

H.D.F.  
INFO  
N° 3



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](mailto:hdf@snes.edu)

## ENTENDRE ET RESPECTER LA VOIX DES PERSONNELS !

De nombreuses concertations et plusieurs chantiers sont en cours à l'AEFE. Le SNES hors de France y participe en portant la voix et les revendications des collègues. En juillet, le SNES annonçait déjà que **ce que nos collègues attendaient c'étaient des actes !**

Force est de constater que les dossiers, notamment sur l'indemnitaire, n'avancent pas et que certains, comme l'ISVL, menacent de reculer.

Aux commissions nationales des bourses, qui travaillent sur le nouveau système, le SNES a demandé la fin de la régulation qui consiste à se payer sur le dos des résidents avec famille pour les exclure des bourses de scolarité. L'AEFE n'y est pas disposée. « Une réforme plus juste » a pourtant écrit le président de la République !

**Le projet ISVL est inacceptable en l'état.** Les premiers éléments de simulations partielles confirment que l'AEFE est sur de mauvaises bases, les personnels ne l'accepteront pas et le feront savoir, avec le SNES hors de France.

**Sur l'avantage familial, aucune réponse favorable aux demandes des personnels.** Rendez-vous au prochain conseil d'administration.

Toujours dans la ligne Indemnitaire : on nous dit que les dossiers avancent (fin de l'abattement en cas de congé maladie, indemnité Copsy ou CPE à l'étranger. Là encore, les collègues en ont assez d'attendre des résultats !

**Le blocage sur les postes de résidents continue.** Nos collègues interviennent dans les conseils d'établissement, votent et demandent des ouvertures ou des résidentialisations, mais là encore : rien.

Dans le même temps, au niveau national, **les grandes lignes de la future loi Peillon font une place bien maigre au second degré**, feignent d'ignorer ou d'omettre les propositions du SNES. Pire encore, on peut y lire pour certains points ce qui s'apparente à des déclarations de guerre aux personnels du second degré.

**Le dialogue social n'est pas une formule et encore moins un écran de fumée : les personnels doivent être entendus, leurs revendications et positions prises en compte.** Est-il utile d'ajouter que, dans les établissements de France ou à l'étranger, on demande toujours plus à des personnels qui voient leurs conditions de travail et d'exercice de leur métier se dégrader ?

Dans les établissements, la contestation s'organise et **la mobilisation suivra si tous ces blocages se confirment. Les personnels attendent des résultats. Si l'administration continue à faire la sourde oreille, ils entreront dans l'action avec le SNES-FSU.**

**Pour des résultats concrets sur les dossiers de tous les personnels, syndiquez-vous et faites adhérer au SNES-FSU.**

Paris, le 26 octobre 2012

### SOMMAIRE

1. Projet de lois de finances 2013, partie AEFÉ
2. ISVL : un projet « refonte » très mal engagé
3. Réunion à la Mission Laïque Française
4. Le SNES rencontre la Directrice de l'AEFE
5. Rencontre du SNES avec le Ministère des Outre-mer
6. MAE : dialogue social dans les postes
7. Comité hygiène, sécurité et conditions de travail de l'AEFE
8. Affectation en Andorre : année 2012-2013
9. Le SNES sur le terrain : Stage Espagne, Kinshasa et Tunisie

## 1. *Projet de lois de finances 2013, partie AEFE*

Extraits

Le Plan d'orientation stratégique (2010-2013) et le Contrat d'objectifs (2011-2013) de l'agence présenteront l'avantage d'évaluer les actions de l'établissement pour la période 2010-2013. Sur la base de cette évaluation, un nouveau plan d'orientation stratégique et un nouveau contrat d'objectifs pourront être élaborés. Une feuille de route pour les années à venir sera ainsi établie avant la fin de l'exercice 2013. Dans ce contexte, le ministre des Affaires étrangères a confié à la ministre déléguée en charge des Français de l'étranger la mission de mener une consultation élargie sur l'évolution du dispositif, ses objectifs et ses priorités, ainsi que sur son modèle économique.

La priorité donnée à l'éducation par le président de la République se traduit par le renforcement des moyens accordés à l'agence.

### **Subvention pour charges de service public**

L'AEFE, établissement public national à caractère administratif, a pour objet d'assurer les missions de service public relatives à l'éducation en faveur des enfants français résidant à l'étranger, de leur accorder des bourses scolaires et de contribuer au renforcement des relations de coopération entre les systèmes éducatifs français et étrangers, ainsi qu'au rayonnement de la langue et de la culture françaises notamment par l'accueil d'élèves étrangers.

Le réseau scolaire français à l'étranger scolarise dans sa totalité 306 475 élèves (en hausse de 8,9 % par rapport à l'année précédente), avec une part d'élèves étrangers représentant 62,6 % des effectifs. Le réseau de l'AEFE, comprenant les 234 établissements EGD et conventionnés, scolarise 181 470 élèves (en augmentation de 2,3 % par rapport à 2011), dont 49 % de Français, 40 % d'élèves nationaux et 11 % d'étrangers tiers.

