse sur l'acceptation des congés ;

- la menace d'obligation de prendre des congés du 1^{er} au 15 août ;
- la référence à 1607 heures de travail annuel alors que le MAE a 1600.

En plus de ce problème sur l'adoption du RI pour les personnels du siège de l'AEFE se posent d'autres problèmes :

- l'affectation arbitraire pour les personnels en brigade ;
- l'absence de mesure indemnitaire pour les personnels les plus défavorisés alors que ceux du MAE recevront 700 euros de prime en juin ;
- l'interrogation des contractuels sur leurs perspectives de titularisation ;
- le non paiement des heures supplémentaires (180 x 7 h à récupérer chacun) notamment des chauffeurs et les journées démesurées auxquels ils sont soumis ;
- la sous dotation de l'accueil ;
- le manque d'information sur les prestations de l'Association des Œuvres Sociales du MAE auxquels les personnels ont droit :
 - o chèques vacances
 - o CESU
 - o Accès à toutes les prestations.
- menace de blocage des contrats pendant 3 ans sous couvert d'anticipation judiciaire
- problème d'accès à diplonet, aux transparences

Les problèmes ce sont aussi les passes droits dans les nominations à l'étranger et les postes créés pour leur candidat voire les rémunérations que l'on créerait pour leur assurer de confortables revenus alors que les enseignants sont malmenés.

6. Le SNES sur le terrain : Dakar (stage Afrique de l'Ouest), Burkina Faso, Kenya, Rép. Démocratique du Congo

Dakar

En marge du stage Afrique de l'ouest des 6 et 7 avril, le SNES hors de France a tenu une heure d'information syndicale avec les collègues du Lycée Jean Mermoz de Dakar.

Les échanges se sont axés sur deux grandes lignes : **les personnels détachés** (expatriés et résidents) et les **personnels recrutés locaux**. La position du SNES a été rappelée sur la question de la mobilité des résidents, sujet qui préoccupe évidemment beaucoup les personnels. Comme nous l'avons clairement signifié à la direction de l'AEFE, la mobilité, si elle devait être imposée par l'AEFE aux personnels résidents, serait un casus belli. Cette idée participe peut être d'une conviction idéologique de l'AEFE qui souhaite fragiliser ses personnels par de tels subterfuges mais elle ne relève en rien d'une démarche cohérente de l'enseignement français à l'étranger. Si c'est l'éloignement qui pose problème, il faut tout d'abord rappeler qu'il est inhérent à la structure du réseau ! De plus, si l'on peut constater des efforts effectués au niveau de la formation continue des personnels, on est encore loin du compte. Les cellules de formations sont loin de fonctionner à plein régime dans les établissements, quand elles existent ! De même, le SNES revient régulièrement sur l'importance des missions d'inspections et de formation, qui sont une demande des personnels, en particulier dans certaines disciplines orphelines.

Les **personnels en contrat local**, bien représentés à l'heure d'information syndicale, ont permis d'ouvrir l'échange sur leur préoccupations salariales, les discussions liées à leur statut et les projets, nombreux dans le réseau AEFE, de refonte des grilles de rémunérations. Le SNES a rappelé toute l'importance du travail local mené avec nos représentants sur tous ces points et sur le suivi des situations individuelles. Pour nous, les catégories sont liées, ne serait-ce que dans la mesure où, l'AEFE faisant peser de lourdes charges budgétaires sur les établissements, il est important de veiller à une répartition qui ne lèse aucune catégorie. L'accent a bien sûr été mis sur la **force de l'action collective dans tous les domaines**. C'est ce type d'action qui peut faire aboutir les dossiers des uns ou des autres et qui donne une force supplémentaire au travail du SNES/FSU.

Ces préoccupations ont également été portées devant le chef d'établissement et le Conseiller Culturel, en présence de notre représentante SNES du lycée Français de Dakar.

Rencontres FSU Afrique de l'ouest, stage syndical des 6 et 7 avril.

L'édition 2011 de ces rencontres initiées il y a quelques années a eu lieu au Sénégal en présence d'un représentant du SNES hors de France. Au-delà du SNES, représentés par des collègues et responsables de section du Mali, de Mauritanie, du Niger et du Sénégal, étaient présents certain/es de leurs homologues du SNEP pour le Burkina Faso et du SNUipp pour le même pays, ainsi que pour Dakar.

