Compte rendu du comité technique
3 mars 2015

La directrice de l'AEFE installe le nouveau comité technique issu des résultats des élections professionnelles du 4 décembre dernier. La FSU a obtenu 4 sièges sur 5 (+1 sièges).

Ont été élus pour la FSU :

Titulaires :
RINGUEDE Nathalie, Guinée Conakry (SNES) - DIAKHATE Alessandra, Sénégal (SNUipp) - CAILLEAU Elisabeth, Colombie (SNES) - RIBET Jean-Baptiste, Espagne (SNES)

Suppléants :
BERBAIN Alexandra, Pays-Bas (SNUipp) - DELTOUR Anthony, Espagne (SNEP) - LAAROUSSI Hamid, Maroc (SNES) - ZAINAN Brigitte, Indonésie (SNUIPP) -

Déclaration liminaire du SNUipp / SNES (lettre du 25 février adressée à la directrice de l'AEFE concernant le dialogue social)

http://snuipp.fr/IMG/pdf/courrier_hfd_snes_snuipp_25_fevrier_2015.pdf

1- Approbation du compte rendu du 16 décembre 2014

Adopté à l'unanimité

2- Mise à jour des arrêtés de création de CHSCT et du Comité d'action sociale (CAS) de l'Agence

L'Agence souhaite mettre à jour les textes relatifs à ces 2 instances placées auprès du comité technique de l'AEFE dont l'arrêté du 11 septembre 2014 modifie la répartition, non paritaire, des membres.

Concernant le texte sur le CHS-CT, la FSU a souhaité que le périmètre de l'instance soit clairement rédigé afin de prendre en compte les personnels détachés du réseau comme les personnels de centrale.

Après interruption de séance, la Directrice décide de reporter le vote du texte afin d'étudier une formulation plus conforme à nos attentes.
Le SNUipp a précisé que le traitement des sujets généraux (Ebola, crise nucléaire au Japon) n'est pas suffisant. Cette instance doit également aborder les problématiques liées aux conditions de travail des personnels détachés, dont les risques psycho sociaux. Les instances locales (CHS) ne sont pas compétentes sur ces points. Le SNUipp espère que l'Agence va saisir l'opportunité de cette révision de texte pour accéder à une revendication légitime des personnels.

Concernant le texte sur le CAS, celui-ci n'ayant pas été transmis au préalable en document préparatoire, la FSU propose un report du vote, demande acceptée par la Directrice.

3- Suivi de CT

a- ISAE

Finalement l'Agence abandonne la modification du décret 2002-22 (situation administrative et financière des détachés), procédure qui n'aboutissait pas, et s'est orientée vers la signature d'un arrêté spécifique. Le texte aurait été signé le 4 mars d'après l'Agence, nous attendons sa parution au JO pour confirmer cette information.
Un paiement de l'indemnité 2013-2014 est prévu sur la paie de mai 2015 et l'indemnité 2014-2015 sera intégralement versée sur la paie de juin.
Attention, le montant annuel est de 400 € brut (d'où il faut déduire les cotisations sociales).
Le versement de l'indemnité est lié à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction, par conséquent, elle est proratisée en cas de temps partiel et temps incomplet.
Par contre, l'ISAE est maintenue comme le salaire en cas de congé maternité, paternité, d'adoption. En cas de congé maladie ordinaire, elle est maintenue à taux plein pendant 3 mois et à demi-taux par la suite.
Le SNUipp restera attentif aux modalités de versement, en particulier aux personnels ayant quitté le réseau en septembre 2014 et qui doivent toucher l'indemnité 2013/2014, l'Agence s'étant engagée sur ce point.
Le SNUipp se félicite de la mise en paiement de l'indemnité pour les recrutés locaux des établissements en gestion directe, il continue de solliciter l'Agence pour qu'elle incite les établissements conventionnés à en faire de même.

b- Avantage familial

1. **publication des arrêtés (niveau de l'avantage et intégration des droits de première inscription)**

Le texte est toujours "bloqué" sur la table de la direction du budget...l'Agence espère une signature d'ici le Conseil d'administration du 27 mars. Le SNUipp dénonce une nouvelle fois cette situation préjudiciable pour les personnels qui touchent un avantage non revalorisé. Le SNUipp exige que le nouveau texte soit rétroactif (au 1/09/2014) ou bien la publication d'un arrêté différentiel.
Compte tenu du caractère illégal de cette situation au regard des textes, la FSU donne la consigne aux personnels de payer les frais de scolarité de cette année à hauteur des frais de scolarité de 2013/2014. Le SNUipp dénonce les pressions faites par certains établissements (Espagne) sur les personnels qui appliquent déjà cette consigne.

