

EN GRÈVE LE 10 POUR NOS ISVL, NOS PRESTATIONS FAMILIALES, NOS CONGÉS MALADIE ET CONTRE LES SUPPRESSIONS DE POSTES ET LA MOBILITÉ DES RÉSIDENTS !



L'action de janvier pour l'augmentation des ISVL a été un grand succès. Les pétitions rentrent avec de nombreuses signatures et des grèves ont eu lieu dans les pays les plus touchés par la faiblesse des indemnités spécifiques de vie locale.

Pour autant la direction de l'AEFE continue de temporiser et de considérer que les personnels peuvent attendre. La priorité est de maintenir coûte que coûte la mesure de prise en charge de Sarkozy quitte à ponctionner de plus en plus les établissements pour toutes les charges de fonctionnement des établissements y compris les salaires des résidents voire à terme ceux des expatriés.

Economies et autofinancement, telle est la doctrine affirmée par Sarkozy !

Comme si cette pression salariale ne suffisait pas, l'AEFE s'attaque maintenant aux postes de résidents. Tous les moyens sont bons, non renouvellements de détachement, fins de mission, départs anticipés de collègues, non recrutement.

Le 10 février et dans les mois qui suivront, le SNES sera dans l'action pour stopper la machine infernale.

Le 10 février, tous en grève pour :

- **augmenter nos ISVL ;**
- **augmenter les salaires des recrutés locaux ;**
- **mettre à niveau l'avantage familial ;**
- **stopper les ponctions sur le congé maladie ;**
- **supprimer les 3 mois de disponibilité pour le recrutement des résidents ;**
- **arrêter toute suppression de poste et mettre fin aux menaces de mobilité.**

Paris, le 1^{er} février 2011

H.D.F.
INFO
N° 8

SOMMAIRE

1. Premier bilan de l'action l'ISVL de janvier
 2. Compte rendu de la CCPC AEFE du 20 janvier 2011 : notations administratives, fins de mission
 3. Instance de concertation interne des personnels du siège AEFE
 4. Groupe de travail sur le périmètre du comité d'hygiène et sécurité
 5. Etablissements culturels « Institut Français » ?
 6. Le SNES sur le terrain : Athènes, Asie du sud est
- Annexe :
- Tableau des pétitions signées et des actions sur l'ISVL

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

1. Premier bilan de l'action ISVL de janvier

Toutes nos informations montrent que le mouvement de pétition et de grève a été bien suivi. A ce stade, et il reste de nombreuses pétitions à remonter, nous en sommes à plus de 800 signatures. Le mouvement doit se poursuivre le 10 février par la grève et nous envisagerons la suite en mettant l'accent sur l'ISVL (voir tableau des pétitions signées et des actions sur l'ISVL en annexe)

Action en Espagne : [La direction de l'AEFE tourne le dos à ses personnels](#)

Après trois ans de revendications et de propositions reconnues comme légitimes par l'Ambassadeur de France lui-même, mais restées sans aucune réponse,

Après une grève du baccalauréat qui a couvert l'ensemble du réseau Espagne et a démontré l'urgence indéniable de la situation et la détermination des enseignants,

Après une nouvelle proposition des personnels destinée à mettre toutes les chances du côté du dialogue social,

le 12 janvier dernier, lors d'une entrevue finalement accordée aux représentants SNES et SNUipp, une phrase de la Directrice de l'AEFE aura suffi à avérer toute l'attention portée par l'Agence à ses personnels depuis ces dernières années :

« je ne suis pas ici pour négocier ».

Excédés par ce qu'ils jugent, sans conteste, comme un désir de réduire les personnels au silence par un dialogue social fantoche, les enseignants des établissements du réseau Espagne se sont immédiatement mis en grève le lendemain, 13 janvier 2011, jour de la célébration du projet phare du réseau « femmes de la Méditerranée ». Jugez plutôt :

Alicante 47%

Barcelone 45 %

Madrid 60 %

Valence 70%

entre autres...

