Comte rendu de la tournée syndicale aux Émirats Arabes Unis
Dubai et Abu Dhabi - 10 et 11 mars 2014

1- Un réseau en forte croissance avec différents opérateurs

La croissance des effectifs au lycée G.Pompidou de Dubai (+18% à la rentrée 2013) a été la plus forte du réseau mondial AEFE, une augmentation de 10% à la rentrée 2014 est prévue, 2600 élèves sont attendus. Compte tenu de l'ouverture de la nouvelle école primaire à la rentrée 2013 sur le site d'Academic city, l'établissement est actuellement en mesure de répondre à la demande.

Sur le lycée L.Massignon d'Abu Dhabi, l'établissement qui compte 1720 élèves aujourd'hui (dont 755 dans le premier degré) est à saturation. Le projet d'extension acté par le conseil d'administration de l'AEFE et financé en fond propre par l'établissement, ne verra certainement pas le jour avant la rentrée 2017. L'autorisation attendue des autorités locales permettrait de commencer le projet immobilier indispensable compte tenu des effectifs actuels et des demandes d'inscription refusées en particulier en maternelle.

3 autres établissements homologués scolarisent plus de 4000 élèvent dans le pays, 2 sont gérés par l'AFLEC (association franco libanaise pour l'éducation et la culture) à Dubai et Abu Dhabi ainsi que le lycée libanais francophone de Dubai.

Le Conseiller culturel précise que 5 familles françaises arrivent chaque jour dans le pays et ajoute que 1300 inscriptions (familles non françaises) ont été refusées à la rentrée 2013 sur tout le réseau des Emirats. Ce constat étant fait, les établissements de l'AEFE n'étant pas extensibles, l'ouverture de 2 établissements supplémentaires gérés par l'AFLEC est envisagée à moyen terme sur Dubai et Abu Dhabi.

Ces projets aux Emirats illustrent parfaitement l'orientation politique actuelle sur l'avenir du réseau. Face à cette forte attractivité et faute de financement public suffisant et d'emplois, les opérateurs privés autofinancés prennent le relais de l'opérateur public AEFE en scolarisant davantage d'élèves.
Les finalités mercantiles de ces établissements, les méthodes pédagogiques parfois surprenantes ou la gestion des personnels bien loin des standards français, ne sont évidemment pas un modèle d'avenir pour le SNUipp.
Autre illustration dénoncée par le SNUipp, le nombre pléthorique de TNR (titulaires recrutés localement en disponibilité) dans les établissements de l'AEFE du pays prouve bien que la contrainte du plafond d'emplois demeure une aberration et précarise les personnels.
Le SNUipp s'interroge aussi sur le pilotage du réseau à terme, comment la France pourra-t-elle

assurer la qualité de l'enseignement sans contrôle du recrutement ni véritable suivi de l'homologation ? Comment éviter un enseignement français à 2 vitesses avec des établissements AEFE qui scolarisent majoritairement les enfants français et les établissements AFLEC/homologués accueillant les autres ? Comment stabiliser les équipes alors que l'homologation ne garantit en rien les droits des personnels en particulier dans les pays où la loi locale n'est pas protectrice ?
Beaucoup de questions que l'AEFE, le MAEE et le MEN devront résoudre pour maintenir une « éducation à la française » qui a fait la réussite du réseau jusqu'à présent.

2- Situation des personnels

Le coût de la vie est assez élevé aux Emirats en particulier au niveau des loyers (compter plus de 1500 euros par mois pour un appartement d'une chambre).
Dans ce contexte, la baisse programmée de l'ISVL de 10 % (projection de – 2,5% par an) est une très mauvaise nouvelle pour les personnels. Les critères devront être revus pour janvier 2015 afin que l'indemnité puisse correspondre à la réalité locale. Le poste diplomatique doit s'engager sur ce dossier, le SNUipp le fera à son niveau dans les instances de l'AEFE.

Sur Abu Dhabi, certains collègues logés sur le site de l'établissement (moyennant un loyer raisonnable) doivent quitter les lieux suite à une injonction des autorités locales d'après l'administration qui annonce des mesures d'accompagnement bien insuffisantes sur le long terme.