2. **problématique des villes ayant différents établissements**

L'Agence s'était engagée à recenser toutes les situations du même type afin de trouver une solution uniforme, en particulier à Londres et Amsterdam/La Haye.
Pour Londres, l'ajustement de l'avantage familial sur les frais de scolarité les plus élevés de la ville coûterait 330 000 euros de plus à l'Agence (par an). L'Agence considère ce coût trop élevé et réfléchit à une autre solution... Pour Amsterdam, les modalités de calcul de l'avantage familial sont défavorables aux collègues, l'Agence s'engage à trouver une solution à un problème qui touche peu de personnels.

c- Bilan du recrutement des résidents (rentrée 2014)

Pour le premier degré : 234 résidents ont été recrutés au premier septembre et 89 en recrutement différé, en général au 1er décembre (après 3 mois de disponibilité de "faux résident").
Pour le second degré : 428 résidents ont été recrutés au premier septembre et 377 en recrutement différé. Au total, 805 résidents ont été recrutés à la rentrée 2014.
25 collègues n'ont pu obtenir de détachement (refus des DASEN) et 38 postes sont restés non pourvus.

d- Point sur les TNR du réseau

L'Agence indique qu'elle est actuellement incapable de fournir les statistiques concernant les TNR du réseau, les déclarations des établissements n'étant pas "fiables"...
Le SNUipp comprend que l'Agence ne souhaite pas avancer de chiffre précis afin de ne pas s'exposer aux remarques syndicales sur la précarisation des personnels.
La fourchette de 600 à 700 TNR fournie l'année passée n'a certainement pas été réduite vu la politique menée par l'opérateur, et ce n'est pas en manquant de transparence que cette situation trouvera des solutions. Finalement, l'Agence précise qu'elle fournira des éléments dans le bilan social de fin d'année (CT de juin).

e- Conférence des moyens et des ressources (MEN/AEFE/MLF)

Lors de la conférence interministérielle de novembre dernier, avait été décidé par les ministres respectifs la tenue d'une réunion entre les opérateurs et le MEN afin de faire état des besoins et des « ressources » disponibles (définir un plafond de postes de détachement en particulier et les priorités de chacun).
Cette réunion, indispensable pour l'Agence en cette période de recrutement, n'a toujours pas eu lieu, la directrice souhaite qu'elle se tienne le plus rapidement possible afin de sécuriser le recrutement pour la rentrée 2015.
Le SNUipp est inquiet quant au retard pris par cette rencontre, cela n'augure rien de bon concernant l'amélioration des relations entre le MEN et les opérateurs, au final ce seront les personnels recrutés qui paieront la facture par des refus de détachement. Les établissements partenaires anticipant davantage leur recrutement cette année, l'AEFE risque bien de se retrouver rapidement en difficulté.

f- Mise en place d'un groupe de travail sur le fonctionnement des établissements partenaires

L'Agence fait un long exposé sur les relations qui lient l'opérateur aux établissements partenaires (au niveau financier en particulier) sans exposer la situation des personnels. Pourtant, la demande syndicale est bien de faire le point sur les conditions d'emploi des personnels des établissements partenaires. Force est de constater que l'Agence n'est pas prête à faire évoluer en ce sens les conventions de partenariat. Le SNUipp hors de France constate régulièrement des abus (temps de travail, salaire au rabais, protection sociale inexistante...) qu'il convient de corriger par un minimum de règles communes.

g- Extensions d'indemnités

Enfin ! Les PE résidents ou expatriés, titulaires du CAPASH, exerçant les fonctions de maîtres spécialisés, pourront prétendre au versement de leur indemnité de fonction.
Consulter l'arrêté : http://snuipp.fr/IMG/pdf/joe_20150304_0004.pdf