A la demande de l'État, l'AEFE a renforcé son rôle en matière d'animation du réseau des établissements homologués en signant des accords de partenariat avec la quasi-totalité des établissements qui ne sont pas en gestion directe ou sous convention, soit 251 établissements.

L'appui du MAE apporté aux établissements couvre principalement le financement de personnels titulaires, l'attribution de bourses, ainsi que la formation continue des enseignants (les crédits correspondants sont inscrits sur le programme 151). Les familles françaises dont les enfants sont inscrits dans les établissements homologués peuvent bénéficier d'une aide à la scolarité. Cette aide, depuis 2007, était composée d'un système de bourses attribuées aux familles sous conditions de ressources et d'un dispositif de « prise en charge » limité aux seules classes de lycée (seconde, première et terminale) sans conditions de ressources. Le gouvernement a décidé de modifier ce système en supprimant, dès la rentrée 2012, le dispositif de « prise en charge » et en consolidant la politique des bourses sur critères sociaux.

En 2013, l'agence sera dotée d'une subvention pour charges de service public en augmentation de + 5,5 M€. Cette subvention intègre la réduction des dépenses de fonctionnement, la priorisation des investissements et des mesures de soutenabilité de la masse salariale, dans un contexte de hausse transversale du taux de contribution de l'établissement au CAS Pensions.

Le schéma d'emplois sous plafond pour 2013 prévoit une stabilisation du plafond d'emplois par rapport à la LFI 2012.

Le total obtenu est donc de 6 353 emplois, qui se répartissent de la manière suivante :

- emplois au siège : 161 ;
- postes d'expatriés : 1 127 ;
- postes de résidents : 5 065.

Les emplois hors plafond progressent de 95 ETP en 2013, soit 4 561 ETP, répartis ainsi :

- 20 postes d'expatriés (supports qui permettent à l'Agence de développer des actions de coopération éducative par des mises à disposition auto financées) ;
- 381 (dont 361 ETP en 2012 + 20 nouveaux ETP en 2013) postes de résidents (à coût complet pour les établissements) ;
- 4 160 (dont 4 085 ETP en 2012 + 75 nouveaux ETP en 2013) agents de droit local recrutés dans les établissements en gestion directe.

**Le compte n'y est pas !**

**Le ministre a beau se vanter d'avoir préservé les moyens de l'établissement public en s'appuyant sur la priorité donnée à l'éducation par le gouvernement, nous sommes loin du compte.**

**La rupture n'est pas au rendez-vous ! Le principe d'autofinancement est maintenu sans que l'Etat ne se réengage financièrement de manière significative. Les 5,5 millions d'euros ne sont qu'une goutte d'eau dans l'océan des charges de l'établissement public. Les familles continuent d'être ponctionnées par le paiement de droits de scolarité élevés et par le maintien de la taxe de 6% sur les montants des frais de scolarité.**

**Même au niveau des emplois, la priorité à l'éducation n'est pas respectée puisque qu'aucune création d'emploi n'est envisagée dans la subvention 2013 de l'Etat. Les emplois supprimés à cette rentrée ne sont même pas rétablis (9 expatriés et 6 résidents).**

**Le SNES-FSU demande qu'un plan de refinancement de l'AEFE soit amorcé notamment pour faire face aux charges de rémunération et ainsi contenir la hausse des frais de scolarité voire diminuer ces frais. Une première tranche de 15 millions d'euros pourrait être attribuée vu les économies faites sur la PEC.**

**Le SNES-FSU demande également l'amorce d'un plan de re-création d'emplois en commençant par les 15 emplois supprimés à cette rentrée. Priorité à l'éducation oblige !**

## **2. ISVL : un projet « refonte » très mal engagé**

Une nouvelle réunion s'est tenue le 10/10 sur le dossier « refonte » de l'ISVL. Rappelons brièvement le contexte : l'action syndicale menée par le SNES et les personnels dans le réseau AEFE a amené à un dépassement de l'enveloppe ISVL d'environ 2,4 M. En parallèle, le projet d'une refonte du système était lancé. Le principe directeur étant « l'objectivation » de l'ISVL (devant Bercy) conduit à l'introduction de critères. Les échanges lors de la dernière réunion confirment bien que, pour l'administration, le principe de « hausses possibles contre baisses » est conducteur. Le SNES l'a dénoncé car c'est un a priori qui conduira à la dégradation de certaines situations : **dans le projet actuel, près de 40 % des résidents vont y perdre.**