Dubai : des revendications locales et demandes fortes de transparence

Revendications et négociation sur Dubai :

- 1 billet d'avion (locaux et résidents)
- 10% d'augmentation pour les locaux (5% obtenu au 1er janvier 2014 suite aux négociations)
- Prise en charge de la CFE à 100 % (50% actuellement)
- Aide au logement (650 000 dirhams débloqués suite aux négociations)
- Augmentation de la prime versée localement aux résidents (augmentation de 20% obtenue)

Suite à un mouvement local de mécontentement, des négociations ont été initiées entre les représentant des personnels et le comité de gestion. Des avancées sont à noter même si elles restent en bien deçà des revendications, des efforts supplémentaires sont envisageables compte tenu de la bonne santé financière de l'établissement.
Le chef d 'établissement a annoncé la revalorisation des grilles de salaire avec un avancement d'échelon revu plus favorable aux enseignants (projection sur 10 ans : + 21 % d'augmentation au lieu de +15%). Une simplification a été opérée puisque 2 grilles subsistent pour les enseignants et des reclassements favorables ont été effectués. La revalorisation des heures supplémentaires est aussi actée.

L'absence de règlement intérieur de travail pour les recrutés locaux est préjudiciable au bon fonctionnement de l'établissement, le chef d'établissement annonce l'ouverture du chantier. Le SNUipp a demandé au conseiller culturel de suivre particulièrement l'avancée de ce dossier.

Le SNUipp demande aussi que des critères précis soient discutés dans les conseils des maîtres afin d'assurer la transparence des mutations des personnels entre les différents sites. Cette

année, de nombreux collègues du site de Sharjah ont demandé leur mutation, cela doit interroger le chef d'établissement et l'AEFE sur les motivations de ce départ massif.

L'ISAE : Sur Dubai, le chef d'établissement se déclare favorable à l'équité de traitement et au versement d'une indemnité similaire à celle des détachés (400 euros par mois).
Le SNUipp regrette l'absence d'instructions claires de l'AEFE en la matière afin de sensibiliser les comités de gestion sur cette problématique. Le versement est acquis sur l'EGD d'Abu Dhabi pour tous les personnels (résidents et contrats locaux).

Concernant le paiement les droits de première inscription à Dubai, le conseil de gestion refuse actuellement l'exonération pour les résidents malgré les promesses de l'agence en la matière depuis 2 ans.
Le CG avance l'inégalité de traitement entre résident et contrats locaux. Le SNUipp a rappelé l'historique et précise que cette mesure a été annoncée à l'époque par la directrice de l'AEFE en instance dans le cadre de mesure de rattrapage concernant les prestations familiales (absence de supplément familial de traitement à l'étranger et d'allocation familiale).

Abu Dhabi : problème de gouvernance de l'établissement

Les personnels ont fait état d'une certaine exaspération concernant la gouvernance de l'établissement. Pour les personnels, le nouvel encadrement de l'établissement a mis en place un fonctionnement différent s'affranchissant de l'historique sans pour autant assumer complètement ses responsabilités dans certains domaines. D'autre part, des dysfonctionnements apparaissent concernant les instances de l'établissement : commission formation continue, commission RH, tenue du conseil d'école après le conseil d'établissement...
Le chef d'établissement avance de nombreuses contraintes des autorités locales (pédagogie, audit annuel, sécurité, religion, fonctionnement et projet d'établissement...) qui justifieraient au final les problèmes de fonctionnement et le retard dans le projet immobilier.
Pour le SNUipp, le poste diplomatique doit assumer également ses responsabilités, le pilotage politique d'un établissement n'est pas uniquement du ressort du chef d'établissement.
Concernant le fonctionnement de l'établissement, l'encadrement doit véritablement prendre en compte le point de vue des personnels dans les instances qui doivent dorénavant fonctionner correctement. La confiance avec la direction de l'établissement risque d'être rompue durablement si l'expression des personnels n'est pas davantage prise en compte.

3- Le droit syndical

Le SNUipp tient à remercier les collègues syndiqués qui ont pris en charge la diffusion de l'information concernant l'organisation des réunions dans les 2 établissements.
Les chefs d'établissement, les directeurs d'école et le COCAC, dans un contexte qui n'est pas favorable aux droits syndicaux, ont permis l'organisation des réunions sur le temps de travail des personnels (sur les APC) comme le stipule les textes de l'AEFE et mis à disposition les locaux nécessaires.
Bien conscient de la réalité locale, le SNUipp exprime sa satisfaction de pouvoir organiser des réunions d'information syndicale dans un pays où le nombre d'enseignants ne cesse de croître.
Pour autant, nous regrettons l'impossibilité de visiter les établissements homologués compte tenu du droit local et du statut de ces établissements, de nombreux collègues (titulaires en détachement ou contrats locaux) restent actuellement sans représentation syndicale.