



H.D.F.  
INFO  
N° 1

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)

## L'AEFE N'EST PAS AU SERVICE DU PRÉSIDENT CANDIDAT MAIS AU SERVICE PUBLIC !

De nos sections remontent les comptes rendus de visites dans les pays du secrétaire d'Etat aux français de l'étranger accompagné de membres de la direction de l'AEFE. Vu le rôle éminemment politique même politicien de ce membre du gouvernement, les personnels n'admettent pas ce parti pris des représentants de l'administration pour le président candidat.

Pour ceux qui pourraient croire que le secrétaire d'Etat s'intéresse à l'enseignement français à l'étranger en dehors d'objectifs électoralistes, nous leurs conseillons de comptabiliser ses visites aux établissements scolaires et ses rencontres avec les enseignants. Le score n'est pas brillant !

Quand certains dirigeants de l'AEFE daignent accorder quelques minutes aux représentants des personnels et qu'ils passent la majeure partie du temps à faire du discours électoral pro-Sarkozy, c'est tout aussi inacceptable.

Où est-il le devoir de réserve si souvent invoqué pour essayer de museler nos syndiqués ?

Vu les problèmes de nos collègues et des familles modestes à l'étranger, l'AEFE devrait plutôt concentrer son action et ses moyens à la défense de la mission de service public d'éducation à l'étranger.

La journée de grève du 31 a montré que la mobilisation était toujours forte sur les questions d'évaluation mais aussi l'évolution des ISVL, les suppressions de postes, l'avantage familial, le congé maladie et la situation des recrutés locaux.

**Campagne électorale ou pas le SNES entend bien continuer l'action sur tous ces sujets.**

**Il n'est pas trop tard pour vous syndiquer et participer ainsi à imposer de nouvelles avancées pour votre situation.**

Paris, le 3 février 2012

### SOMMAIRE

1. Grève du 31 janvier
2. Non renouvellement à Mayotte
3. Titularisation à l'étranger : ça bloque !
4. Le SNES rencontre le Directeur général de la Mission laïque Française
5. Calendrier des réunions AEFE
6. Commission nationale des bourses
7. Compte rendu CAPN avancement d'échelon 17 janvier 2012
8. Rappel HC agrégés
9. Le SNES sur le terrain : Ethiopie et Djibouti, Burkina Faso, Iran, Pondichéry

## 1. Grève du 31 janvier

La participation à la grève du 31 a été forte là où se posent des problèmes locaux ISVL ou autres, et parfois lorsque les chefs d'établissements ont anticipé sur l'évaluation. En effet, certains chefs établissements veulent imposer des entretiens en vue de l'établissement de leur notation dès cette année. Une situation à méditer pour les collègues qui n'auraient pas encore pris la mesure de l'attaque

### Bilan de la grève du 31 janvier 2012

PAYS	ETABLISSEMENT	% de grévistes
ALGERIE	Lycée inter. A Dumas - Alger	88 % résidents 90 % RL 90 % ATOS
ALLEMAGNE	Fribourg	55 % résidents 20 % RL
ALLEMAGNE	LFA Sarrebruck	18 % résidents
BELGIQUE	Lycée Jean Monnet	5 %
BURKINA FASO	LF st Exupéry Ouaga	12.5 % expatriés 28.6 % résidents
CAMEROUN	Dominique Savio Douala	57.2 % expatriés 47.4 % résidents
CANADA	Marie de France	1 gréviste
COLOMBIE	Bogota	100 % expatriés 70.4 % résidents
DJIBOUTI	Lycée Kessel	37.5 % expatriés 44.2 % résidents
EMIRATS ARABES UNIS	Lycée Massignon Lycée G. Pompidou Dubaï	20 %
EQUATEUR		30 %
ESPAGNE	Alicante	81 %
ESPAGNE	Bilbao	14 %
ESPAGNE	LF Barcelone	33 %
ESPAGNE	LF Madrid	33.3 % expatriés 40 % résidents
ESPAGNE	LF Valence	42 %
GRECE	lycee franco hellenique Eugène Delacroix	34 % résidents
GUATEMALA	LF Jules Verne	33 % expatriés 50 % résidents
ITALIE	Lycée Stendhal de Milan	20 % résidents
ITALIE	LF Jean Giono de Turin	33.33 % résidents
MADAGASCAR	Tamatave	38 % résidents
MALI	Ly Liberté Bamako	20 % expatriés 43 % résidents 9 % RL
MAROC	Paul Gauguin Agadir	25 % résidents
MAROC	LF. Lyautey Casablanca	20 % expatriés 26 % résidents 5.6 % RL
MAROC	Collège/Lycée Massignon (MLF) OSUI - Casablanca	36.36 % 12.2 % RL
MAROC	Clg H. de Balzac de Kénitra	25 % résidents
MAROC	Lyc Victor Hugo Marrakech	23 % résidents 6 % RL
MAROC	Ly Paul Valéry Meknès	33 % expatriés 33 % résidents
MAROC	Claude Monet Mohammédia	83.34 % résidents 38.47 % RL
MAROC	Clg St Exupéry Rabat	100 % expatriés 34 % résidents 8 % RL

MAURICE (île)	Lycée La Bourdonnais	33.33 % expatriés 40 % résidents
MAURICE (Ile)	Lycée des Mascareignes	33 % résidents
NORVEGE	LF René Cassin	66.6 % résidents Total : 30.43 %
PORTUGAL	Porto	41.66 % résidents
SENEGAL	Dakar	17.54 % résidents 8.7 % RL
SUEDE	Lf Stockholm	100 % expatriés 57 % résidents
TOGO	Lomé	33 % expatriés 40 % résidents 9 % RL
VENEZUELA	Caracas	50 % expatriés 33 % résidents
VIETNAM	Lyc. Français Yersin Hanoi	50 % expatriés 75 % résidents 23.1 % RL

## 2. Non renouvellement à Mayotte

La lutte continue contre les non renouvellements à Mayotte. Le SNES Mayotte a lancé une pétition aux candidats à la présidence pour qu'ils s'engagent à changer ces décisions et ces pratiques (voir site [hdf.snes.edu](http://hdf.snes.edu)).

Au niveau national, le SNES est revenu sur la question en CAPN et au cours d'une audience FSU auprès du Directeur de cabinet du Ministre de la Fonction Publique.

**Intervention SNES - GT vérification des barèmes - 29<sup>ème</sup> base - 25 janvier 2012**

**Le premier point concerne nos 17 collègues de Mayotte dont le renouvellement de séjour n'a pas été accordé par le vice recteur et le préfet en dernier lieu et ce, sans qu'aucune justification ne leur ait été apportée.** Un nombre si important de non renouvellements constitue un précédent fâcheux dans cette ancienne collectivité d'outre mer devenue département en mars dernier surtout lorsque l'on connaît les difficultés de recrutement au niveau du second degré (168 postes non pourvus l'an dernier dont 55 en lettres et 17 en HG).