Le SNES est également intervenu pour contester le postulat de ce projet: on se base sur une enveloppe, on fait entrer toutes les contraintes, puis on développe des critères pour faire entrer tout cela dans l'enveloppe. Nous avons évoqué à plusieurs reprises la question du nombre de résidents, forcément plus grand dans les gros réseaux. L'administration confirme d'ailleurs ce problème. En effet, dans l'état du projet à ce jour, sur 160 zones d'ISVL, 37 seraient proches de l'indemnité actuelle (1 639 résidents), 71 verraient des augmentations (1 600 résidents) et 52 verraient des baisses plus ou moins importantes. Cette dernière catégorie compte 2 058 résidents, c'est donc celle des plus gros réseaux. Preuve s'il en est que l'approche comptable ne fait évidemment pas tout mais surtout révèle un blocage sur les zones où les personnels sont plus nombreux. **Le SNES a donc rappelé à l'AEFE que la copie était à revoir et que le dialogue social sur l'ISVL passerait forcément par la voix des personnels et le terrain. Localement, les sections doivent donc continuer à échanger, chiffrer et revendiquer sur la situation des personnels au regard de l'ISVL.**

Quelques remarques sur le projet présenté :

- les récentes évolutions des barèmes MAEE des indemnités de résidences à l'étranger (IRE) ayant été positives et appliquées quasi strictement sur les barèmes d'ISVL, l'enveloppe est aujourd'hui à 46M€ pour l'ISVL (dépassement compris). C'est cette base (à un million près) qui a servi de référence au projet de barème.

Des critères déjà évoqués lors des précédentes réunions ont été repris, d'autres avancés :

1. le critère d'attractivité (qualité de la vie) basé sur l'indice qualité de vie MERCER. En pratique, c'est une échelle qui donnera lieu ou non à une compensation sous la forme d'une somme forfaitaire annuelle en distinguant 5 tranches d'indices, en fonction de classement MERCER.

2. Deuxième critère d'attractivité, la durée de présence moyenne des résidents. Là encore, une échelle permet de compenser ou non, par une somme forfaitaire annuelle, sur les zones où la durée moyenne est la plus faible (zones moins attractives à plus grand « turnover »).
3. Troisième critère d'attractivité, la compensation des zones A, B, C. Là encore, on constate que dans le projet, les pays C (pas d'éloignement ou de difficultés avérées) vont perdre. Le SNES est intervenu pour dire qu'en l'état de l' ISVL aujourd'hui, plusieurs pays pourtant en zone C, ont des nécessités en ISVL et que, si ce critère peut être entendu, il ne doit pas être prépondérant.
4. 4e critère: la différence du coût de la vie par rapport à la France. Le coût de la vie selon MERCER sera comparé à celui de la France et le différentiel de point monétisé.
5. Le critère éloignement/transport. Il repose sur la base d'une somme forfaitaire d'un billet aller retour pour chaque résident. Le SNES est intervenu pour rappeler que dans certains pays, la base retenue Paris/capitale n'était pas pertinente et que les coûts des transports intérieurs pouvaient se révéler très élevés.
6. Le coût du logement. La référence est le comparatif des loyers. Comme le dit l'administration « la fiabilité de l'exercice est soumise au réalisme des données remontées ». A la question du SNES, l'AEFE répond qu'elle dispose aujourd'hui de toutes les enquêtes (!) Nous émettons quand même des doutes sur la fiabilité de celles-ci, en sachant que dans certains pays, ces enquêtes, suite à des communications confuses des administrations locales, ne sont pas remontées. Sur ce point comme sur les autres, le SNES s'attache à la réalité du terrain avant tout et à la situation réelle des personnels.

Pour faire la synthèse de nos échanges lors de cette réunion :

**Le SNES a mis en garde l'AEFE sur le fait qu'il ne fallait pas négliger le critère « action syndicale ».** En effet, l'enveloppe n'aurait pas bougé en janvier 2012 sans les mobilisations, parfois répétées, des personnels. **N'en déplaise à l'administration, il faudra compter avec le SNES-FSU et les personnels et ne léser personne dans les zones où l'action syndicale a fait sauter ce verrou.** L'attention particulière à porter aux réseaux Espagne et Madagascar a été rappelée.

Certains points de nos revendications n'entrent toujours pas suffisamment dans ces critères même s'ils interviennent dans une certaine mesure dans attractivité ou coût/vie. Le coût local de la santé, l'accès à l'information et à la documentation ou les coûts des télécommunications ne sont pas assez clairement pris en compte. Ils font toutefois partie intégrante du coût de la vie locale. Le SNES reviendra sur ces propositions et arguments.

Certains pays, éloignés mais de zone C, risquent de se retrouver dans des situations inextricables même s'ils sont aujourd'hui dans les plus hauts ratios ISVL/indemnité d'expatriation.

La question du change a été rappelée. Elle fera l'objet de la prochaine rencontre. Là encore, plusieurs pays (dont des zones C) risquent de rester sur leur faim.

La question de l'attractivité n'est pas réglée. Dans le projet, elle compte pour 46 % de l'objectivation. C'est évidemment une question majeure pour l'administration mais reste encore à définir correctement la notion. La plupart des zones ont des difficultés de vie locale de différentes natures, il faudra tout regarder.