Dès le matin, ils ont donc accueilli les intervenants à la porte du Lycée Français de Madrid ; Le soir, ils sont allés retrouver la Directrice et ces mêmes intervenants lors du cocktail donné avant le spectacle pour se faire entendre. A leur déclaration, on aurait pu s'attendre à beaucoup de choses de la part d'une Direction prenant la mesure de la réalité de son réseau, mais que croyez vous qu'il arriva ? ce fut le dos qu' elle montra.

Un mépris inacceptable.

Cette gestion des personnels est inacceptable. Pendant qu'on spéculé sur leur conscience professionnelle pour que les résultats du baccalauréat demeurent excellents, des enseignants résidents sont contraints de demander des bourses d'aide sociale pour scolariser leur enfant dans leur propre établissement ! Ils se voient imposer des frais de première inscription discriminatoires (contrairement à leurs collègues en contrat local) ! Rappelons enfin que, depuis 2002, l'indemnité de vie locale en Espagne, pays de l'OCDE, reste parmi les plus basses du monde !

Face à une telle attitude de déni, chacun devra prendre ses responsabilités.

2. Compte rendu de la CCPC AEFÉ du 20 janvier 2011 : notations administratives, fins de mission

Après un report suite à un boycott du SNES/FSU, la CCPC B (certifiés) s'est tenue le 20 janvier 2011. Des cas de contestations de notations administratives ont été examinés, ainsi que des cas de fins de mission anticipées. Pour rappel, notre boycott était principalement dû à des manquements à la procédure. Les CCPC portant sur des cas individuels, les personnels doivent avoir toute possibilité pour constituer des dossiers en cas de besoin. Quant aux commissaires paritaires SNES, ils demandent, comme l'exigent les textes en vigueur, d'avoir un accès à des dossiers complets, contenant des argumentations motivées. Le SNES a fait une déclaration liminaire portant sur la dégradation de la situation des personnels et de la gestion de ceux-ci :

Depuis trois ans le SNES/FSU constate une nette dégradation de la situation des personnels, celle-ci étant particulièrement aigue depuis un an et demi. Les dossiers présentés ici sont indigents, les demandes des commissaires paritaires sur le respect des procédures sont peu ou pas suivies d'effet. En fait, les personnels lisent très clairement à travers la réponse de l'AEFE. L'Agence ne prend même plus la peine de rechercher un argumentaire pour une fin de mission. C'est un fonctionnement sur l'arbitraire et des constitutions de dossiers a posteriori. La direction de l'AEFE se targue de dialogue social mais sur le fond, celui-ci est inexistant : c'est un argument de façade qui relève du mépris à l'égard des personnels et de leurs demandes. D'ailleurs, suite à notre refus de siéger à la première convocation, l'administration a refusé d'étoffer les dossiers concernés, dans lesquels certaines pièces présentées sont soit absentes, soit contestables d'un point de vue juridique. Concernant les contestations de notations, là encore, nous n'acceptons pas de continuer ainsi. Notre demande réitérée d'un calendrier de telles opérations est, à ce jour, restée sans réponse. Cela pose un réel problème, ne serait-ce que quand les collègues ont besoin de constituer des dossiers de candidature ou administratifs. Le SNES considère par ailleurs que ni la présentation qui est faite de ces points en commission centrale, ni le type de documents fournis, ne permettent aux commissaires paritaires ou aux collègues de construire une argumentation légitime en cas de contestation.

La tenue de la commission n'a fait que confirmer ces propos. Si nous avons obtenu quelques modifications dans le bon sens pour des collègues, nous avons pu également entendre la « philosophie » qui sous tend la gestion des personnels à l'AEFE. Les références aux grilles nationales sont bafouées car les personnels résidents sont sous contrat et doivent « travailler plus » pour escompter quelques dixièmes d'augmentation. Quant aux expatriés, ne parlons pas de ce que l'on peut entendre mais, avec les collègues, le SNES n'acceptera pas la gestion arbitraire des personnels.