Parmi ces 17 collègues figurent le porte parole du SNES mais aussi le représentant du Réseau d'Education Sans Frontières (RESF), association dont l'objectif principal est fort louable puisqu'il s'agit de défendre le droit à l'éducation, la scolarisation et la formation de tous les jeunes de l'île de Mayotte.

Quelle récompense pour ces enseignants engagés dont les compétences professionnelles sont d'ailleurs reconnues par leur supérieur hiérarchiques directs comme l'attestent les avis portés sur leur demande de renouvellement de séjour !

Face à l'incompréhension des décisions prises par les VR et préfet, les enseignants se sont fortement mobilisés et certains ont saisi le tribunal administratif.

Le tribunal administratif de Mamoudzou, par son délibéré du vendredi 20 janvier dernier, reconnaît que le VR pas plus que le préfet n'ont l'autorité compétente pour signer les documents de non renouvellement d'un enseignant à Mayotte. Ce délibéré fera désormais jurisprudence.

Ce comportement de l'administration locale commence à faire grand bruit (article dans Libération du jeudi 19 janvier ; intervention sur France Inter hier matin).

Que cherche le ministre ? Priver les Mayotte de ses enseignants ?

Après avoir déjà refusé l'an dernier la possibilité à des enseignants détachés de postuler sur Mayotte au prétexte que l'on ne peut se blanchir 2 ans en détachement après un précédent séjour en COM, on va renvoyer 17 enseignants en métropole ou DOM. Mise à part le caractère inique des décisions prises, c'est une très mauvaise publicité pour cette île.

**Tout le monde s'interroge désormais sur l'existence de telles pratiques dans le 101<sup>ème</sup> département français.** C'est la raison pour laquelle nous demandons au Ministre de l'Education nationale que les séjours des 17 collègues soient renouvelés. Nous demandons également la fin de cette politique de non renouvellement, symbole d'arbitraire.

**Rencontre à la Fonction Publique**

*Hors de France - 7 - 14/02/2012*

Une délégation SNUipp national, SNUipp Mayotte et SNES national a rencontré le directeur de cabinet de Sauvadet. Tout au long de la discussion et sur tous les sujets, le fil rouge a été le décalage qui existe entre le statut départemental de Mayotte et l'administration ainsi que la situation des personnels qui sont encore ceux d'une COM. La discussion a porté sur :

- les non renouvellements de séjour sous tous ses aspects. Le directeur de cabinet a pris beaucoup de notes et il a quasiment indiqué qu'il fallait demander une rencontre chez Chatel à ce sujet ;
- l'indexation des salaires des "recrutés à Mayotte" et particulièrement des collègues du 1er degré qui sont en très grande majorité mahorais ;
- les problèmes de mutation de ces personnels du 1er, mobilité difficile ;
- les faibles niveaux de pension des mêmes collègues.

Sur l'ensemble des dossiers le directeur a noté et dit qu'il diffusera y compris à son ministre. Une audience FSU qui s'est très bien passée et qui demande de l'avis de tous une suite de même niveau à l'éducation nationale.

### **Lettre du Directeur de cabinet du Ministre de la Fonction Publique**

« Vous avez bien voulu attirer l'attention du Président de la République, qui a transmis votre courrier à M. François Sauvadet, Ministre de la Fonction Publique, sur la situation administrative de M. Yann Durozad.

Le Ministre a pris attentivement connaissance de votre correspondance.

Toutefois, l'examen de ce dossier entrant dans les attributions du Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative, le Ministre a prié M. Luc Chatel de l'étudier et de vous tenir directement informé de la suite qui pourra lui être réservée. »

**A ce stade, tout montre que la décision est entre les mains du Ministre Chatel. Une intervention à ce niveau de la part de la FSU et du SNES national est indispensable.**

### **3. Titularisation à l'étranger : ça bloque !**

Malheureusement, les amendements déposés par Jean-Yves Leconte avec Hélène Conway-Mouret, Claudine Lepage et Richard Yung n'ont pas rencontré un grand succès.

La volonté d'aboutir rapidement sur ce texte afin qu'il soit définitivement adopté avant l'interruption de la session début mars n'a malheureusement pas permis de voir les amendements retenus en séance publique.

Sur les 7 amendements proposés, 2 ont été rejetés avant le débat car ils engageaient financièrement l'Etat et ont fait l'objet d'une irrecevabilité financière, 4 ont été rejetés et 1 amendement a été retiré au profit d'un amendement du gouvernement qui assouplissait le calcul de la durée d'ancienneté pour prétendre accéder à la titularisation.

Le SNES dans la FSU intervient auprès de l'Assemblée Nationale pour que ces amendements soient examinés.

Intervention de Jean-Yves Leconte Sénateur PS des Français de l'étranger le Mercredi 25 janvier 2012

#### **Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique**

Madame la Présidente, Monsieur le Ministre, Monsieur le Président de la Commission des lois, Madame la Rapporteuse,

Mes chers collègues,

Sous l'impulsion efficace de Madame la Rapporteuse Catherine Tasca, la Commission des Lois a tenté d'améliorer un texte important pour la qualité de notre service public et le statut des personnes qui le servent.

Le législateur est ainsi appelé à valider aujourd'hui les termes d'un accord négocié entre le Gouvernement et les organisations syndicales il y a près d'un an, le 31 mars 2011.

Ce texte était très attendu par celles-ci et nous pouvons légitimement nous interroger sur la raison de tels délais, les priorités réelles du gouvernement et la place qu'il accorde au débat parlementaire pour améliorer ce texte.

Ainsi, quelques dispositions prévues dans le protocole, qui constituaient des engagements du gouvernement ont été supprimées dans le projet de loi.

Nous avons tenté d'en rétablir certaines par amendement, en particulier dans l'article 3.

Malheureusement, elles sont tombées sur le coup de l'article 40 de la constitution pour irrecevabilité financière, ce qui met en évidence que le gouvernement ne s'était pas donné les moyens de tenir ses engagements devant les organisations syndicales et engendre des inquiétudes quand à la mise en œuvre de la loi, en particulier en raison des plafonds d'emploi imposés dans chaque département ministériel.

Pour l'heure, le projet de loi constitue le quinzisième plan de titularisation -général ou sectoriel- intervenu depuis 1946.

Or le recours, commode, aux non titulaires ne se tarit pas. Et ce projet de loi ne résoudra rien.

Au 31 décembre 2009, on recensait 890 598 contractuels dans l'ensemble de la fonction publique, dans des situations très diverses, du CDI à l'enchaînement de contrats de très courte durée: variables d'ajustement d'effectifs tendus, beaucoup trop sont installés dans la précarité alors même qu'ils contribuent à assurer le fonctionnement du service public.

Rappelons que la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations a tiré les conséquences de la jurisprudence du tribunal des conflits conférant la qualité d'agents de droit public aux personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif géré par une personne publique, quel que soit leur emploi.