Pour autant, les directeurs d'école, les maîtres formateurs et CPE, très nombreux dans le réseau, ne seront pas pris en compte dans ce texte et se voient toujours exclus du versement de leur indemnité statutaire à l'étranger. L'Agence précise qu'elle a souhaité « séquencer » les demandes afin de faire aboutir le texte initial bloqué depuis quelques années, le SNUipp constate que certains personnels devront encore attendre l'aval de Bercy, l'efficacité de la stratégie reste donc à prouver face à une seconde demande qui sera bien plus coûteuse...

h- Extension des droits

Pour rappel, la pétition du SNUipp-FSU « les mêmes droits pour tous, je signe ! », a été transmise à la directrice de l'AEFE en octobre. Le SNUipp a insisté pour avoir un calendrier de discussion et d'inscrire cette thématique dans le cadre des instances de dialogue social de l'AEFE.
Pour la FSU, la création d'un dispositif permettant le retour en poste après un congé parental ou congé formation et l'adaptation du mi-temps thérapeutique sont des priorités.
Une réunion dialogue social en amont du CT a permis à l'Agence de prendre connaissance de nos revendications. D'après la DRH, certains sujets comme le congé de solidarité familial et le congé de présence parentale pourraient faire l'objet d'une instruction car aucun obstacle statuaire n'est a priori visible.
Le SNUipp a précisé qu'il souhaitait des délais d'instruction rapide afin d'étendre à l'étranger des droits reconnus aux personnels en activité en France.

i- Détachement

L'AEFE fait état de contraintes de service plus fortes en France, les 25 refus de détachement de l'année passée lors des phases de recrutement prouvent que les DASEN utilisent le détachement comme variable d'ajustement de leur carte des emplois. Le SNUipp dénonce les avis défavorables de certains DASEN (Guyane, Seine-Saint-Denis...) qui créent une inégalité de traitement entre les personnels en France, le SNUipp fait également état de la situation des néo titulaires actuellement en stage en France et demande à l'Agence d'intervenir en amont du recrutement en particulier dans les départements déficitaires.
La Directrice précise qu'elle est en contact direct avec la DGRH du MEN, pour autant, sa demande d'intervention lors des réunions de recteurs n'aboutit pas. L'Agence a un besoin urgent de clarification pour avoir une visibilité sur les ressources mises à sa disposition à la rentrée 2015.
Le SNUipp s'étonne que l'Agence se trouve finalement en grande difficulté au moment où la pression devrait être moindre compte tenu des milliers de créations de postes en France. Le SNUipp ne peut que constater le manque de volonté politique pour défendre un réseau d'enseignement français de qualité à l'étranger.

4- Carte des emplois 2015-2016 – 3ème phase

Eléments statistiques par secteur géographique :
http://www.snuipp.fr/IMG/pdf/stats.pdf

Afrique subsaharienne

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Angola	Luanda	Lycée français Alioune Blandin Bèye				1 adjoint
Djibouti	Djibouti	Lycée français de Djibouti		1 adjoint		
Mauritanie	Nouakchott	Lycée français Théodore Monod				1 adjoint
Sénégal	Thiès	Ecole française Dr Guillet		1 adjoint		
Total			**0**	**2**	**0**	**2**

Djibouti : il s'agit du deuxième poste fermé suite à la diminution des effectifs, 150 élèves en moins prévus à Djibouti en raison du départ d'un nombre important de militaires.

Sénégal : L'Agence affirme ne pas avoir eu d'informations en ce qui concerne le départ à la retraite de la collègue, elle confirme donc la fermeture, il s'agit donc d'une mesure de carte scolaire.

Amérique

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Argentine	Buenos Aires	Lycée franco-argentin Jean Mermoz				1 adjoint
Chili	Concepción	Lycée Charles-de-Gaulle				1 adjoint
Costa Rica	Tres Rios	Lycée franco-costaricien				1 adjoint
Total			**0**	**0**	**0**	**3**

La décision de supprimer le poste d'IEN et celui de Conseiller pédagogique à Sao Paulo au Brésil et de les ouvrir (glissement) à Bogota en Colombie a été finalement reportée d'un an.