Le programme très riche et le travail préparatoire élaboré par notre correspondant au Mali nous ont permis de faire un point précis sur **l'importance du travail syndical dans les sections**. Le tour de table a largement porté sur la question du recrutement des personnels résidents, la définition des postes, la question des renouvellements de détachement et la réforme du lycée. Les positions et les échanges sur les interventions régulières du SNES hors de France sur ces questions ont sans doute permis de porter un regard d'ensemble sur ce qui lie tous ces points dans la politique gouvernementale actuelle dont l'AEFE se démarque peu, et de formaliser une action syndicale cohérente et indispensable à la défense des personnels du réseau de l'AEFE. La même remarque pourrait s'appliquer au deuxième grand thème, celui de la **situation de ces personnels**. La question des **expatriés** a été évoquée à plusieurs reprises, et la difficulté de fonctionner pour les expatriés « nouvelle formule » de l'AEFE. Pour résumer, leur mission n'a de sens que si elle correspond à un réel besoin de terrain. Ces collègues ne sont pas, comme l'agence le confirme d'ailleurs, un niveau hiérarchique supplémentaire, en particulier au regard des personnels titulaires. Par contre, ils ont certainement un rôle déterminant à jouer dans le cadre de la formation continue des personnels. Le SNES a rappelé notre position sur l'importance des présentations locales du profil de ces postes. L'éducation, à ce titre, ne se démarque pas de nombreux autres métiers : on ne plaque pas des formules toute faites sur le terrain sans réflexion ni accord de la communauté éducative concernée. La question des **contrats locaux** a également longuement été évoquée. Les collègues présents ont confirmé le rôle déterminant des élus et des personnels détachés sur ces questions, l'importance de l'implication du SNES et des syndicats de la FSU dans les revendications des personnels de droit local. A ce titre, il a été rappelé, y compris lors des entretiens avec l'administration de l'établissement et le SCAC, que le travail sur les contrats, les grilles de rémunérations des recrutés locaux, devait se faire sous l'égide des services culturels dans un cadre défini clairement qui pourrait être une émanation des instances locales (CCPL, CE) comme cela s'est fait récemment dans d'autres pays et ce **dans l'intérêt des personnels**. Les problèmes des **personnels résidents**, au-delà de la menace de mobilité forcée, se concentrent sur des notions liées à la rémunération, dans un contexte où la pratique du métier est de plus en plus difficile. La question cruciale de l'ISVL et maintes fois revenue dans le débat. La zone souffre, avec plus ou moins d'urgence selon les pays, de difficultés évidentes de recrutement de résident et d'attractivité. L'ISVL doit également répondre à ces questions. Les postes d'expatriés doivent être défendus là où ils sont nécessaires mais, dans le même temps, l'amélioration de la situation financière des personnels résidents est devenue une urgence absolue. Les stagiaires par ailleurs convaincus de la nécessité de l'action ont également échangé sur les **modes d'action qui seront mis en place en cette fin d'année scolaire**. D'autres points bien sûr, tels que les instances et le rôle que nous devons y jouer, ont eu leur place dans les débats. Des études de cas pratiques ont été effectuées, qui permettent toujours de se préparer à des éventualités nécessaires à nos fonctions de représentants des personnels. Le fil conducteur de ces deux journées et celui qui sous tend toutes ces questions a été le travail de syndicalisation auprès de nos collègues. L'importance de ce point a été sans cesse rappelée dans la mesure où le SNES et les syndicats de la FSU tirent toute leur légitimité et leur force du nombre de leurs adhérents. Les interventions faites sur certains dossiers locaux ont d'ailleurs déjà abouti, grâce aussi à la présence reconnue dans les instances et à la qualité du suivi des dossiers, que les collègues syndiqué/es au SNES reconnaissent : rejoignez les !

Au Burkina-Faso

Le 23 mars, s'est tenue, à Ouagadougou, une réunion des responsables locaux du SNES, du SNEP et du SNUipp avec le responsable national HDF du SNES. Au cours de cette réunion, il a été fait un tour d'horizon de la situation locale alors que la ville était sous la menace d'un couvre feu à cause des manifestations provoquées par les militaires en colère.