Le Gouvernement de Lionel Jospin avait alors voulu sécuriser la situation des agents en fonction à la date de publication de la loi du 12 avril 2000 recrutés sur la base de contrats de droit privé.

Même si le texte qui nous est présenté pose des conditions restrictives à l'accès à la titularisation, nous devons reconnaître qu'il présente un certain nombre d'avancées pour les non titulaires :

Les concours réservés ou examens professionnalisés réservés seront ouverts à des agents contractuels de droit public en CDD étant en fonction au 31 mars 2011 dès lors qu'ils justifient d'une durée de service public effectif au moins égale à 4 années au cours des 6 dernières années précédant la date de clôture des inscriptions du recrutement. A ce titre, je présenterai un amendement pour que la date limite puisse être celle du premier jour des épreuves comme cela avait été validé dans le protocole.

Le projet de loi prévoit également l'obligation d'accorder un CDI à un personnel contractuel dès lors qu'il a été employé depuis 6 ans au cours des 8 dernières années auprès du même ministère à la date de publication de la loi.

Et l'ancienneté exigée sera réduite à trois ans pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de la publication de la loi. L'ancienneté pourra avoir été acquise de manière discontinue ce qui constitue une avancée puisque dorénavant une interruption de trois mois entre deux contrats sera tolérée.

La loi n'est pas encore votée et nous en constatons déjà des effets pervers : certaines administrations, notamment dans l'enseignement supérieur ou aux Ministère des Affaires étrangères, ne renouvellent pas les CDD pour éviter que ces personnels ne puissent bénéficier d'un CDI.

Ce type d'attitude doit être condamné Monsieur le Ministre car cela **constitue une violation de l'esprit de la Loi**. Et je compte sur votre écoute, Monsieur le Ministre, pour résoudre les cas que nous pourrions vous signaler.

C'est aussi pour cela que j'ai déposé avec plusieurs de mes collègues un amendement qui oblige l'administration à ne pas renouveler un CDD que dans l'intérêt du service. Le CDD Kleenex, qui affranchit l'administration de toute gestion de ses ressources humaines n'est pas acceptable, ni pour les personnels ni pour la qualité du service et sa pérennité.

Voici le témoignage d'une enseignante en Université :

*Les universités emploient en effet de multiples intervenants en qualité d'enseignants contractuels. Ces enseignants possèdent la qualification et l'expérience requises pour pouvoir enseigner à ce niveau du système éducatif. Bien souvent, les cours dont ils ont la charge nécessitent par ailleurs une spécialisation particulière, peu répandue parmi les enseignants titulaires, qu'ils soient professeurs des universités, maître de conférences ou agrégés du secondaire.*

*Au fil des années, les universités, pour pouvoir conserver ces enseignants, ont imposé différents types de contrats (lecteur, attaché temporaire d'enseignement et de recherche, contractuel d'enseignement, vacataire, etc.) qui n'ont contribué qu'à pérenniser leur précarité. Parfois, l'enseignant en poste se voit attribuer un contrat à durée déterminée de six mois, à temps plein ou à temps partiel, à l'issue duquel il est rétrogradé vers un autre régime encore plus fragile, celui de vacataire : il assure ainsi ses enseignements et les tâches adjacentes qui lui incombent (notamment le suivi des étudiants) pendant une année universitaire complète, mais en n'étant salarié que durant la moitié celle-ci.*

*L'université conserve de la sorte des enseignants compétents dont l'utilité est reconnue, sans pour autant leur fournir un statut stable, par exemple en leur proposant un contrat à durée indéterminée ainsi que le prévoit la loi. Cette instabilité contractuelle permanente et le manque de reconnaissance statutaire ont pour conséquence que les enseignants ne disposent d'aucune perspective d'évolution de carrière et que les droits à la retraite deviennent sérieusement limités.*

*Aujourd'hui, des enseignants contractuels, enseignants précaires, assurent les cours dans les cursus où ils requièrent le plus de qualifications : Master 1 et Master 2. Ils font partie des jurys de mémoire et de diplôme. On fait très souvent appel à eux pour remplacer les enseignants titulaires pour la surveillance des examens, pour assurer une permanence lors de journées portes ouvertes, et pour bien d'autres services, pour lesquels ils ne sont d'ailleurs pas souvent rémunérés. En un mot, ils effectuent les mêmes tâches que les titulaires, et dans de nombreux cas, depuis plus de dix ans.*

*Mais, à cause des « pauses contractuelles », un enseignant contractuel se retrouve bien souvent empêché d'avoir les six années d'ancienneté requises par la nouvelle loi pour pouvoir être titularisé ou passer sur un contrat à durée indéterminée, cela même lorsqu'il a bien plus d'ancienneté dans la même université et que ses activités professionnelles y ont toujours été continues.*

Or, le texte actuellement en discussion ne corrige rien de tout cela. Au contraire, les effets pervers de la loi appliquée par une administration tétanisée par la RGPP vont aggraver de nombreuses situations. Cela amènera à priver les étudiants d'enseignants compétents et faisant très souvent preuve d'une forte implication pédagogique, ce qui n'améliorera pas de ce point de vue la situation des universités françaises.

En voulant lutter contre la précarité, on incite certaines administrations à ne pas renouveler les contrats avec les mêmes intervenants pour ne pas leur appliquer le bénéfice de la loi : c'est inadmissible !

Au Ministère des Affaires étrangères, les 5 000 recrutés locaux ne sont pas concernés par ce plan, ce qui est regrettable pour certains d'entre eux, compte tenu des fonctions fondamentales pour nos services qui leur sont de plus en plus confiées.

Les assistants techniques sont exclus de ce plan. Ce qui est compréhensible lorsqu'il s'agit de compétences pointues nécessaires pour une période donnée. Mais certains répondent à des besoins récurrents et ne devraient pas entrer dans cette catégorie.

Et je ne parle pas des personnels à qui est proposé un changement de contrat à l'occasion de la mise en place de l'Institut Français.

Tout ceci ce n'est pas qu'une histoire de statut. C'est d'abord la nécessité de conserver, de préserver, de renforcer notre capacité d'influence et d'action en respectant à ceux qui y travaillent.

Et il ne faut pas oublier le recours aux stagiaires et aux volontaires internationaux, qui acceptent ces emplois pour avoir une première expérience à l'étranger, mais qui se retrouvent souvent, après leur mission sans emploi et sans aucune protection sociale.

Aucune personne qui effectue une mission, même provisoire, au sein d'une administration publique ou de l'un de ses établissements rattachés ne devrait être dans une telle situation.

Au Ministère des Affaires étrangères, sur les 1 800 agents restants en CDD, seuls 3% d'entre eux seront susceptibles d'obtenir une titularisation et 3% un CDI. Cela souligne bien que malgré les effets d'annonce, la loi est profilée pour ne rien changer à la politique de gestion de la fonction publique du gouvernement. Bien au contraire.