Etre syndiqué au SNES/FSU ou le rejoindre est souvent un moyen pour les collègues de faire valoir leurs droits légitimes. La participation à l'action collective du SNES et la lutte pour des revendications sont également des moyens de combattre l'arbitraire et le domaine du cas par cas, dans le cadre de la défense de nos métiers, de l'amélioration de nos conditions salariales et de travail à l'AEFE.

3. Instance de concertation interne des personnels du siège de l'AEFE

L'Agence a réuni pour la deuxième fois cette instance le 10 janvier dernier.

Sur les conditions de travail, l'Agence nous informe que le registre de sécurité a été validé par le service juridique et qu'il est mis à disposition des personnels de Nantes et de Paris.

Deux défibrillateurs ont été mis en place sur les deux sites.

La FSU prend note tout en constatant que ces informations doivent être reprises au CHS. Elles le seront, nous assure l'administration.

Sur la gestion du temps de travail et la pointeuse, l'Agence a collecté toutes les informations et propose une date fin janvier pour consulter les collègues. La FSU a répété qu'il est impératif de la prendre en compte pour que soient reconnus les horaires des agents.

Politique sociale de l'Agence : Les chèques vacances ne sont pas possibles à l'Agence parce que pour en bénéficier, il faut être directement rémunéré par l'Etat.

ADOS : L'Agence nous annonce qu'une note sera diffusée à l'ensemble des personnels nantais comme parisiens.

Formation des personnels, bilan : 113 demandes de stage -100 demandes acceptées. Parmi les refus, quelques reports et 6 demandes refusées pour des agents qui avaient fait beaucoup de demandes d'un coup. Motifs de refus : nécessité de service.

Sur les mis à disposition, la FSU insiste sur la nécessité d'informer les personnels concernés en cas de problème. Selon l'Agence pour le moment rien n'est établi.

Sur les CDIisation, l'Agence donne des critères d'exclusion (impossibilité de procéder à un détachement sur le poste concerné et/ou de faire appel à un prestataire privé. Mais une fois cette sélection faite, aucune précision sur les critères de choix.

4. Groupe de travail sur le périmètre du comité d'hygiène et de sécurité (CHS)

Le SNES-FSU s'est opposé dès le départ à la conception restrictive de l'agence qui veut que seuls les personnels de la centrale soient couverts par le CHS créé par l'arrêté du 8 juillet 2008. En effet ce même arrêté rappelle en son article 2 que le CHS central a vocation à connaître des questions d'hygiène et de sécurité des personnels de l'AEFE. Cette notion selon le SNES-FSU vise l'ensemble des personnels détachés et même tous ceux en recrutement local qui sont engagés par l'agence, en particulier dans le cas où ils ne sont couverts par aucun CHS local. Mais la Direction de l'AEFE ne veut rien entendre et persiste à exclure ces personnels. Ils sont pourtant électeurs au CTP de l'agence qui est l'instance dont émane le CHS. C'est donc plus de 5000 personnels qui se trouvent de fait hors champ du CHS ce qui nous conduit à penser que le CHS créé par l'agence n'est en fait qu'un CHS local.

Encore une fois, cela contrevient à la réglementation en l'occurrence le décret 82-453 du 28 mai 1982 qui impose la création d'un CHS auprès du CTP dans les établissements publics administratifs et le cas échéant seulement des CHS locaux mais l'agence n'en a cure.

La direction estime que les CHS doivent être réunis au niveau local dans chaque établissement et à notre demande s'engage d'une part à faire un inventaire des établissements où cette instance existe, d'autre part à écrire une note de service contraignant les établissements à gestion directe à la réunir et le préconisant fortement pour les conventionnés. Tout ceci sera fait dans le cadre d'un calendrier dans lequel figureront également les dates de formation des membres du CHS. Le SNES prend bonne note de ces propositions mais elles ne règlent nullement la question puisque, là où les CHS locaux existent de par la loi du pays, ils ne sont pas compétents pour les personnels détachés.