Deux sujets préoccupent les collègues à Ouagadougou :

- le problème du remboursement de la ponction sur l'avantage familial en 2010 dont les collègues n'ont toujours pas vu la couleur ;
- le niveau de l'ISVL qui est à 530 euros au groupe le plus élevé des enseignants alors que les conditions de vie se dégradent.

Tous les participants ont convenu de la nécessité de mobiliser les personnels sur ces questions en vue des actions prévues d'ici à la fin de l'année scolaire sans oublier la situation des recrutés locaux. Cette mobilisation passe par un renforcement de la syndicalisation au SNES à Ouagadougou pour donner plus de forces à nos revendications.

Au Kenya

Participation maximale des personnels du Lycée Diderot à une heure d'information syndicale le 5 avril en présence du secrétaire national HDF du SNES. Il est vrai que la situation est gravissime :

- fin des exonérations des droits de scolarité pour les recrutés locaux ;
- droits des résidents supprimés (allocation logement et billet d'avion) ;
- projet de révision de la grille salariale des recrutés locaux.

Toutes ces « belles mesures » proviennent de recommandations de l'AEFE suite à un audit de l'établissement par ses services. En échange d'un non paiement de la participation à la rémunération des résidents en 2010 (347 000 euros), l'AEFE a imposé une augmentation des frais de scolarité de 14 % et en profite pour s'attaquer aux rémunérations des personnels.

Ce cadeau de l'AEFE a été voté au CA de l'AEFE en novembre 2010 dans la rubrique ajustement des « taux de participation » sans que le CA soit informé de la contre partie.

Le SNES HDF entend bien demander des comptes à la direction de l'AEFE au prochain CA du 11 mai !

De qui se moque t-on dans cette affaire ? L'AEFE veut faire payer aux personnels les problèmes de gestion d'une association de parents qui n'a pas été assez vigilante sur la comptabilité de l'établissement et qui n'a pas augmenté les droits de scolarité pendant plusieurs années !

De quoi parle-t-on ? Du coût annuel des exonérations qui s'élève à 72 000 euros par ans soit moins de 3 % du budget de 2,5 millions d'euros de l'établissement. De 40 000 euros pour les droits accordés aux résidents soit 1,6 % de ce budget. Au total 4,5 % du budget du lycée Diderot. Les personnels ne sont pas disposés à se laisser faire. Devant l'obstination de l'ambassade, ils se sont mis en grève le 19 avril 2011 et ont envoyé la lettre suivante aux parents d'élèves qui gèrent l'établissement :

Vendredi dernier, la direction du Lycée Denis Diderot vous a informé d'un mouvement de grève le mardi 19 avril 2011, jour d'un Conseil d'Administration du Lycée. Nous souhaitons vous informer des différentes raisons qui ont poussé 96% du personnel administratif, surveillant et enseignant à approuver une telle action.

En janvier 2011, l'AEFE a conduit le deuxième audit financier de l'établissement en moins d'un an, et fait parvenir un rapport, connu seulement des membres du Conseil d'Administration, dans lequel les services de l'Agence confirment une remise de dette d'environ 350 000€ entérinée sans aucune condition lors d'un Conseil d'Administration de l'AEFE et préconisent une vingtaine de mesures afin que la situation financière de l'Etablissement redevienne saine.

S'appuyant sur trois de ces recommandations, le Conseil d'Administration a décidé :

La suppression d'un avantage acquis : la prime mensuelle de 150€ et l'aide au billet d'avion d'un montant de 650€ octroyées au personnel enseignant résident.

Cette mesure a été votée pour la première fois en février 2010, à l'instar de dizaines d'établissements du réseau de l'AEFE, et renouvelée lors de l'élaboration du budget 2011, alors même que la dette vis-à-vis de l'AEFE était connue.

Les membres du Conseil d'Administration ont en effet considéré à cette époque que l'ISVL (Indemnité Spécifique de Vie Locale), en baisse constante, ne permettait plus de compenser la hausse des loyers et des billets d'avion : cette envolée des prix ne s'est pas, à notre connaissance, ralentie !

Cette suppression a en outre déjà été prise en compte dans un nouveau budget 2011 élaboré par les services de l'Agence alors même qu'aucune Assemblée Générale de Parents n'a été convoquée pour avis et remarques comme le prévoient les statuts de l'Association !