Asie-Moyen-Orient

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Emirats Arabes Unis	Dubaï	Lycée français international Georges Pompidou				1 adjoint
Inde	New Delhi	Lycée français de Delhi		1 adjoint		
Israël	Tel-Aviv	Collège français Marc Chagall		1 directeur		
Liban	Beyrouth	Lycée Abdel Kader		2 adjoints		
Total				**4**	**0**	**1**

Dubaï : l'ouverture se justifie par une augmentation importante et régulière des effectifs.
New Delhi : le responsable de zone est intervenu lors du CE et, en arguant du fait que l'établissement est bien doté en résidents et les effectifs en baisse, a demandé un geste de solidarité pour le réseau. La proposition de fermer un poste vacant au primaire a donc été adoptée avec les votes des parents d'élèves et de l'administration.
Tel-Aviv : on anticipe une augmentation des effectifs (second degré), il s'agit donc de professionnaliser la gouvernance de l'établissement par un glissement du poste de directeur résident à celui de principal expatrié
Beyrouth : il s'agit de la fermeture d'un poste non pourvu et d'un vacant, l'organisme gestionnaire souhaite faire des économies budgétaires car ces deux postes de résidents sont à coût complet pour l'établissement. Le SNUipp fait remarquer que le taux d'encadrement très bas au Liban, 10%, est en contradiction avec les objectifs de l'Agence. Par ailleurs ces suppressions, qui réduisent encore le nombre de résidents au Liban, et malgré une formation initiale et continue de qualité selon l'Agence, rendent le pays encore moins attractif.

Maghreb-Océan Indien

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Tunisie	Tunis	Ecole Robert Desnos				1 adjoint
Total			**0**	**0**	**0**	**1**

Tunis : l'ouverture s'explique par une augmentation des effectifs dans le primaire et l'arrivée de néo titulaires de retour de stage.

Europe

Pays	Ville	Etablissement	Fermetures		Ouvertures	
			Expatriés	Résidents	Expatriés	Résidents
Allemagne	Munich	Lycée français Jean Renoir		1 adjoint		
Danemark	Copenhague	Lycée français Prins Henrik		1 adjoint		
Finlande	Helsinki	Ecole française		1 adjoint	1 faisant fonc. Chef d'Etablis.	
Pays-Bas	Amsterdam	Lycée Van Gogh annexe d'Amsterdam	1 dir			1 dir
Royaume-Uni	Londres	Lycée français Charles-de-Gaulle		2 adjoints		
Total			**1**	**5**	**1**	**1**

Munich : L'Agence profite d'un départ pour supprimer un poste dans un établissement bien doté en titulaires selon elle, malgré la présence de TNR.
Copenhague : Suppression également dans un établissement bien doté en titulaires (redéploiement…)
Helsinki : En raison d'une probable augmentation des effectifs, l'agence transforme le poste de directeur résident en chef d'établissement expatrié (il n'y a pas de secondaire).
Amsterdam : Il s'agit du glissement du poste de directeur expatrié à celui de directeur résident. Le SNUipp déplore la méthode choisie pour consulter le CE, le recours au vote électronique montre en effet un manque de considération pour les instances. L'Agence répond que c'est exceptionnel et communique les résultats de ce vote : **7 pour, 8 contre et 3 abstentions**. Le Snuipp fait part de son inquiétude quant au recrutement d'un directeur résident, il y a 6 ans il n'y avait eu qu'un candidat.
Londres : En CE le vote a été majoritairement contre ces suppressions (départ à la retraite ou retour en France ou transformation en contrat local), malgré cela les suppressions ont a été confirmées en CT par l'Agence.

Bilan total carte des emplois 2015/2016 phase 3				
	1	**11**	**1**	**8**

Vote : 5 contre (FSU, UNSA)

5- Application à l'Agence du décret du MENESR relatif aux obligations de service

Il s'agit d'une mise en conformité des obligations de service des personnels du second degré suivant ainsi le décret du MEN, par conséquent l'Agence va revoir la circulaire 520 du 17 mars 2003 : http://www.snuipp.fr/IMG/pdf/7_obligations_de_services_circ-520_17_fevrier_2003.pdf
Il conviendrait également de revoir cette même circulaire pour le premier degré compte tenu du caractère obsolète des éléments.

6- Dialogue social à l'AEFE suite au mouvement de grève du 3 février 2015 / dialogue social dans les établissements et en centrale

Le SNUipp demande une réponse à la lettre de la FSU concernant l'amélioration du dialogue social au sein de l'opérateur, dénonçant les attaques autoritaires et arbitraires contre les droits syndicaux dans certains établissements et l'utilisation abusive des fins de mission. La FSU réclame de la Directrice qu'elle s'engage davantage sur ces différents points, le fonctionnement démocratique des établissements et de l'opérateur nécessite au minimum un rappel écrit à l'attention des chefs d'établissement et un retour sur les décisions de fin de mission qui frappent injustement les personnels.