Par ailleurs l'agence nous dit qu'il serait possible d'aller plus loin sur les questions de harcèlement concernant les principes applicables. Cette remarque fait suite à une intervention de la FSU sur l'impossibilité de traiter ces questions localement et sur le fait que ces collègues doivent pouvoir saisir l'ACMO (agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) voire l'inspecteur hygiène et sécurité, emploi qui n'a toujours pas été créé à l'Agence. Même si cela constitue une légère avancée, nous estimons que c'est insuffisant, de même que l'acceptation par l'Agence de traiter les questions transversales extrapolables (sic). Il est nécessaire que le CHS de l'agence prenne en charge l'ensemble des problèmes relevant du CHS pour les personnels travaillant dans tous les établissements sous sa responsabilité faute de quoi le CTP continuerait de constituer le seul recours possible pour ces collègues.

5. Etablissements culturels, « Institut Français » ?

Le décret d'application de la loi créant l'EPIC « Institut Français » est paru, décret n° 2010-1695 du 30 décembre 2010 relatif à l'institut français. L'arrêté fixant la liste des postes concernés par l'expérimentation aussi, arrêté du 6 janvier 2011 dont la liste est : Cambodge, Chili, Danemark, Emirats, Géorgie, Ghana, Grande Bretagne, Inde, Koweït, Sénégal, Singapour, Serbie et Syrie.

Peu de chose à dire sur l'EPIC lui-même qui transforme la structure de Culture France. Pour autant, le décret indique de nombreuses références au réseau des établissements culturels voire des liens. Quel sera le rôle exact d'Institut Français sur les établissements culturels du réseau ? La convention cadre à venir le dira ... sans consultation des personnels.

Sur l'expérimentation, les références aux personnels du réseau sont plus explicites mais pas plus claires :

- les contrats des personnels sont « transférés » à l'EPIC ?
- pour les RL dans les conditions prévues par leurs contrats mais rien n'est prévu actuellement ?
- les agents conservent leur qualité d'électeur dans leur administration d'origine pendant la durée de l'expérimentation mais à quelles élections ?

- les établissements culturels deviennent des bureaux locaux de l'EPIC à savoir ?
- les établissements culturels ne sont plus des établissements dotés de l'autonomie financière, ils échappent au décret du 24 août 1976 et deviennent des officines d'une boîte privée !

En un mot toute la vie des établissements se décide à l'EPIC et l'ambassadeur ne donne que des avis !

Cette création et cette expérimentation contre lesquelles le SNES et le SUPMAE se sont battus à de quoi inquiéter encore plus qu'au moment de l'élaboration de la loi. Ces syndicats appellent les personnels à se mobiliser pour défendre leurs situations et se mettre en contact avec eux pour dénoncer le processus au ministère à l'aide de faits concrets.

6. Le SNES sur le terrain : Athènes, Asie du sud-est

• A Athènes

Une mission syndicale SNES et SUPMAE s'est rendue à Athènes pour y rencontrer tous les personnels du dispositif français.

Au lycée franco-hellénique, les préoccupations des personnels sont les suivantes :

- menace pour la mobilité des résidents ;
- niveau de l'ISVL ;
- fonctionnement de la CCPL (voix prépondérante du président !, transmission de documents avant la réunion, pas de proposition sur le recrutement avant la commission) ;
- le POS de l'AEFE et ses conséquences sur les établissements et les personnels.

Les représentants syndicaux nationaux ont exprimé ces préoccupations au SCAC en mettant l'accent sur ce qui relève de la compétence locale. Pour l'ISVL, la section SNES du franco-hellénique revendique une participation de l'Etat.

Plusieurs réunions ont aussi été organisées à l'Institut Français d'Athènes et ont débouché sur une longue liste de problèmes :

- harmonisation des contrats et niveau de rémunération ;
- problème des contrats actuels et établissement de nouveaux contrats ;
- question de retraite et protection sociale ;
- panneau syndical.