Les administrations justifient souvent les CDD en raison de besoins spécifiques de personnel qui ne sauraient faire l'objet de formation ou d'un suivi de carrière.

Lorsqu'ils ne sont plus assez opérationnels, l'administration les rejette et les remplace. C'est déplorable. La formation professionnelle des personnels en CDD est donc indispensable. L'administration est un mauvais employeur car elle ne prévoit pas l'évolution de son personnel contractuel.

La lutte contre la précarité, c'est essentiel. C'est essentiel car c'est une question de dignité et d'efficacité.

De dignité car il n'est pas concevable d'employer toute une vie une personne avec la peur au ventre que son engagement ne sera pas renouvelé, jonglant entre différents types de contrats. Maintenir des personnels dans de telles situations, c'est leur limiter, parfois empêcher un accès au crédit, au logement dans des conditions autonomes qui devraient pourtant être ouverte à ceux qui travaillent.

C'est aussi les empêcher de s'impliquer totalement dans leur travail. C'est renoncer à avoir une démarche d'amélioration progressive de leurs compétences, de leurs projet professionnel. C'est une atteinte à la qualité du service public.

La demande que nous formulons à l'Etat n'est pas extravagante. C'est une demande d'exemplarité.

Pourquoi l'Etat s'affranchirait-il des règles qui s'imposent -qu'il impose- au secteur privé ?

L'Etat considérerait-il qu'il soit préférable de recourir à l'emploi Kleenex plutôt que d'assurer un suivi de carrière, une progression et de la formation pour tous ses contractuels ? C'est ce suivi qui permettrait d'avoir une gestion plus efficace des ressources humaines. Gage d'économie de qualité.

Malgré le principe de l'unicité de l'Etat, permettre dans ce texte de multiplier les types d'employeur, département ministériel, établissement public est une solution de facilité pour éviter une vue d'ensemble qui imposerait une gestion plus rigoureuse, mais aussi plus humaine de l'ensemble des agents travaillant pour l'Etat.

Pour l'heure, malgré toute ces réserves et un texte ambigu par rapport la politique qui frappe la fonction publique depuis 2007 tant en ce qui concerne son périmètre d'action que de ses moyens, par respect pour l'accord conclu avec les organisations syndicales, nous voterons ce texte après lui avoir apporté quelques améliorations dont nous allons maintenant discuter.

#### **4. Le SNES rencontre le Directeur général de la Mission Laïque Française**

A sa demande le SNES-FSU a été reçu par le Directeur Général de la Mission Laïque Française et son adjoint, le 10.01.12.

Plusieurs points à l'ordre du jour:

##### ➤ **La Commission consultative paritaire (CCP) de contestation de notation administrative.**

Pour rappel, le SNES-FSU avait obtenu de la MLF la possibilité de contestation de notation administrative pour les collègues de la MLF, dans le cadre de l'actuelle CCP. Nous relançons la Direction sur cette question et demandons que les personnels soient officiellement informés de leurs droits, ainsi que des modalités pratiques de contestation. La MLF nous répond qu'une note sera envoyée dans ce sens aux chefs d'établissement. Notons que **cette étape, obtenue par le SNES-FSU à la MLF, est une avancée importante pour les droits des personnels et la défense des situations individuelles.**

##### ➤ **La question de la représentativité à la commission consultative paritaire locale (CCPL) de l'OSUI au Maroc.**

Le SNES revient sur la question des détachés à la CCPL. Jusque-là, ces derniers pouvaient être présents à titre d'observateurs. Lors de la CCP du 02.12.11, un échange puis un vote proposé par le président de cette CCP (le DG de la MLF) a conduit à évincer les détachés de la commission, y compris de leur rôle d'observateurs. **Le SNES rappelle tout d'abord que nous n'avons pas vocation à être des observateurs, et que cela n'est pas notre pratique syndicale.** Nous demandons à la MLF de revoir cette situation. En effet, certaines décisions qui sont actées dans cette CCP ont des conséquences sur l'ensemble de l'établissement. Tous les personnels sont donc concernés. Il ne s'agit évidemment pas de piétiner les prérogatives des uns ou des autres mais de poser simplement une question de représentativité et de bon sens: les attributions de la CCP doivent peut-être être revues, voire élargies, mais tous les personnels des établissements doivent pouvoir être éligibles, donc potentiellement élus, et **les personnels ont le droit d'être représentés par l'organisation syndicale de leur choix.** La MLF entend nos arguments et dit que le dossier sera rouvert.

##### ➤ **La question des langues à l'AEFE et les récentes déclarations au Lycée Français d'Alicante.**

De manière générale, nous intervenons à nouveau pour dire que les évolutions actuelles en langues, notamment les groupes de compétences, entraînent le plus souvent des surcharges de travail pour les collègues. **Pour le SNES, ces surcharges et nouvelles contraintes doivent être rémunérées. Par ailleurs, il n'est pas question d'imposer quoi que ce soit aux personnels sur cette question. Ces projets doivent être montés avec les personnels et une concertation nécessaire en amont.** La MLF nous répond que, dans certains cas, les tâches supplémentaires sont prises en compte mais plutôt sous la forme de décharges que de rémunérations.

##### ➤ **Sur les propos tenus à Alicante lors d'une récente mission, le SNES précise deux points :**

Il n'est pas question, comme cela a été dit, de bricoler des adaptations locales sur les épreuves de langues de l'examen national du baccalauréat. D'autre part, il est bien entendu que pour toutes les épreuves, les personnels seront rémunérés pour tout ce qui concerne les heures en dehors de l'horaire statutaire, comme c'est le cas aujourd'hui. **Le SNES dénonce d'ailleurs les propos tenus à Alicante concernant les adaptations et les rémunérations des personnels.** La direction de la MLF précise que ces propos doivent être un malentendu: Il n'y aura pas d'adaptation du cadrage national et les personnels seront rémunérés selon les règles en vigueur. Nous revenons par ailleurs sur le projet annoncé d'inspection des collègues par l'IPR en charge du dossier pédagogie à la MLF: pas plus qu'à l'AEFE, ce n'est pour nous une bonne solution. Le SNES est pour une inspection indépendante de l'employeur AEFE ou maintenant Mission Laïque qui a déjà démontré de nombreuses dérives sur la question.