La DRH se contente de faire un bilan du dialogue social en centrale (nombre de réunions, méthode de travail...)
La DRH revient également sur les fins de mission et précise qu'il s'agit de situations « exceptionnelles », le SNUipp répond qu'elles sont également injustes et arbitraires, fondées principalement sur des éléments subjectifs ou des conflits de personne.

La Directrice répond qu'elle est « d'accord avec tout » concernant les remarques de notre courrier...le SNUipp ne se contentera pas d'accord de principe mais exige des actes concrets.
La Directrice précise que le séminaire des partants traite de ces sujets chaque année et qu'un module de formation « ressources humaine » à l'attention des chefs d'établissement est expérimenté dans le réseau.

7- Avenir du réseau

La Directrice explique que, suite à la demande de la tutelle, une démarche d'ensemble est à envisager. Il faut faire l'état des lieux, définir les perspectives, répondre aux objectifs diplomatiques généraux et aux objectifs spécifiques de l'Agence. Il s'agit de croiser la loi de refondation et le POS, d'étudier le public et la demande, l'emprise immobilière et de respecter le plafond des emplois…
Actuellement, une pression forte est exercée sur le réseau Europe avec la mission du doyen Perret dont les conclusions sont attendues début juillet. La FSU regrette que lors de ses visites le doyen Perret ne rencontre pas les personnels. La Directrice s'engage à en faire la demande. Le SNUipp reste inquiet quant aux finalités de la mission qui visent à faire mieux avec moins, privilégient l'offre privée à l'établissement public et souhaitent des propositions quant au redéploiement des personnels titulaires.
Le plan Maroc qui s'est déroulé en plusieurs étapes, est cité en exemple et va servir de test. Sa mise en place est prévue à la rentrée 2015.

- réunion entre le SCAC et les chefs d'établissements,
- propositions à la tutelle et arbitrages,
- point financier,
- dialogue et propositions aux parents d'élèves et aux personnels.

La FSU regrette que les remarques des personnels ne soient pas prises en compte alors qu'on en est déjà au chiffrage. Le chef de secteur répond qu'il ne s'agit que d'une base de discussion.

8- Retour sur les élections professionnelles

La DRH fait état de la dernière réunion de la plate-forme syndicale concernant le bilan des dernières élections (résultats, bilan des opérations, crédit temps syndical...). La FSU se déclare satisfaite de la méthode de travail qui assure la transparence sur le bilan, permet de faire état des dysfonctionnements et des recherches de solutions. La FSU se déclare également très attachée au vote papier qui assure une meilleure participation des personnels.

9- Questions diverses du SNUipp-FSU

I. Questions relatives à la gestion des personnels

Recrutement des expatriés 1er degré : *Cette année, seulement 43% des candidats convoqués en entretien sont des femmes. Que compte faire l'agence pour rééquilibrer le ratio hommes/femmes au recrutement des directeurs ?*

Réponse de l'Agence : Comme chaque année, les éléments statistiques sur la campagne de recrutement des expatriés sont présentés en deux temps : point d'étape lors de la CCPC de mars et éléments globaux et définitifs lors de la réunion bilan de juin.

Les éléments relatifs au ratio hommes/femmes ont donc été précisés aux membres de la CCPC le 2 mars 2015. Il a été indiqué lors de cette réunion que les femmes représentent 43 % des candidats invités en entretien et 45% des candidats ayant une proposition de poste.
Ce ratio s'explique par le faible vivier de candidatures féminines ayant une expérience de direction d'une école de taille importante, expérience recherchée dans les profils de poste. De plus les femmes semblent moins susceptibles de solliciter des postes dans des zones considérées peu attractives.
L'Agence prête une attention toute particulière à ces ratios, néanmoins, il est rappelé que l'AEFE recrute sur candidatures et a pour critère premier l'adaptation profil/poste.

La barrière du nombre de classes dirigées (8), en même temps qu'elle limite le nombre global de candidatures, pénalise davantage les femmes, plus nombreuses à exercer comme directrices sur les petites écoles en France. Le SNUipp continue de revendiquer l'abaissement du nombre de classes dirigées (à 5), ce qui permettrait d'augmenter le ratio de candidatures féminines dans ce type de recrutement.