La suppression d'un droit acquis et acté dans les contrats: la prise en charge à 100% des frais d'écolage des enfants du personnel recruté local :

Aussi loin que nous ayons pu remonter dans l'historique de l'établissement, cette prise en charge des écolages n'a jamais été remise en cause même dans des périodes financièrement difficiles. Les membres des Comités de Gestion précédents restaient, à ne pas en douter, attachés au principe « du droit de l'enfant à l'Education » de qualité.

En effet, le paiement de tout ou partie des écolages pour les personnels recrutés locaux aura sans aucun doute des effets pervers :

La scolarisation des enfants concernés dans un autre établissement alors que le Lycée Denis Diderot s'enorgueillit de l'excellence de son enseignement comme le soulignaient, jeudi soir, M. l'Ambassadeur et M. le Conseiller de Coopération et d'Action Culturelle. Tout parent ne souhaite -t - il pas le meilleur pour son enfant ?

Le départ d'enseignants, qui, ne pouvant pas faire face à cette dépense supplémentaire au regard d'un budget familial déjà serré, iront enseigner dans un autre établissement où ils dispenseront un enseignement de qualité tout en étant certains que leur enfant en bénéficiera également.

Les frais d'écolage escomptés par les membres du Conseil d'Administration ne seront donc pas au rendez-vous et cette mesure diminuera l'attractivité de notre établissement

La mise en oeuvre d'une réflexion sur une refonte des grilles salariales en prenant appui sur une comparaison des salaires perçus dans les différentes organisations françaises basées à Nairobi.

Peu enclins à penser que la refonte de cette grille salariale aboutira à une revalorisation des salaires, nous nous étonnons que l'on puisse envisager de comparer les salaires de fonctions différentes, dans des établissements de différentes natures.

Il ne nous a pas été prouvé que les traitements des personnels sont à l'origine de la situation délicate du Lycée. Ce n'est pas aux salariés d'endosser la responsabilité de cette dette sur laquelle ils n'ont eu strictement aucune prise et dont ils n'ont par ailleurs découvert l'existence que très récemment.

Ainsi, bien que ciblées uniquement sur les salaires des personnels du Lycée, ces trois mesures, allant au-delà de ce que l'audit recommande, font peser de sombres nuages sur le futur de l'établissement alors même qu'une remise de dette d'environ 350 000€ aurait dû soulager toutes les personnes ayant à cœur son bon fonctionnement !

Les personnels du Lycée ne sont pas irresponsables, mais il leur semble qu'il existe d'autres moyens de rétablir la santé financière de l'établissement.

Nous sommes conscients de la gêne occasionnée par ce mouvement de grève mais il nous apparaît important d'alerter l'ensemble des partenaires sur les conséquences néfastes des décisions de vos représentants au Conseil d'Administration et nous tenons à vous réaffirmer notre attachement au Lycée Denis Diderot.

Des négociations sont en cours pour éviter que le conflit ne perdure !

En République démocratique du Congo à Kinshasa

Au cours d'un passage en RDC, le responsable du secteur HDF a pu faire le point de la situation avec les collègues au cours d'une heure mensuelle d'information syndicale. De nombreux points ont été abordés :

- les postes de conseiller pédagogique sur le cas du collègue en SVT qui devait avoir 9 h de décharge et qui devait rayonner. Il n'a que 2,5 heure de décharge et pas de moyen pour se déplacer. Comme ailleurs, l'arrivée de ces collègues dans un établissement pose problème par rapport aux autres collègues. S'il perdure, le dispositif doit être précisé et ainsi que le rôle de ces collègues par rapport aux autres dans le respect des compétences de chacun ;
- des questions autour du baccalauréat : dématérialisation des copies ? qualification des examinateurs non titulaires ? indemnités pour ceux-ci ?
- le problème de la base de l'indemnité d'expatriation par rapport à d'autres pays, le Congo Brazzaville par exemple ou encore le Tchad ;
- le traitement des enseignants expatriés par rapport aux personnels du MAE qui eux sont considérés comme affectés dans un pays en guerre et ont droit à deux billets d'avion par an.
- Les adhésions au SNES qui est la principale force agissant pour les personnels dans l'établissement.

Avec le proviseur un point a été fait sur le projet d'extension immobilier qui permettrait au lycée d'avoir des salles supplémentaires et des logements pour les résidents. A ce sujet, ceux-ci ont droit à un billet d'avion par an pour la famille, une prime d'installation de 4000 euros, 50 % du montant du loyer dans la limite de 1000 euros par mois et l'affiliation à la MGEN pendant la période des trois mois.