Avec les représentants du SCAC, la discussion a porté sur les points suivants :

- l'IFA ne fait pas parti de l'expérimentation « Institut Français ». L'établissement est en bonne santé puisqu'il s'autofinance à 94 %. La responsable du SCAC nous a expliqué que l'établissement est « soumis à un plafond d'emploi mais par rapport aux ressources de l'établissement » !!!
- Au niveau emploi, l'IFA emploie 12 CDI enseignants et 40 prestataires de service ;
- Sur les nouveaux contrats, le processus prévu par le SCAC est le suivant :
 - o Rationalisation des grilles administratifs et enseignants
 - o Profil des emplois, évaluation et règlement intérieur
 - o Le processus est en cours
- la question du coût vie a été posée notamment par rapport à l'évolution de l'indemnité de résidence des personnels du MAE ;
- mise en œuvre des prélèvements retraite pour les détachés ;
- renouvellement des détachements sans problème ;

- une solution sera trouvée pour un panneau syndical.

Au total une mission syndicale qui a permis de re-pointer tous les problèmes des personnels et pour remettre en route des solutions ainsi que d'avoir des syndiqués supplémentaires pour le SUPMAE et le SNES.

- **Tournée en Asie du sud-est**

Un membre du secteur hors de France a effectué une tournée syndicale en Asie du sud-est du 17 au 22 janvier afin de rencontrer les personnels des lycées de Bangkok, Phnom Penh et Hanoi. La tournée s'est terminée par un stage de formation syndicale de deux jours au lycée français Yersin d'Hanoi, stage regroupant des représentants syndicaux de cinq pays de la zone.

Bangkok (Thaïlande)

L'heure mensuelle d'information syndicale (HIMS) s'est déroulée en présence d'une soixantaine de collègues.

Le Snés a refusé la participation à cette HIMS, d'un personnel recruté local qui avait pris place au fond de la salle. Il s'agissait de la proviseure adjointe. No comment !

Suite à la présentation d'un bilan sur la situation de l'Agence et des menaces qui pèsent sur ses personnels, les débats ont porté sur les difficultés rencontrées par les personnels au sein de cet établissement.

- difficultés financières : l'inflation galopante en Thaïlande, la dévaluation de l'euro par rapport au bath, le paiement des frais de scolarité dans la monnaie locale, une ISVL très insuffisante sont responsables d'une baisse de pouvoir d'achat comprise entre 20 et 30%.
- Cet établissement emploie dans le secondaire, 23 recrutés locaux dont 7 titulaires non résidents (TNR) [pour info : 9 résidents et 2 expatriés enseignants]. Le comité de gestion qui rémunère ces personnels locaux avec des salaires équivalents à ceux de France (mais sans participation à une caisse de retraite) refuse, bien que la situation financière de l'établissement soit saine, la résidentialisation des TNR (priorité de l'Agence jadis) car la politique de désengagement de l'Agence lui imposerait la prise en charge totale de ces nouveaux résidents. Cette situation est appelée à se dégrader puisque la loi thaïlandaise impose désormais que tout recruté local soit titulaire d'un diplôme d'enseignement (CAPES, CAFET...). Le nombre de TNR n'est pas prêt de diminuer !
- Les collègues se sont montrés attentifs à la menace concernant la mobilité des résidents que l'Agence entretient par le biais de certains de ses émissaires. Ne doutons pas de la forte mobilisation des personnels si l'Agence mettait cette menace à exécution !
- Autre sujet abordé : le recrutement et le licenciement (souvent très tardif - fin juin) des recrutés locaux ne se font pas dans les « règles » puisque aucun des personnels élus ne siège de façon permanente à cette pseudo commission.

Rencontre avec le proviseur

Le Snés et le chef d'établissement se sont accordés sur la nécessité d'organiser rapidement un groupe de travail relatif au barème de recrutement des résidents afin que celui-ci respecte au mieux les priorités de l'Agence. A qualité de dossier équivalent sont recrutés en priorité : 1/ les TNR, 2/ les ex recrutés locaux ... Ce n'est qu'une fois le vivier local épuisé que le recrutement de faux résidents doit être envisagé. Ceci n'a pas toujours été le cas jusqu'à présent.

Pas de « points proviseur », pas de voix prépondérante pour le président de la CCPL.

Formation continue

La section locale du Snés proposera prochainement la création d'une cellule de formation continue qui sera chargée de lister les besoins des enseignants en formation afin que les demandes émanent de la base, non uniquement du chef d'établissement et fassent ainsi l'objet d'une réelle concertation.