Recrutement des résidents (zone Afrique) : *des candidatures de résidents à un changement d'affectation sont rejetées au motif qu'ils n'ont pas déclaré auparavant leur poste susceptible d'être vacants. Pour nous, rien ne justifie cette « règle » improvisée. Il y a rupture d'égalité avec les autres candidats (de France) qui ne sont pas soumis à ce préalable. Rien ne doit donc les obliger à se déterminer avant les opérations de recrutement. Quelle est la réponse de l'agence ?*

Réponse de l'Agence : A titre liminaire, il convient de rappeler qu'il n'y a pas de changement d'affectation à l'Agence mais des candidatures sur des postes vacants ou susceptibles de l'être.
Cette question fait sans aucun doute écho à une situation individuelle. Dès lors qu'un résident candidate dans le réseau, il le fait par la voie hiérarchique et son chef d'établissement est donc nécessairement informé et peut déclarer son poste comme susceptible d'être vacant.

La réponse de l'Agence confirme notre point de vue, il n'y a aucune raison pour bloquer les dossiers de collègues dans la mesure où ils déclarent leur poste susceptible d'être vacant avant les CCPLA de recrutement.

Recrutement des résidents (Tunisie) 1er degré : *A l'ERLM, les collègues affectés à La Soukra sont contraints d'effectuer 3 ans de contrat avant de pouvoir postuler dans un autre établissement de l'EGD. Les écoles d'un même EGD ont le même code RNE, cette barrière des 3 ans n'a donc pas à s'appliquer. Qu'en dit le secteur Maghreb ?*

Réponse de l'Agence : l'Agence confirme que les écoles de l'EGD et la Soukra ont le même code RNE et que, sur le principe, rien ne stipule qu'un agent, affecté à la Soukra, soit contraint d'effectuer 3 ans de contrat avant de pouvoir postuler dans un autre établissement de l'EGD.
Toutefois, cette mesure a été appliquée au regard de considérations pédagogiques recevables, dans
l'intérêt des élèves. Une raison majeure de cette disposition était de stabiliser l'équilibre et la cohésion d'une équipe pédagogique afin de sécuriser et pérenniser certains pans du projet d'établissement.

Cette réponse à double niveau n'est pas satisfaisante. L'ouverture d'un dialogue local permettra certainement d'avancer en bonne intelligence sur ce dossier.

Recrutement des résidents : *Nous réitérons notre demande d'ajustement de la circulaire recrutement afin de ne pas bloquer les candidatures des agents qui suivent leur conjoint (hors AEFE et MAEDI) et qui n'ont pas effectué 3 ans de contrat initial. Cette clause, qui ne concerne qu'un très faible nombre d'agents, est pénalisante pour la carrière des enseignants concernés (le plus souvent des femmes). Rappel de notre proposition du 16 décembre : remplacer « Les candidatures d'agents ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans leur poste seront rejetées, hormis situation particulière relevant des priorités de l'agence » par « Les candidatures d'agents ayant*

moins de 3 ans d'ancienneté dans leur poste seront rejetées, sauf en cas de suivi ou de rapprochement de conjoint (marié ou PACS).

Réponse de l'Agence : Comme lors du CT du 16 décembre 2014, il est rappelé qu'afin d'être la plus pertinente, la plus complète et la plus opérationnelle possible, l'instruction générale du 14 janvier 2013 est le fruit d'un travail collaboratif entre la direction des ressources humaines, les secteurs géographiques et un panel de chefs d'établissements et de coordonnateurs de zone ; elle a également fait l'objet de réunions de dialogue social. Elle a enfin été soumise à l'avis des Comités techniques des 4 décembre 2012 et 10 janvier 2013. Cette instruction a vocation à être pérenne et il n'est pas envisagé de la modifier. Cependant, il est à noter que les refus de candidature opposés à des agents ayant moins de 3 ans d'ancienneté et en situation de suivi de conjoint sont très marginaux. Bien évidemment, lorsque la DRH est exceptionnellement saisie de situations individuelles particulièrement sensibles de suivi de conjoint, elle les examine au cas par cas. Il en a été ainsi pour les recrutements 2013 et 2014. Néanmoins, l'Agence confirme que les candidatures de résident ayant moins de trois ans d'ancienneté resteront non recevables, hormis les situations relevant des priorités de recrutement de l'Agence.