**Pour le SNES-FSU, ce projet n'est pas acceptable. La copie doit être revue dans son principe, voire dans son intégralité. Il faut partir de l'existant et envisager des évolutions possibles. Le découpage en tranche de la valeur ISVL ne correspond à rien en matière indemnitaire. L'ISVL doit être vue de manière globale. Prenons la situation actuelle et envisageons des critères qui pourront faire varier les niveaux. De plus, les niveaux de base de la discussion ne peuvent être en deçà des 15% de l'indemnité d'expatriation. Ce sont ces grandes lignes qui seront portées à la prochaine réunion à l'AEFE, le 12 novembre (la réunion prévue le 24 octobre ayant été reportée). **On l'a bien compris : comme en 2011, c'est l'action syndicale et la mobilisation en nombre qui pourra faire bouger les grandes lignes de ce projet, sur lequel le SNES-FSU ne lâchera rien sur la situation des personnels.****

### 3. Réunion à la Mission Laïque Française

Deux journées de réunion ont été consacrées aux détachés des établissements MLF. Trois textes ont été examinés et longuement discutés. Comme à chaque fois, le SNES a été, tour à tour, force d'opposition et de proposition.

**Le contrat dans le réseau Espagne.** D'après la MLF, il y aurait urgence à se conformer aux directives européennes qui fixent la loi applicable aux obligations contractuelles. Selon la MLF ce serait celle du pays de résidence. Pour le SNES, le texte laisse une liberté de choix. Néanmoins, la MLF entend imposer rapidement aux collègues détachés du réseau Espagne, un nouveau contrat les plaçant sous la loi locale. Ce passage à la loi locale pose des problèmes tout d'abord juridiques que le SNES a soulevé. Peut-on établir, sans risquer la discrimination, un contrat local de travail qui différencierait les personnels détachés de l'Education nationale des autres? Peut-on établir un contrat en CDI (obligation selon la loi espagnole) et néanmoins le conditionner au renouvellement de détachement ? A ces questions, la MLF a obtenu réponses positives de leur avocat espagnol. Le SNES n'est toujours pas convaincu par l'argumentaire. Autre problème, cette fois-ci directement pour les personnels, ils seront soumis au prélèvement à la source de leurs cotisations sociales et retraite. Ceux qui souhaiteraient continuer de cotiser à la pension civile de l'Etat devront payer les cotisations mais ne pourront cumuler pour la même période les deux pensions. La MLF s'est engagée à ce que les personnels en fonction n'aient pas d'altération de leur situation financière. Il faudra être vigilant. Pour autant, leur situation de travail pourrait se dégrader. Les obligations au regard de la loi espagnole ne sont pas les mêmes que les nôtres ! Des modifications, des précisions ont été demandées par le SNES. Dès la finalisation des contrats, le SNES HDF entend mettre en oeuvre une information des personnels MLF.

**Le "statut commun" applicable aux personnels détachés des établissements MLF et OSUI.** Ce serait un texte fondateur rappelant les obligations et les droits d'un détaché MLF. Le SNES s'est au départ de la première réunion félicité de cette initiative qui, selon la MLF, devrait asseoir la position des personnels. Nous avons aussi déploré une vision très hiérarchique où le chef d'établissement était le seul interlocuteur de l'enseignant détaché. Après de nombreuses heures de discussion, le texte final devrait prendre en compte un grand nombre de propositions du SNES : réintroduire la MLF comme l'élément hiérarchique supérieur et le lien avec le MEN ; introduire des droits syndicaux ... Là encore, nous attendons la finalisation du texte.

**La convention d'expatriation** serait le contrat qui lierait la MLF au fonctionnaire détaché en respect du statut commun.

A l'issue de la dernière réunion, le SNES a demandé à nouveau un texte de cadrage des opérations administratives et des instances à la MLF.

### 4. Le SNES rencontre la Directrice de l'AEFE

Comme chaque année, début octobre, le SNES HDF a demandé une entrevue à la Directrice de l'Agence. En cette période de début d'année scolaire, il s'agit habituellement de faire le bilan de la rentrée scolaire et surtout de rappeler les questions qui sous-tendront les actions du SNES tant localement que nationalement.

Il a ainsi été question du **cadre budgétaire** dans lequel s'inscrivait la rentrée et ses incidences sur les postes. Ce fut aussi l'occasion de transmettre l'inquiétude de bon nombre de nos sections européennes à qui il est annoncé que les postes d'expatriés voire de résidents seront fermés ou transformés (directement pour les postes d'expatriés) en poste de contrat local. Répondant à nos questions, la Directrice nous a annoncé qu'aucun déconventionnement n'était prévu.

Nous avons rappelé un certain nombre de problèmes qui se posait dans les établissements à l'étranger. Nous avons insisté sur les dysfonctionnements (voire la souffrance au travail) engendrés par quelques

chefs d'établissement. L'Agence semble ne pas entendre ces interventions avant que le problème ne dégénère. Nous avons donc demandé quels moyens étaient mis en oeuvre pour prévenir ces situations. La Directrice nous a assuré que nos interventions pouvaient être suivies d'effets. Certes, mais les collègues sur place constatent qu'il faut lutter longtemps et porter très fort les dysfonctionnements pour que l'Agence intervienne. Il serait souhaitable pour tous (communauté scolaire sur place et AEF) que lorsque le respect des textes (ou /et) des personnels est mis à mal, l'Agence recadre rapidement la situation.