## ➤ La situation et l'avenir au Lycée Français de Palma de Majorque en Espagne.

La MLF nous présente l'établissement comme étant dans un état de « très grande faiblesse ». La crise espagnole touche particulièrement les zones côtières et touristiques car elles sont liées aux services. Palma présente cette particularité d'avoir une majorité de familles françaises parmi les usagers. Ces familles sont touchées directement par la crise, d'où des difficultés de paiement et, par voie de conséquences de trésorerie pour l'établissement. Il faut noter que **cette situation des personnels et cette analyse ne font malheureusement que confirmer l'analyse du SNES à l'époque, et nous nous étions fermement opposés au déconventionnement de l'établissement par l'AEFE.**

La MLF annonce également qu'un audit sera diligenté dans l'établissement. Pour le moment, le projet immobilier est au point mort. Le SNES revient sur la difficulté des personnels, notamment des détachés. Pour nous, deux problèmes majeurs se posent. **Il n'est pas question que la situation de l'année dernière se répète, où des pressions avaient été faites sur un personnel pour son départ, que nous étions alors parvenus à stopper.** La MLF nous donne des garanties sur le fait que la situation ne se répètera pas. Nous revenons également sur la question plus large des contrats de détachés dans l'établissement. **Nous dénonçons la précarité engendrée par des contrats d'un an renouvelable, ce n'est pas une solution pour les personnels, ni pour l'établissement d'ailleurs.** La MLF en convient et une étude sera faite pour trouver une solution à cette question.

## 5. Calendrier des réunions AEFE

- 3 février AEFE Groupe de travail sur les convocations aux entretiens expatriés
- 6 février MAE Rencontre DRH sur les affections à l'étranger
- 7 février MAE suite de la renégociation de l'accord cadre sur le dialogue social dans les postes
- 9 février AEFE Réunion de travail sur le règlement intérieur du CT suivi d'une réunion sur l'évolution de l'ISVL
- 7 mars AEFE CT sur le règlement intérieur et sur la carte scolaire 2011-2012, 6<sup>ième</sup> phase

## 6. Commission nationale des bourses scolaires à l'AEFE le 14 décembre 2011

Le SNES revient sur le contexte de **crise** évoqué par la directrice en ouverture de la CNB. Les personnels ne sont évidemment pas épargnés, loin s'en faut. Nous évoquons la question du **logement** posée par plusieurs collègues. Le logement est évidemment une lourde charge dans le budget des familles et à l'étranger, les prix dans certains pays et certaines villes dépassant l'entendement. Des familles, logées parfois loin et/ou dans des conditions précaires, pourraient envisager de payer plus pour un logement plus cher et souvent plus proche de l'établissement. S'ils sont éligibles aux bourses, ils pourraient escompter avoir une quotité plus élevée. Dans le doute, ils n'ont toutefois pas d'autre choix que de conserver leur logement plus modeste, souvent plus éloigné, mais qui ne leur donne pas accès aux bourses !

La question des **frais de scolarité et frais annexes** dont droits de première inscription. Le SNES revient sur les sanctions imposées aux résidents sur les droits de première inscription. Ils s'ajoutent dans de nombreux cas à la scolarité totale réclamée notamment aux faux résidents pendant les trois premiers mois, sans contrepartie d'avantage familial puisque les collègues sont en contrat local. L'exemple est donné de la Turquie où les droits de première inscription sont des sanctions inadmissibles et absolument pas légitimes.

Sur les **pourcentages de bourses** annoncés par l'AEFE, le SNES revient sur la réalité des familles bien différentes de ces pourcentages octroyés. Nous réitérons notre vive opposition aux mesures, imposées unilatéralement par l'AEFE, qui consistent à considérer l'avantage familial des résidents comme aide directe à la scolarité. Le SNES s'oppose et continuera à s'opposer à cette mesure qui pénalise lourdement les personnels avec famille.

Dans un second temps, le SNES-FSU a déclaré pourquoi il ne siégerait pas à la CNB le 15.12, jour de grève à l'appel de l'intersyndicale (presque au grand complet). Nous exigeons le retrait du projet de décret du ministre Chatel sur l'évaluation. Au-delà des économies financières que le ministère effectuera sur le dos des personnels à travers les montages bricolés sur l'avancement, la question de l'évaluation disciplinaire est centrale aujourd'hui dans la motivation du rejet des personnels pour ce projet. Le ministre a confirmé qu'il voulait faire du chef d'établissement le seul évaluateur, niant ainsi l'évaluation disciplinaire, notre cœur de métier. **Le SNES-FSU, avec les personnels en France et à l'étranger, ne l'acceptera pas.** (le point 1 de ce HDF info revient d'ailleurs sur la suite de l'action syndicale du SNES avec la récente grève du 31.01.12)

## **7. Compte rendu CAPN avancement d'échelon 17 janvier 2012**

Le 17 janvier dernier s'est tenue la première CAPN du corps des certifiés depuis les élections professionnelles d'octobre dernier. L'ordre du jour conséquent a porté sur le règlement intérieur de la CAPN, la désignation de deux représentants à la commission de réforme ministérielle qui délibère sur les incapacités totales de travail, les incapacités permanente partielle lors d'un accident de travail [2 représentants SNES élus pour les 2 postes à pourvoir] mais aussi les affectations sur postes spécifiques en Nouvelle Calédonie et Wallis et Futuna ainsi que les avancements d'échelon et révisions de notation pour les personnels gérés par la 29<sup>ème</sup> base.

Le SNES dans sa déclaration liminaire a vivement dénoncé l'impressionnant catalogue des dysfonctionnements qui ont marqué le déroulement du processus électoral d'octobre dernier. Le SNES est également revenu sur les projets contestés du MEN :

- mise progressive sous tutelle de l'ensemble des enseignants à travers le projet unanimement contesté sur l'évaluation
- programme ECLAIR (Ecole Collège Lycée pour l'Ambition et la Réussite) où les enseignants seront recrutés directement par les chefs d'établissement en dehors de tout contrôle paritaire
- revalorisation du métier tant au niveau salarial que des conditions de travail
- dossier de la formation initiale (fin des stagiaires « 18h »)

A la demande du SNES et de FO, un vœu a été adopté par la CAPN des professeurs certifiés

**La CAPN demande le retrait des projets ministériels concernant l'évaluation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation et l'affectation en établissement « ÉCLAIR ».**

**Elle demande également l'arrêt des suppressions d'emplois et une programmation pluriannuelle des recrutements de titulaires enseignants, CPE et CO-Psy.**

**Pour, 17 : SNES-FSU (11), SE-UNSA (2), SNALC-CSEN (2), SN-LC-FO (1), Sud- Éducation (1) :**

**Abstentions, 2 : SGEN-CFDT (2)**

La CAPN relative à l'avancement d'échelon des certifiés de la 29<sup>ème</sup> base s'est déroulée l'après-midi.

Les interventions des commissaires paritaires SNES ont permis la modification de 10 notations administratives sur les 11 demandes formulées.

Les avancements d'échelon pour les « détachés hors de France 60-40 sont effectués au rythme le plus favorable (choix ou grand choix).

Les avancements d'échelon pour les « détachés notés sur 100 » ainsi que pour les certifiés 60-40 mis à disposition de la Polynésie française et de Wallis et Futuna sont effectués selon la règle suivante :

- 30% des promouvables au grand choix sont promus
- 5/7<sup>è</sup> des promouvables au choix sont promus.

Les avancements d'échelon au sein de la hors classe sont effectués à un rythme unique (dit « d'ancienneté ») pour l'échelon immédiatement supérieur.