***Russie, Moscou** : Depuis janvier 2014, le lycée ne peut plus demander de **visas de travail** pour ses recrutés locaux français. Quelles solutions pour le recrutement si l'établissement ne peut plus compter que sur les seuls conjoints d'expatriés bénéficiant d'un visa d'ayant droit ?*

***Russie :** Faute de visas de travail, quelle est la validité juridique des contrats des recrutés locaux français ? Comment se règlent les questions de retraite, de cotisations sociales et de fiscalité dès lors que leurs contrats ne sont pas reconnus ?*

Réponse de l'Agence : depuis le 1er janvier 2014, il n'est plus possible d'obtenir de visa de travail en tant que collaborateur technique de l'Ambassade pour un nouveau personnel français en contrat local. Actuellement tous les recrutés locaux français travaillant au lycée français bénéficient d'un visa de travail en bonne et due forme soit parce qu'ils ont été embauchés avant le 1/1/2014, soit parce qu'ils bénéficient d'un visa d'ayant-droit.
Actuellement, il n'est pas possible de négocier sur ce point avec les autorités russes mais le poste est très impliqué car ces nouvelles dispositions s'appliquent également pour le personnel recruté localement à l'Ambassade. Selon des informations dont dispose l'Agence, la rentrée 2015 devrait être effectuée sans que de nouveaux personnels ne soient concernés par ces dispositions.

Le SNUipp fait remarquer que si le problème relatif au visa de travail ne se pose pas à la rentrée prochaine, il finira bien par se poser un jour : le recrutement des nouveaux contrats locaux est actuellement limité aux seuls détenteurs d'un visa d'ayant droit, ce qui restreint les possibilités de choix.
Le SNUipp constate également que sa deuxième question n'a pas reçu de réponse. Il suppose que cela est dû au fait que le problème ne se pose pas encore. Il souhaite toutefois élargir celle-ci à tous les recrutés localement avant janvier 2014. En effet, il a été informé par ses syndiqués que le droit russe, dont les "coutumes" à respecter sont pourtant mentionnées dans la rédaction des contrats, ne reconnaîtrait pas ceux ci comme des contrats d'enseignants voire comme des contrats de travail valides tout court, et ce même avec visa de travail. Se poseraient alors, comme cela a été le cas en Turquie voici peu, de la protection juridique des enseignants dans le cadre de leurs fonctions, mais aussi des cotisations sociales et des retraites. L'Agence diffère sa réponse et reviendra vers le SNUipp quand elle aura obtenu de l'établissement plus d'informations à ce sujet.

III. Problèmes financiers / matériels

***Alicante, avantage familial :** A défaut de parution des nouveaux montants de l'AF, les résidents qui règlent les frais de scolarité sur la base des tarifs de l'an dernier sont menacés de poursuites par l'établissement. Que compte faire l'agence pour régler cette situation ?*

Réponse de l'Agence : Le lycée français d'Alicante est un établissement MLF. Il appartient donc à

cette association de fixer les modalités de recouvrement des frais de scolarité.
Néanmoins, on peut observer que le différentiel entre les frais de scolarité 2014/2015 et l'avantage familial 2013/2014 n'est pas en défaveur des résidents, notamment pour les élèves inscrits dans le premier degré.
La réponse de l'Agence n'est pas satisfaisante, les pressions doivent cesser, l'arrêté doit sortir au plus vite afin d'actualiser les montants. Dans l'attente, la FSU maintient sa consigne syndicale (voir point 3 b).

***Rome : Point sur la procédure judiciaire en cours** à l'encontre de 3 collègues du lycée Chateaubriand faisant suite à l'accident d'une élève. Quelles sont les suites possibles ? Qu'entend faire l'agence pour protéger les collègues ?*

Réponse de l'Agence : les trois collègues du premier degré, surveillants au moment des faits sont "sous enquête" et à ce titre doivent signaler leur sortie du territoire. Ils ne sont pas inculpés. La plainte déposée au pénal est une plainte contre l'établissement, c'est-à-dire une plainte contre X et non une plainte nominative.
Pour connaître le motif de la plainte, il aurait fallu que l'un des trois enseignants mandate l'avocat de l'établissement, même pour quelques jours, le temps de consulter le dossier et de rencontrer le juge.
Le proviseur a maintenu le contact régulièrement de même que le CDAEFE qui est venu deux fois à la rencontre des enseignants pour leur apporter le soutien de l'Agence.
Deux collègues ont déposé une lettre adressée à Madame la Directrice de l'AEFE pour demander la protection individuelle des fonctionnaires.
L'Agence précise que les demandes de protection fonctionnelle des personnels concernés feront l'objet d'une étude bienveillante.