**Concernant les personnels** il fut question de l'application de la loi Sauvadet à l'Agence et notamment l'impossibilité de passer les concours réservés. La question des modifications du décret 2002-22 sur le congé maladie et des indemnités spécifiques (Doc et Co-Psy) a été posée à nouveau. Il semblerait que la nomination d'un nouveau gouvernement ait encore retardé le processus ! Encore une fois ! Quant à l'ISVL, il s'agissait à l'époque de savoir si le calendrier serait respecté.

**Concernant les personnels en recrutement local**, le SNES demandé un bilan de l'application des circulaires les concernant.

**Les questions pédagogiques** devant être vues avec le secteur pédagogique de l'Agence n'ont pas été abordées lors de ce rendez-vous.

Enfin, de nombreuses questions ont porté sur le dialogue social au niveau national (calendrier des réunions des instances demandé mais non transmis, retrait sans concertation préalable de points demandés à l'ODJ ou en questions diverses, questions particulières du CHSCT... ).

## **5. Rencontre du SNES avec le Ministère des Outre-mer**

Le 23 octobre, le SNES rencontrait le chargé de l'Education au cabinet du Ministre des outre-mer. Le chargé des COM au Ministère de l'Education Nationale (MEN) n'était pas présent contrairement à ce qui était prévu au départ. Néanmoins notre interlocuteur nous a assuré qu'il retransmettra la teneur de cet entretien et nos demandes à son collègue de l'Education. C'est la raison pour laquelle s'il n'a pas toujours donné de réponses, il a néanmoins noté scrupuleusement tout ce que nous disions.

Nous avons commencé par la situation catastrophique des infrastructures à Futuna. Le conseiller prend connaissance de la situation en nous indiquant qu'il transmettra à au MEN

Nous avons immédiatement soulevé le problème du non respect des conventions signées par l'Etat avec les collectivités du Pacifique. Dans le cas de la Nouvelle Calédonie, le SNES estime que le recrutement mis en place par le MEN ne tient pas compte de ce texte et a donc engagé un contentieux.

Pour la Polynésie française, le Vice-recteur ne cesse de remettre en cause l'équilibre difficilement acquis avec le gouvernement polynésien en intervenant sans cesse sur des domaines qui relèvent des attributions du Ministre de l'Education de cette collectivité. C'est le cas pour le recrutement notamment.

Notre interlocuteur a affirmé que le Ministère de l'Outre-mer était un ministère de plein exercice et qu'il veillera à ce que les intérêts de l'Outre-mer soient respectés. Par exemple s'il reconnaît ne pas être compétent pour choisir les Vice-recteurs, il nous garantit qu'il sera consulté pour avis avant nomination.

Ensuite sur la question du système de substitution à mettre en place suite à l'extinction progressive de l'ITR dans les territoires concernés, le conseiller déclare qu'il travaille sur cette question et que des hypothèses seront soumises aux organisations syndicales. C'est un changement non négligeable par rapport au gouvernement précédent qui n'entendait pas proposer de système alternatif.

Sur les non renouvellements à Mayotte, le conseiller déclare que le problème ne devrait plus se poser à l'avenir. Plus globalement une réflexion est engagée sur l'attractivité à Mayotte. Elle devrait permettre d'allonger le temps de séjour et de mettre en place une indexation qui sera progressive. Le SNES demande pourquoi échelonner cette mise en place. Le Conseiller nous répond qu'il faut instaurer un coefficient dans toute la fonction publique et que la collectivité territoriale de Mayotte n'a pour l'instant pas les moyens. Le coefficient précis ne peut être donné en l'attente des résultats de la mission

actuellement sur place pour étudier les modalités de cette nouvelle rémunération. Néanmoins compte tenu de l'engagement présidentiel, la généralisation de l'indexation est prévue pour 2013.

Le SNES est intervenu sur l'indemnité d'éloignement. Il faudra être attentif sur cette question car si le conseiller nous garantit son maintien au niveau actuel (23 mois \*2) le caractère interministériel et l'évolution probable du décret 96-1027 et 96-1028 donc doit nous inciter à la prudence.

Élément positif : le contact est établi et nous avons eu confirmation qu'il sera suivi d'autres rencontres y compris avec le conseiller outre-mer au MEN.

## **6. MAE : dialogue social dans les postes**

Rappelons qu'il s'agit des instances de dialogue social pour les personnels des EAF (hors AEFE), SCAC, services consulaires et d'ambassade. Il existe deux types d'instances : Commissions Consultatives Locales (pour les recrutés locaux) et Commissions Consultatives pour les agents de droit public (CCP). Pour mémoire, les prochaines élections sont prévues en 2014 lors des élections générales de la fonction publique.

Conformément aux engagements du ministre Fabius, le système actuel d'accord cadre doit être remplacé par un dispositif réglementaire découlant de l'application du décret 2011-184 du 15 février 2011 sur le dialogue social dans la fonction publique.