## BAREME DU DERNIER PROMU 2010-2011

(note globale, date d'entrée dans le corps du dernier promu, année de naissance)

	Echelon	5	6	7	8	9	10	11
Groupe 1 (60/40)	Grand Choix	77 01/09/07 31/05/85	79.5 01/09/07 29/05/76	81.5 01/09/04 23/03/75	84.8 16/09/99 22/05/73	86.3 01/09/97 08/07/73	87.4 01/09/94 21/01/69	88.7 01/09/89 12/10/64
	Choix		75.5 01/09/04 23/02/79	78 01/09/02 29/05/75	81 01/09/99 14/06/68	81.4 01/09/97 06/04/68	83.5 01/09/00 26/04/67	83.9 01/09/98 24/05/60
Groupe 2 (100)	Grand Choix	95 01/09/07 21/12/82	94 01/09/05 23/12/83	98.75 01/09/02 04/12/76	100 01/09/00 20/08/70	100 01/09/00 21/06/69	100 01/09/94 03/06/52	100 01/09/93 13/03/60
	Choix		90.5 01/09/06 19/10/77	92 01/09/02 01/10/79	95.5 01/09/98 21/03/74	97.1 01/09/93 08/12/62	98.3 01/09/95 01/05/67	100 01/09/96 19/07/58

Le gouvernement poursuit sa politique de pénurie budgétaire en supprimant encore des milliers d'emplois tandis que la crise détériore notre pouvoir d'achat. La politique gouvernementale se traduit aussi par la volonté de dénaturer notre métier (projet sur l'évaluation, établissement

### 8. Rappel : accès à la hors classe du corps des agrégés

Les personnels remplissant les conditions (7ème échelon à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012) peuvent présenter un dossier constitué d'un curriculum vitae (rubrique CV du dossier Iprof et de la fiche d'avis (jointe sur la boîte mail Iprof) visée par le chef d'établissement.

Les dossiers (édition papier du CV et de la fiche d'avis) doivent impérativement arriver à la DGRH B2-4 du MEN avant le 24 février 2012.

La promotion se fait en deux temps.

CAPN 29<sup>ème</sup> base : pré sélection des candidats détachés (en mai 2012)

CAPN nationale de promotion regroupant les agrégés pré sélectionnés de chaque académie : fin juin 2012.

Il est également fortement conseillé de compléter régulièrement son dossier sur Iprof et de retourner la fiche syndicale à [agreges@snes.edu](mailto:agreges@snes.edu) et [hdf@snes.edu](mailto:hdf@snes.edu).

### 9. Le SNES sur le terrain : Ethiopie et Djibouti, Burkina Faso, Iran, Pondichéry

#### Ethiopie et Djibouti :

Un membre du secteur hors de France a effectué une tournée dans la corne de l'Afrique afin de rencontrer les personnels des lycées d'Addis Abeba (Ethiopie) et de Djibouti.

#### **Lycée Guebre Mariam d'Addis Abeba**

Cet établissement a la particularité d'être directement géré par la mission laïque française (MLF) tout en étant conventionné avec l'AEFE. Résidents et expatriés sont donc recrutés par l'AEFE. Historiquement, la création de cet établissement résulte d'un accord de coopération franco-éthiopien de 1966 avantageux au départ

(personnels expatriés rémunérés par le ministère des affaires étrangères - exonération d'impôts). Le lycée se situe au centre-ville sur un terrain dont le bail, passé de l'Etat à la mairie, expire en 2016.

La section Snes locale nous a alertés fin 2011, suite à la visite de la responsable du service financier et juridique de la MLF, sur les difficultés financières de ce lycée. L'inquiétude est grande aussi bien dans la communauté éducative que chez les parents d'élèves non seulement français, mais aussi francophones (le siège de l'union africain se trouve à Addis Abeba) et éthiopiens (environ 90% des effectifs). En effet, cet établissement serait en cessation de paiement en juin prochain. Cet état de fait est dû en partie au refus d'une minorité de parents d'élèves éthiopiens soutenus par le ministre de l'éducation éthiopien de payer l'augmentation de 50% des écolages (peu élevés pour les élèves éthiopiens 700 €/an contre 2000€ pour les français et 2700€ pour les tiers), augmentation indispensable dont une partie serait consacrée à la rénovation des bâtiments vétustes.

Des négociations entre les autorités françaises et éthiopiennes doivent être menées sans attendre et ce, au plus au niveau étant donné l'urgence de la situation. Une réflexion devra être également menée sur le rôle que la France entend continuer à jouer dans le système éducatif éthiopien et surtout quels moyens entend-elle y consacrer quand on constate que les élites éthiopiennes ont quasiment déserté cet établissement.

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

Suite à la présentation d'un bilan sur la situation en France (casse du système éducatif et projet sur l'évaluation des personnels par le chef d'établissement) et plus particulièrement de l'Agence et des récentes avancées sur le dossier de l'ISVL et des congés maladies, les débats ont porté sur les difficultés financières de l'établissement et son avenir source d'inquiétude pour les personnels résidents et locaux.

Un point a également été fait sur la faiblesse de l'ISVL, l'Ethiopie dont le ratio ISVL/IE est toujours inférieur au plancher théorique de 15%, ne faisant pas partie des mesures d'urgence du premier janvier dernier. L'inflation galopante n'est compensée en partie que par une dévaluation de la monnaie locale (le birr).

Rencontre avec le proviseur

Le Snes 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 équivalente 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 par le passé.

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

Cet entretien très constructif a également porté sur l'avenir du lycée, le futur recrutement des résidents dans ce contexte incertain ainsi que sur l'attractivité du pays (informations sur les conditions d'accueil à l'arrivée, salaires, hébergement...). Il paraît d'ailleurs peu judicieux, étant donnée la crise de recrutement prévisible, que tous les postes de résidents vacants ou susceptibles de l'être, aient été étiquetés « certifiés ». Cela réduira forcément le vivier d'autant que, dans ce pays, non francophone, il est très difficile d'attirer des recrutés locaux, étant donné la faiblesse des salaires proposés. Une expatrié a dû former jusqu'à 9 recrutés locaux dans sa discipline durant la durée de son contrat !

### **Lycée français de Djibouti - conventionnée avec l'AEFE**

Un représentant du SNES HDF s'est déplacé au lycée français Kessel de Djibouti, établissement conventionné avec l'AEFE.

Le lycée français Kessel et l'école Dolto scolarisent près de 2000 élèves de la petite section à la terminale, avec près d'un élève sur deux de parents militaires, Djibouti abritant l'une des plus grandes bases militaires françaises dans le monde. Les craintes concernant la baisse des effectifs suite au départ de plus de 800 légionnaires se sont révélées infondées, l'établissement n'ayant perdu qu'une cinquantaine d'élèves. Par ailleurs, cas unique au monde, tous les établissements scolaires djiboutiens du second degré sont homologués et dispensent donc un enseignement français. La non application de la réforme du lycée leur fera perdre d'ici deux ans l'homologation et cela entraînera probablement un afflux massif de nouveaux élèves djiboutiens (25% des élèves actuellement contre 12% il y a 4 ans). Dans ce contexte, un projet immobilier d'envergure s'impose, les locaux du lycée français étant essentiellement constitués de pré fabriqués ne respectant guère les normes de sécurité (problèmes d'étanchéité des laboratoires de sciences - problème de sécurité électrique ...).