Tout cela est plus que nécessaire si l'on en juge par les problèmes de recrutement. Début avril, un poste de lettres, un poste d'anglais et un poste de PE n'étaient toujours pas pourvu.

Togo

Les professeurs du Lycée Français de Lomé en grève le mardi 12 avril 2011 ont écrit à la Directrice de l'AEFE, le texte suivant :

« Les professeurs grévistes du lycée Français de Lomé, réunis ce mardi 12 avril en assemblée générale, tiennent à expliquer les motivations de leur action, et à vous faire part des inquiétudes que leur inspire la précarité de leur situation au Togo, aussi bien au point de vue légal que financier.

Depuis deux ans le renouvellement des visas de courtoisie pose problème et nous sommes obligés de prendre en charge des visas de tourisme tous les mois. Nous avons alerté à plusieurs reprises l'AEFE, le comité de gestion, l'assemblée des parents, l'Ambassade de France. A ce jour, la situation n'est toujours pas réglée.

Nous sommes en effet actuellement tous dans une situation illégale. Nous travaillons tous (expatriés, résidents, et recrutés locaux) avec un visa de tourisme, renouvelable tous les mois, qui nous interdit d'exercer une activité rémunérée au Togo.

Ceci nous inquiète et nous pose plusieurs problèmes :

_ la reconnaissance de notre statut d'enseignants

_ l'assurance d'être couvert en cas d'accident dans le cadre de notre activité professionnelle (sorties scolaires, piscine...)

_ les difficultés à traverser les frontières dans le cadre de missions telles que : formation, jury de TPE, corrections du baccalauréat... Nous attirons votre attention sur l'urgence de cette situation : nous sommes le 12 avril, les épreuves du baccalauréat commencent le 10 juin, et nos visas de tourisme ne nous permettent pas en principe d'assurer ces missions

_ l'inquiétude est grandissante également en ce qui concerne la rentrée de septembre 2011 : alors que nous travaillons depuis des années à Lomé, nous allons devoir demander un nouveau visa de tourisme auprès du consulat du Togo à Paris, en fournissant un certificat d'hébergement visé par le lycée, ou bien nous risquons de nous voir refuser l'entrée sur le territoire togolais sans visas en règle.

Les enseignants ne sont pas en mesure d'assurer sereinement leurs missions, et cette situation ne peut que nuire au bon fonctionnement de l'établissement.

Nous demandons par conséquent à l'AEFE d'intervenir à nouveau auprès de l'Ambassade de France à Lomé afin de nous garantir l'acquis des visas de courtoisie, et que soit contracté enfin, avec les autorités togolaises, un accord pérenne. Cette solution est la meilleure, car sans frais pour l'établissement ; à défaut, nous ne saurons accepter d'autre alternative que la prise en charge totale de la carte de séjour pour les agents et leurs familles par l'établissement.

De plus, nous demandons à l'AEFE une augmentation de l'ISVL afin de mettre le Togo au même niveau que les autres établissements de la sous région ; en effet, le niveau de l'ISVL au Togo est à l'avant-dernière place en Afrique.

Dans la plupart des autres établissements, il est par ailleurs versé aux personnels résidents arrivant une prime d'installation, voire dans certains cas, un billet d'avion. Nous demandons le rétablissement de cette prime qui existait auparavant à Lomé, et souhaitons que l'AEFE, employeur des résidents, prenne ses responsabilités afin d'obtenir pour eux, de la part du Comité de Gestion, des conditions d'installation acceptables dans le pays.

Ces éléments nous paraissent importants pour garantir la pérennité du recrutement de titulaires et l'attractivité du lycée.

Enfin nous demandons au comité de gestion une augmentation des indemnités de résidence pour les contrats locaux, elle s'élève actuellement à 29 000 CFA (44 euros) par mois depuis 10 ans, sans augmentation. Nous souhaitons que l'AEFE nous soutienne dans cette demande auprès du Comité de Gestion. »

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

Annexe : Tableau de mise à jour des montants de l'ISVL au lien suivant :
<http://www.hdf.snes.edu/circulaires/2011/isvlactionmai2011.pdf>