Contrairement à ce qui avait été annoncé initialement, il n'y aurait pas de CT de proximité car la DGAFP considère qu'il serait abusif de traiter les recrutés locaux conformément au décret précité vu leur contrat de droit local.

On s'orienterait vers un décret définissant un dispositif à 3 vitesses :

- instance pour les agents de droit public inspirée des CT de proximité ;
- instance pour les recrutés locaux ;
- instance questions communes.

C'est-à-dire un décret global avec trois chapitres.

La FSU/USASCC, la CFDT et la CGT ne sont pas satisfaites de ce projet qui ne respecte pas les nouvelles dispositions du dialogue social dans la fonction publique.

Le responsable du dialogue social du MAEE a conclu la réunion en s'engageant sur le mode opérationnel suivant :

- rédiger rapidement un CR de la réunion et le diffuser aux organisations syndicales
- demander à la DGAFP des éléments écrits sur les échanges qu'ils ont eu avec l'Administration et nous les transmettre
- continuer à travailler sur le projet de décret en Conseil d'Etat
- le présenter aux organisations syndicales pour observations sur le fond et le dispositif
- finaliser un calendrier de réunions
- sans préjuger du cadre général pas encore arrêté, reprendre les différents points évoqués en réunion pour progresser sur son architecture et avancer vers une convergence de positions visant à obtenir un accord cadre conforme au décret.

## **7. Comité hygiène, sécurité et conditions de travail de l'AEFE**

Jeudi 11 octobre

Sans l'intervention du SNES-FSU, l'ordre du jour de l'Agence se serait limité à deux points : l'adoption du PV du précédent CHSCT et le déménagement du site parisien. En dehors de ces deux points, tout ce qui figure dans le compte rendu qui suit relève d'un ajout fait par l'Agence suite à la demande de modification par le SNES-FSU.

**Concernant le déménagement du site parisien**, l'AEFE sera bientôt installé dans de nouveaux locaux parisiens. Le SNES-FSU a obtenu suite à de nombreuses interventions que des locaux syndicaux soient enfin disponibles.

### **Suivi de CHSCT**

#### **Communication de la lettre de cadrage de l'assistante de prévention.**

L'AEFE nous transmet la lettre de mission de l'assistant de prévention et informe du dédoublement des assistants de prévention : un à Nantes et un à Paris qui sont donc installés à l'occasion de cette réunion. Le SNES-FSU se réjouit de savoir que la lettre de mission prévoit une décharge de service pour que les assistants puissent accomplir leur mission. L'action constante du SNES-FSU sur ce point n'est pas étrangère à ce changement de l'Agence.

Rappelons que ces personnels sont en charge entre autres de la prévention des dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents et de proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques.

#### **Etat des discussions concernant l'installation à l'Agence de l'inspecteur santé et sécurité au travail (art 5-1 du décret 82-453 modifié)**

A l'AEFE l'absence d'un inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ne permet pas au CHSCT de faire correctement son travail. En effet les administrations sont tenues de se mettre en conformité avec le décret de 2011 et au cours de tous les CHSCT précédents, nous sommes revenus sur ce point. La Directrice ne pourra donc s'exonérer plus longtemps de la présence institutionnelle d'un ISST sans prendre le risque d'engager sa responsabilité juridique.

#### **Prise en compte des personnels détachés par la convention MAE/AEFE de médecine préventive**

Les personnels expatriés peuvent être examinés gratuitement par le médecin de prévention ou se faire rembourser le coût d'une visite médicale dans le privé. La FSU demande qu'il en soit de même pour les personnels résidents.

#### **Mise en conformité du CHSCT avec les textes réglementaires**

**Le registre santé et sécurité** ainsi que le **registre de signalement d'un danger grave et imminent** existent déjà tant à Nantes qu'à Paris mais ils ne sont pas renseignés.

Le document unique qui retranscrit l'évaluation des risques physiques et mentaux auxquels sont soumis les agents, n'existe toujours pas mais un groupe de travail devrait se réunir pour sa rédaction. Sur ce point l'AEFE fait largement défaut car ce document unique est obligatoire depuis 2002 et doit être mis à jour chaque année.

Le SNES-FSU est intervenu encore une fois pour faire remarquer que l'Agence devait **organiser trois réunions du CHSCT par année civile**. L'Agence nous répond que la troisième réunion pour 2012 est prévue fin décembre.

## Questions diverses

### Prévention et évaluation des risques psychosociaux (RPS) des personnels des établissements à l'étranger:

L'AEFE propose d'aborder la question lors du séminaire de Sèvres. C'est un progrès en terme de politique prévention mais on doit aller plus loin. En attendant les personnels en souffrance doivent avoir des interlocuteurs.