L'heure mensuelle d'information syndicale s'est déroulée en présence d'une quinzaine de collègues.

Les problèmes liés à l'établissement ainsi qu'aux conditions de vie à Djibouti ont été au cœur des échanges.

Les collègues mentionnent notamment des emplois du temps parfois inadaptés (EPS pendant les heures les plus chaudes par exemple - + de 45°C en mai-juin), heure de vie de classe absentes de certains emplois du temps

(prof comme élèves), impossibilité dans l'emploi du temps pour certains élèves de seconde de choisir entre enseignement d'exploration et LV2 alignés sur le même créneau horaire, impossibilité d'effectuer certains TP en salle de sciences, horaires de TP en seconde différant d'une classe à l'autre... L'ISVL n'a augmenté que de 4,18% au 1<sup>er</sup> janvier dernier, tout comme l'indemnité d'expatriation à laquelle elle est liée. Cependant, leur calcul est fait depuis Addis Abeba sans tenir compte de la vie réelle. Djibouti ne fait donc pas partie des mesures d'urgence obtenues et présentées au dernier CA de l'Agence suite à la forte mobilisation des personnels dans le réseau. Cependant, les conditions de vie dans ce territoire sont loin d'être faciles :

- logements souvent onéreux, billet de retour sur la France à près de 1000€
- nourriture importée (car pas ou peu de production locale) à près de 3 fois les prix français
- dépenses énergétiques (climatisation obligatoire durant une grande partie de l'année).
- Perte du pouvoir d'achat liée à la dépréciation de l'euro par rapport au dollar, conséquence de l'indexation du franc djiboutien sur le dollar.

On peut ajouter également à cela un isolement culturel certain malgré les efforts louables de l'Institut Français Arthur Rimbaud.

L'AEFE devrait prendre conscience des ces éléments afin de rendre cette destination attractive pour les futurs résidents. En effet, 12 postes de résidents du second degré (32 si l'on compte le primaire pour un peu plus d'une cinquantaine de personnels résidents au total) sont étiquetés comme vacants ou susceptibles de l'être. Le coût de la vie, la faiblesse de l'ISVL, les conditions d'exercice au sein de l'établissement ne sont pas étrangères à cette demande massive de départs.

Les personnels revendiquent d'ailleurs, depuis plusieurs années, l'octroi par l'association gestionnaire des parents d'élèves (APE), d'un aller-retour annuel lors des congés d'été comme cela se fait dans de nombreux pays en Afrique notamment. A l'heure actuelle, il semblerait que le règlement de cette question soit en bonne voie.

Au cours de cette heure ont aussi été abordés les sujets liés aux préoccupations récurrentes des personnels : le projet de décret sur l'évaluation des enseignants, réforme du lycée, mobilité des résidents, réintégrations... . Ainsi que la grève du 31 janvier prochain qu'il faudra également décliner localement pourra être l'occasion de faire aussi pression sur l'APE afin d'obtenir des avancées pour les personnels.

Rencontre avec le proviseur

Cette rencontre a été l'occasion de faire le point sur l'attractivité du lycée, le turn over des résidents étant particulièrement important cette année. Un rappel sur l'organisation du travail des commissaires paritaires avant la CCPL a été fait (autorisation d'absence de droit sur le temps de service égale au double de la durée de la commission).

Le SNES est également revenu sur la gestion des personnels. Nous avons demandé à M. le Proviseur la manière dont la cellule de formation continue existante fonctionne. Nous lui rappelons que nous sommes très attachés à la participation des représentants du personnel à cette cellule.

Un point a été également fait sur le recrutement des personnels locaux. La position du SNES est claire : tous les établissements conventionnés devraient fonctionner sur le même modèle que les établissements à gestion directe avec une CCPLA de recrutement pour les contrats locaux. L'examen de la convention entre l'APE et l'AEFE a permis de constater que la présence d'un représentant du personnel du second degré était requise lors des phases de recrutement. Nous lui signifions qu'il serait préférable que ce soit un représentant syndical élu en CCPL ; ce qui n'a jamais été le cas. D'autre part, une convention collective est en cours d'élaboration. Nous insistons sur le fait que cette convention devra acter un maximum de gratuité dans les frais d'écologie pour les recrutés locaux sur la base de 1% du budget.

Rencontre avec le conseiller culturel

Monsieur le conseiller culturel nous explique le contexte djiboutien d'éducation (cf le début du compte rendu). Les discussions ont ensuite porté sur l'avenir de l'établissement, la composition de la futur CCPLA ainsi que la fiscalité applicable aux enseignants, encore aujourd'hui complètement dérogatoire puisque les personnels de l'AEFE paient leurs impôts à Djibouti et non en France. A ce propos, il nous explique que l'ambassadeur a toujours été très concerné par ce problème. L'ambassadeur doit rencontrer les représentants syndicaux pour leur faire par des dernières évolutions de ce dossier qui va connaître des avancées à la suite de la signature des accords de défense en décembre 2011 qui prévoit le rapatriement en France de la fiscalité des militaires, auxquels les enseignants du lycée ont toujours été assimilés.

Pour le Snes, le responsable local de Djibouti

## **Burkina Faso, Ouagadougou :**

Une heure mensuelle d'information syndicale a rassemblé une quinzaine de collègues en présence du secrétaire national HDF.

Les collègues se sont exprimés sur :

- l'augmentation de leur charge de travail sans compensation financière ;
- l'orientation que l'administration du lycée veut leur faire alors que cette prérogative revient aux COPSy ;
- l'avenir de la situation de résident. Quid de la mobilité ? Des pressions sur renouvellement de détachement ?
- l'organisation du baccalauréat : harmonisation, désignation pour les déplacements en vue des corrections et jurys ;
- la création d'un poste second degré à Bobo-Dioulasso ;
- l'établissement du projet de carte scolaire ;
- les autorisations d'absence pour la préparation des CCPL.

Suite à cette réunion, le point a été fait au SCAC. Toutes les questions sur lesquelles il a été pris en compte ont reçu des réponses favorables...autorisation d'absence, carte scolaire, perspective à Bobo-Dioulasso. Pour les autres questions, les échanges se poursuivent entre le SNES HDF et la section du lycée.