Recrutés locaux

Le Snés demande que soit créée une commission comportant des représentants élus des recrutés locaux mais aussi des représentants des personnels détachés. Cette commission devra être consultée pour tout recrutement ou licenciement (avec préavis de 6 mois). Elle pourra faire appel à des « experts », enseignants de la discipline de recrutement concernée.

Le Snes demande également à ce que publicité (affichage en salle des professeurs par exemple) soit faite concernant les avantages consentis par le comité de gestion (prise en charge des frais médicaux, possibilité de constituer un pécule [5 à 8% prélevés sur le salaire suivant le temps de séjour dans l'établissement et restitués et doublés par le comité de gestion lors du départ puisque aucune prise en charge concernant la pension n'existe], exonération des frais d'inscription et ce, dans un souci de transparence pour les futurs recrutés.

La section locale du Snes attend la mise à sa disposition d'un panneau syndical et d'un casier promis par le chef d'établissement en début d'année !

Phnom Penh (Cambodge)

L'HIMS a regroupé une quinzaine de personnels. L'inflation, une monnaie alignée sur le dollar, une ISVL insuffisante sont responsables également d'une baisse du pouvoir d'achat. Quinze recrutés locaux dont 3 TNR et 7 résidents. L'AEFE a refusé de résidentialiser un collègue lors du dernier CTP alors que ce lycée voit sa population en nette croissance (+ 47% d'élèves en 3 ans).

Le comité de gestion (CG) a quasiment pris le pouvoir dans cet établissement, s'immisçant dans la pédagogie des enseignants, exerçant des pressions inadmissibles sur certains d'entre-deux en sollicitant directement l'Agence pour mettre fin au contrat d'un enseignant détaché voire du proviseur.

Peu de considération pour les recrutés locaux qui n'ont même pas droit à l'ISO.

Quid de l'application du « guide du bon usage de la convention » édité par l'Agence en 2007 qui définit clairement les rôles respectifs des chef d'établissement et CG !

Stage de formation syndicale d'Hanoi

Participaient à ce stage les responsables de section de Bangkok (Thaïlande), Phnom Penh (Cambodge), Vientiane (Laos), Kuala Lumpur (Malaisie), Ho Chi Minh et Hanoi (Vietnam).

La première matinée a été consacrée à la formation d'un responsable de section (rôle au sein de l'établissement, relation avec les collègues, avec l'administration, préparation des HIMS...).

L'après-midi a été consacrée au rôle éminent que doit jouer le Snes dans les différentes instances (CE, conseil pédagogique...). L'accent a été mis sur l'importance du lien entre les sections locales et le secteur HDF. En effet, les interventions des commissaires paritaires nationaux en CA (conseil d'administration), CTP (comité technique paritaire) et CCPC (commission consultative paritaire centrale) ne sont efficaces que si le secteur HDF du Snes est informé, dans les temps, des problèmes rencontrés localement. Le retour, dans les délais, des différentes enquêtes (temps partiels, mutations internes, cartes des emplois ...) que nous adressons régulièrement aux différentes sections est absolument indispensable pour que nous puissions défendre l'intérêt des personnels et des établissements lors de ces commissions à Paris ou Nantes.

La matinée du 20 janvier a permis de faire le point sur tous les textes (circulaires, TD, guide du bon usage de la convention...) relatifs aux recrutés locaux. Nous avons collectivement étudié et complété le projet de contrat des recrutés locaux de l'école Colette d' Ho Chi Minh.

Un tableau synthétique regroupant les avantages et acquis des recrutés locaux des 5 pays représentés a été élaboré. Ce tableau pourra, à l'avenir, être utilisé dans de futures négociations avec les comité de gestion afin d'harmoniser et améliorer les conditions de vie et d'exercices de ces personnels aux contrats précaires.