Le CT a adopté à l'unanimité de ses représentants que les personnels détachés de l'AEFE entraînent dans le champ de compétences du CHSCT. Cette instance doit donc traiter des risques psychosociaux, c'est à dire des conséquences sur la santé de la pression au travail. Il faudra donc en arriver aux cas particuliers ce qui est pour l'instant rejeté par l'administration. Nous estimons que l'argument selon lequel, on ne peut pas traiter de cas particuliers devant 20 personnes, n'est pas valable. En effet les membres du CHSCT sont soumis à discrétion professionnelle, les réunions ne sont pas publiques et les PV non plus. Enfin il n'y aucune raison de ne pas parler du cas de personnels qui ont saisi l'instance par l'intermédiaire du médecin de prévention.

## **8. Affectation en Andorre : année 2012-2013**

La note de service n° 2012-149 portant sur les candidatures des postes dans les établissements d'enseignement français en Andorre pour la rentrée 2013 est parue au [BO du 18/10/2012](#).

Les personnels retenus sont affectés dans la Principauté d'Andorre sans limite de durée. Lorsque les collègues souhaitent quitter l'Andorre, ils peuvent retourner dans leur académie d'origine.

### **Personnels concernés**

Tous les personnels titulaires ou stagiaires susceptibles d'être titularisés au 01/09/2013 des différentes catégories de personnels de l'enseignement public relevant du MEN peuvent être candidats.

### **Critères de recevabilité des candidatures**

Seront retenues prioritairement les candidatures des personnels :

- se trouvant à 6 ans et moins, de la date d'entrée en jouissance de la pension de retraite, **Suite à l'intervention du SNES à la commission de mai 2012, l'administration devrait s'engager pour la rentrée 2013 à faire évoluer ce critère de la façon suivante : « seront retenus prioritairement, les candidatures des personnels ne se trouvant pas au 1<sup>er</sup> septembre 2013, à 6 ans et moins, de la date limite d'ouverture des droits à pension »**

- réintégrés depuis 3 ans après détachement à l'étranger, ou réaffectés depuis 3 ans après séjour dans une collectivités d'outre-mer (COM), **L'ancienne collectivité départementale de Mayotte étant devenue département depuis le 31 mars 2011, les candidats postulant depuis ce nouveau département sont désormais considérés comme exerçant en métropole/DOM et ont donc une ancienneté de poste de 10 points par an soit 65 points pour un séjour de 4 ans incluant la bonification de 25 points par tranche de 4 ans**

- ne se trouvant pas en poste à l'étranger ou affectés dans une COM. Cette clause ne s'applique pas à Saint-Pierre-et-Miquelon, considéré comme un département d'outre-mer (DOM).

Les candidats dont la candidature ne satisfait pas aux critères de priorité ont un [barème](#) remis à zéro par l'administration. Leur dossier est cependant étudié et un classement leur est attribué sur la liste des postulants dans chaque discipline.

## Calendrier des opérations

Les lettres de demande de dossier de candidature doivent impérativement être envoyées au ministère de l'Education nationale, direction générale de l'enseignement scolaire, service du budget de la performance et des établissements, sous direction de la performance et du dialogue avec les académies, mission Outre-mer/Andorre, DGESCO-MOM, 110 rue de Grenelle - 75357 Paris cedex 07 (bien préciser le grade, la situation administrative et l'adresse personnelle complète) avant le **17 décembre 2012 inclus**.

La date limite de visa du dossier de candidature par le chef d'établissement (avant transmission au recteur) est fixée au **28 janvier 2013 inclus**. Les dossiers doivent être dûment complétés et accompagnés de toutes les pièces justificatives demandées (état de services, dernier arrêté de promotion d'échelon, copie des trois derniers rapports d'inspection ou copie des trois dernières fiches de notation).

Enfin, la date limite de réception par la mission Outre-mer-Andorre des dossiers de candidatures acheminés par la voie hiérarchique est le **28 février 2013 inclus**.

Attention, tout dossier parvenant hors délai, établi sur d'autres imprimés que ceux délivrés par la mission outre-mer-Andorre, acheminé en dehors de la voie hiérarchique ou qui n'a pas été demandé par lettre personnelle parvenue le **17 décembre 2012** au plus tard ne sera pas examiné.

Les postulants doivent candidater à l'aveugle puisque aucune liste de postes vacants n'est établie par le MEN

Syndiqués, vous avez des droits ! Pensez à nous envoyer la [fiche syndicale](#) correspondant au mouvement d'affectation en Andorre !

Seule la [fiche syndicale](#) nous permet de suivre votre demande lors de la commission ministérielle de recrutement et de vous communiquer votre résultat à l'issue de cette commission (fin mai).

## 9. Le SNES sur le terrain : Stage Espagne, Kinshasa et Tunisie

### Stage Espagne :

Le SNES réunissait les sections d'Espagne à Madrid le 19 et le 20 octobre dernier pour participer à un stage de formation et faire le point sur les dossiers les plus importants.

Les sections de Madrid (LFM et Villanueva de la Canada), Barcelone, Valence, Alicante, Bilbao et Malaga étaient représentés.

Le stage s'est déroulé dans d'excellentes conditions grâce à une organisation très structurée.

L'essentiel du stage tournait autour des instances et notamment du CE.

Qu'est ce que le CE ? Son rôle dans la nouvelle organisation de l'Agence ? Pourquoi faire des listes SNES voire SNES-SNUIPP-SNEP sont quelques unes des questions abordées.