## **Iran :**

### **Avec les enseignants détachés au lycée français de Téhéran.**

Suite à une décision unilatérale du Pdt de la République, les personnels résidents et expatriés du lycée français de Téhéran ont été contraints de regagner la France en décembre dernier et sont actuellement placés en position de congé jusqu'au 20 février. Dans le cas, fort probable, où ne leur serait pas délivrée l'autorisation de reprendre leur fonction en Iran, le SNES demande à ce que le MEN examine avec diligence et bienveillance leur demande de réintégration et/ou de participation au mouvement.

L'AEFE vient de décider de mettre fin à ce congé et invite les collègues à demander leur réintégration. Cette démarche pose quelques problèmes..C'est à l'AEFE à mettre fin à la mission des collègues et pas aux collègues à demander leur fin de mission ! Le SNES demande la réunion d'une CCPC pour clarifier la situation.

### **Focus sur Pondichéry**

S'est tenue, à Pondichéry ces derniers jours, la réunion des chefs d'établissement de la zone, dans un bel hôtel 5 étoiles au bord de la mer (au passage, quel est le budget alloué à ce type de rencontre ainsi que l'ordre du jour...). MM Boasson et Joseph ont accordé aux représentants des personnels une pseudo réunion d'une trentaine de minutes sur leur semaine de présence dans notre ville. Ce genre de "on fait semblant de vous rencontrer" a fait réagir le représentant du SNES qui s'est fendu d'une petite lettre à leur attention.  
Objet : notre entrevue du 23 janvier 2012.

Messieurs,

C'est avec beaucoup de déception et une grande amertume que j'ai quitté, hier soir, la salle de notre réunion. Vous nous avez rappelé l'importance que les responsables de l'AEFE accordaient à la communication. Quarante minutes pour rencontrer quatre représentations des personnels et deux représentations des parents d'élèves qui ont été prévenues de cette rencontre le vendredi seulement pour le lundi suivant, satisfont-elles à la conception de la communication que vous prônez ? Mes attentes étaient bien au-delà et c'est la raison qui m'amène à vous adresser ce courrier.

Je souhaite revenir sur un point qui a été débattu trop rapidement hier : les conditions salariales au Lycée Français de Pondichéry. Nos collègues recrutés locaux méritent, par leur implication et leur travail, de bien meilleures grilles de salaire. Pouvons-nous par exemple accepter que, dans un établissement français, un collègue enseignant, recruté local, de nationalité française, ne puisse supporter, grâce à son salaire, une cotisation à la CFE et à une caisse de retraite ? Qu'un agent de service en début de carrière ne perçoive pas plus de cent euros ? Que certains collègues travaillent en tant que vacataires depuis de nombreuses années ? Que nos collègues résidents voient leur ISVL et Avantage Familial diminuer ? Nous vous rappelons que nous vivons dans un pays où l'inflation avoisine les 10% par an, dans une ville où les loyers ont explosé ces dernières années, bien au-delà des 10 %. Nous sommes situés à trois heures de route du plus proche aéroport et des premières infrastructures médicales dignes de ce nom. Nous sommes exposés à des difficultés sanitaires et climatiques : épidémie de dengue fin 2011 et cyclone Thane. Tous ces éléments ne sont-ils pas pris en compte

dans l'estimation de l'Indemnité Spécifique de Vie Locale ? Ne suffisent-ils pas à vous amener à envisager une révision à la hausse des salaires de tous ? Nous sommes conscients des difficultés budgétaires que vous rencontrez et que vous nous avez exposées hier, ainsi que de celles de notre établissement. Il nous semble cependant qu'il est du devoir de l'Agence d'intervenir afin que ses agents n'aient pas à faire face à de telles situations.

Nous aurions également souhaité vous faire prendre conscience des difficultés que nous rencontrons à recruter des collègues en contrat local. Le point précédent concernant les salaires en est une des raisons principales, mais elle n'est pas la seule : difficulté à obtenir un visa, manque de vivier local pour certaines matières. Les recrutements et remplacements sont de plus en plus difficiles. Est-il acceptable que des élèves aient, lors d'une même année scolaire, quatre professeurs différents dans une même matière ? Est-il acceptable que M. le Proviseur soit amené à faire des remplacements faute de trouver une personne qualifiée pour cette tâche ? Est-il acceptable qu'un enseignement ne soit pas dispensé pendant plusieurs semaines lors de l'absence d'un professeur ? Nous sommes très inquiets pour l'avenir de l'enseignement dans certaines matières : SES, matière pour laquelle nous avons exprimé notre inquiétude hier, suite à la suppression du poste d'expatrié, mais aussi espagnol, SVT ou mathématiques, matières pour lesquelles les candidatures lors des dernières CCPLA étaient bien peu nombreuses. Les conséquences pour nos élèves sont déjà réelles et nous craignons fort qu'elles s'aggravent dans un avenir proche.

Nous aurions également aimé connaître votre point de vue sur le bien-fondé du poste de chef de projet de la section scientifique. Pourquoi l'AEFE annonce-t-elle que ce poste sera prolongé jusqu'au départ à la retraite de la collègue qui l'occupe ? Ne serait-il pas plus juste de prendre en compte les besoins de l'établissement ? Ce poste de résident ne pourrait-il pas être utilisé de manière plus utile pour un travail d'enseignement dans les matières dont je parle plus haut ? L'équipe administrative actuellement en place ne suffirait-elle pas à mener à bien la mise en place et le devenir de cette section ? Quelle est la réponse de l'Agence aux discussions qui ont eu lieu à ce sujet lors de la dernière CCPLA ? Tant de questions qui reviennent à chaque réunion syndicale et auxquelles nous aimerions avoir des réponses sincères de votre part.

Lors du dernier Conseil d'Etablissement, nous avons soumis l'idée de changer de zone de formation, les établissements du Moyen-Orient étant trop éloignés du nôtre, autant en ce qui concerne le profil des élèves que nous accueillons, que les moyens dont nous disposons. Nombre de collègues pensent que nous serions plus en adéquation avec les établissements d'Asie du Sud Est. Quelle est votre position par rapport à cette idée ?

Nous aurions aimé vous faire part des difficultés matérielles qui rythment le quotidien de nos élèves et de leurs enseignants : absence de terrain de sport, manque de matériel informatique et audiovisuel... Avez-vous visité la salle informatique destinée aux professeurs ? Avez-vous assisté aux cours de sports dispensés dans la cour, aux portes de salles où des élèves travaillent à d'autres matières, ou bien se concentrent lors d'un devoir sur table ou même d'un examen ?

Tant de points sur lesquels nous aurions aimé vous sensibiliser, pour lesquels nous aurions aimé connaître votre point de vue. Nous n'en avons malheureusement pas eu le temps, car vous étiez certainement attendus pour débattre d'autres points peut-être plus importants. Je le regrette, mais espère que vous saurez répondre par écrit à l'attente de nos collègues.

P.J : les courriers adressés à Mme la Directrice de l'AEFE lors des journées de grève des 27 septembre et 15 décembre derniers, pour lesquels nos revendications locales n'ont reçu à ce jour aucune réponse.

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