L'après-midi a été consacrée à la formation des commissaires paritaires. L'arrêté du 27 février 2007, texte de référence concernant l'organisation et le déroulement des CCPL (commission consultative paritaire locale) a été étudié en détail ce qui a permis de déceler certains abus inadmissibles constatés dans des pays pourvus d'établissements conventionnés (« points proviseur lors du recrutement, voie prépondérante du président alors que la commission est paritaire...»). Plusieurs barèmes de recrutement (outils indispensables pour un recrutement transparent) ont été étudiés afin de les conformer aux les priorités de l'Agence.

HIMS à Hanoi

Une vingtaine de collègues étaient présents. Le point a été fait sur la situation des personnels à l'Agence, la campagne de mobilisation initiée par le Snes sur les ISVL, la réforme des retraites et les risques qui pèsent sur les bonifications hors d'Europe.

Rencontre avec le proviseur du lycée français Yersin d'Hanoi

L'entretien a porté en priorité sur les difficultés financières rencontrées par les personnels locaux et résidents. Inflation, ISVL insuffisante, frais de visas de travail (60\$ par personne par trimestre soit 240\$ pour une famille avec 2 enfants tous les 3 mois) sont la cause d'une très nette baisse du pouvoir d'achat.

Les représentants Snes d'Hanoi et d'Ho Chi Minh rencontreront prochainement le conseiller culturel, en déplacement actuellement en France, afin de faire remonter tous ces problèmes (études et documents à l'appui). Une demande de passeport de service sera également faite pour tous les personnels résidents et expatriés.

Le proviseur a rassuré les représentants des personnels quant aux risques de fermetures de postes suites aux réformes de la seconde et de la première. Aucun risque de mesure de « carte scolaire » malgré les baisses de certains horaires disciplinaires, les effectifs augmentant de telle sorte que des classes supplémentaires seront même créées.

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 (page suivante)

Tableau des pétitions signées et des actions sur l'ISVL

| PAYS /ETABLISSEMENT | NBRE DE SIGNATURES PETITION | GREVE |
|-----------------------------------|--------------------------------|--|
| Algérie | 65 | 18, 19 et 20 à 85% résidents et 50% RL |
| Bénin Cotonou | 10 | |
| Brésil Brasilia | 18 | |
| Canada Montréal Marie de France | 39 | |
| Canada Montréal Stanislas | 12 | |
| Canada Toronto | 12 | |
| Cameroun Douala | 34 | Le 20, 68,3% de résidents |
| Cameroun Yaoundé | | Le 20, 40% de résidents |
| Colombie Bogota | 28 | Le 18, secondaire, 83% résidents, primaire 68% |
| Espagne Alicante | 11 | Le 13, venue de la directrice, 47 % |
| Espagne Barcelone | 50 | Le 13, venue de la directrice, 45 % |
| Espagne Madrid (LFM + Villanueva) | 100 | Le 13, venue de la directrice, 60 % |
| Espagne Malaga | 15 | Le 13, venue de la directrice |
| Espagne Valence | 27 | Le 13, venue de la directrice, 70 % |
| Ghana Accra | 12 | |
| Hongrie Budapest | 34 | |
| Madagascar Tananarive | 41 | |
| Maroc Casablanca | 117 | |
| Maroc Mekhnès | 18 | |
| Mali Bamako | 46 | |
| Ile Maurice La Bourdonnais | 29 | |
| Mauritanie Nouakchott | | Le 25, 85% de résidents |
| Portugal Lisbonne | 48 | |
| Qatar Doha Bonaparte | 13 | |
| Rep. Tchèque Prague | 17 | Le 20, 56% résidents secondaire |
| Sénégal Dakar Mermoz | 97 | Le 25, secondaire 53,76% et primaire 45,83% |
| Togo Lomé | 30 | |

L'Université Syndicaliste, suppl. au n° 657 du 13 octobre 2007 hebdomadaire du Syndicat National des Enseignements de Second degré (F.s.u.), 46, avenue d'Ivry 75647
 PARIS Cedex 13. Directeur de la publication : Roland HUBERT- tél. : 01 42 80 91 04
 imprimerie P.R.O.F.-- N° C.P. 0108 S 06386. ISSN n° 0751.5839.