Que devient la formation continue dans les nouveaux contextes ? Si l'Agence entend faire du comité de pilotage de la mutualisation (CPM) le nouvel instrument de sa politique de formation, les collègues continuent néanmoins à vouloir faire entendre leur voix. Ce CPM se doit de prendre en compte les souhaits des collègues en matière de formation continue. Les conseillers pédagogiques, membres du CPM comme les IEN en résidence ou les directeurs d'école sont supposés agir en ce sens mais les SNES estime que c'est de l'établissement que doivent être pris en compte les besoins en formation. Alors comment intervenir au niveau de l'établissement ? Les collègues unanimes constatent que beaucoup de débats sont menés au sein du conseil pédagogique, instance non démocratique critiquée dès son instauration par le SNES. Cela étant c'est le CE qui seul peut décider et il doit être destinataire des PV du conseil pédagogique.

Un rappel est fait par le représentant du SNES HDF sur l'importance de constituer des listes SNES voire avec des syndicats de la FSU. En effet cette approche est plus claire, plus démocratique, le choix des électeurs se faisant en connaissance de cause. La référence aux principes syndicaux et au choix du SNES est ainsi clairement affirmée. La représentation du personnel est aussi une représentation syndicale même s'il s'avère difficile dans les petits établissements de suivre cette ligne. C'est pourtant la seule.

Les points de déroulement du CE intéressant directement l'action des représentants du personnel sont examinés scrupuleusement un par un : délai de réception des documents, préparation des questions diverses, consultation des collègues en heure d'information syndicale, analyse des documents etc... Des

discussions productives s'engagent sur quel point mettre à l'ordre du jour ou quel point mettre en questions diverses ce qui permet d'entrer sur les compétences du CE.

Les techniques que le représentant syndical est amené à utiliser sont aussi évoquées et développées pour certaines (votes, motions et interruptions de séances, déclaration, secrétariat) Là aussi le débat est riche notamment sur la notion de motion. Souhaitons qu'à l'issue du stage, les collègues se sentent plus à l'aise dans cette instance majeure de l'établissement qu'est le CE.

Les questions du lien entre les instances locales et centrales sont aussi un objet du stage à travers deux aspects : la carte scolaire qui est traitée en CE puis en comité technique et qui demande une collaboration étroite entre sections locales et HDF et le CHSCT pour savoir dans quelle mesure d'installer une commission hygiène et sécurité au niveau de l'établissement.

Enfin la réunion des sections d'Espagne permet de prendre une décision définitive sur la fin du mouvement de non-paiement des frais de scolarité qui avait fait suite à la suppression du supplément familial de traitement en Espagne. L'arrêt est voté par 6 voix pour et une abstention mais la revendication des 90 euros en plus de l'avantage familial continuera d'être portée sous des formes qui restent à définir.

### **A Kinshasa :**

Lors de son séjour à Kinshasa pour le Sommet de la Francophonie, Roger Ferrari a rencontré un certain nombre de collègues et responsables du SNES pour faire le point de la situation au lycée. Rien de particulier à signaler pour le second degré sauf peut-être un fonctionnement un peu trop familial de l'établissement qui donne lieu à quelques libertés prises par le proviseur sur l'application de certains textes.

La représentante du SNUipp a fait état de suppressions de postes dans le primaire pour embaucher des « épouses de » sans qualification.

Pour toutes ces questions concernant les postes « suppressions et créations », il est rappelé que les élus du SNES...et du SNUipp au CE peuvent faire des propositions et demander un vote sur celles-ci.

### **En Tunisie :**

Présent le 5 octobre en Tunisie pour la journée mondiale des enseignants avec le syndicat du primaire de l'UGTT, Roger Ferrari a participé à une réunion de bureau du SNES Tunisie et à une heure d'information syndicale au lycée Pierre Mendès France.

En bureau, un point a été fait sur les dossiers chauds sous le précédent gouvernement comme le « nouveau statut », la suppression des 3 mois de disponibilité, la mobilité des résidents, la réforme de l'ISVL, les indemnités CPE, Co-psy et documentalistes ainsi que la modification du décret sur le congé maladie.

Pour le SNES Tunisie, la question des emplois est prioritaire. La mobilisation sur l'ISVL est difficile.

En heure d'information syndicale, les collègues ont dénoncé les conséquences de l'application de la réforme des lycées. Comme en France, les emplois du temps des collègues sont extrêmement mauvais et le groupe classe a disparu !

En plus, les collègues sont confrontés à des demandes de remplacement et d'activités annexes... sans HSE !

Tous les collègues présents constatent l'insuffisance du niveau de l'ISVL. Ils ont décidé de mettre en œuvre une stratégie d'action dès le prochain Conseil d'Etablissement.

Patrick Soldat  
Secrétaire national chargé  
des questions hors de France,  
Annie DELPORTE, Roger FERRARI,  
Henri-Jean NOURI, Laurent PICARD  
Membres du Secteur Hors de France.