Le SNUipp restera vigilant quant à l'aide effective apportée par l'Agence aux collègues concernés.

***Russie :** Quel est la réponse au mouvement de grève reconductible local concernant **la perte du pouvoir d'achat des recrutés locaux** suite à la dévaluation du rouble ? Depuis le 1er septembre, le rouble a perdu 35% de sa valeur. Quelles mesures l'agence envisage-t-elle de prendre pour compenser cette perte de pouvoir d'achat ?*

Réponse de l'Agence : dans le contexte actuel de baisse brutale du taux de change euros/roubles, et pour répondre aux inquiétudes des personnels recrutés locaux mais aussi des familles, des mesures financières ont été proposées au conseil d'établissement du 19-02-2015.
Une augmentation des rémunérations des recrutés locaux a été mise en place au 1er janvier 2015 de 10% pour le niveau 1; de 7,15% pour les niveaux 2, 3,4 et 5 et de 5,13% pour le niveau 5.
La revalorisation de la grille salariale proposée au CE du 19 février 2015, avec effet rétroactif au 1er janvier 2015, a pour objet de tenir compte de la réalité de l'inflation constatée en Russie: une augmentation de 10% pour le niveau 1 de la grille salariale (indice 100 à 147), de 12,93% pour les niveaux 2,3,4 et 5 (indice 134 à 389) et de 15,80% pour le niveau 5 (indice 399 à 447).
In fine, tous les personnels recrutés locaux obtiendront une revalorisation de 21% (en deux temps) par rapport aux salaires 2014.

Le SNUipp prend acte des mesures. Il souligne toutefois qu'elles sont encore loin de satisfaire les revendications actuelles des recrutés locaux de Moscou et en profite pour en faire un rappel complet. Il s'étonne au vu de l'important fond de roulement de l'établissement actuel réalisé en vue d'un projet immobilier qui semble marquer le pas qu'il ne soit pas possible d'apporter un coup de pouce supplémentaire aux rémunérations. Il met aussi en avant l'augmentation importante des charges (écolages, loyers réglés en euros ou ceux en roubles qui sont soumis à l'inflation) que connaissent les collègues en contrat local.
Il pointe les bénéfices récemment opérés grâce à la dévaluation du rouble: une majeure partie des frais de scolarité sont réglés en euros alors que les contrats locaux sont rémunérés en roubles.

L'Agence rappelle en dernière réponse qu'elle a aussi proposé une remise sur les frais de scolarité (dont la valeur ne satisfait pas non plus les recrutés locaux) et continue à affirmer malgré tout que

les mesures proposées répondent de manière adéquate à la perte du pouvoir d'achat des collègues.

Pour le SNUipp, des conditions salariales peu attractives, un positionnement juridique flou de l'administration sur les contrats et la situation actuelle relative au visa de travail sont autant de facteurs qui risquent de réduire le vivier du recrutement local à l'EGD de Moscou dans un futur proche. Il restera vigilant sur tous ces points.

IV. Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie

Zone Amsud : Relations difficiles entre les enseignants et l'IEN
visites hors inspection *: les enseignants n'en refusent pas le principe mais ils sont tenus de fournir un dossier identique à celui qui est demandé lors d'une inspection (dossier déjà lourd). Cette surcharge de travail inutile (pour un temps passé d'à peine 30 minutes) est mal vécue par les collègues qui voient davantage, dans ces visites, une forme de contrôle tatillon qu'un véritable aspect formatif.*
liberté pédagogique : *Projets imposés (Journée des sciences) sans laisser aucune initiative aux équipes pédagogiques, remise en question du dispositif bilingue au Paraguay pourtant soutenu par l'IEN précédent sans discuter avec les acteurs ;*
remise en question de l'organisation des ***APC*** *à Cali et à Bogota ;*
exigence de faire passer les évaluations CE1/CM2 alors qu'elles n'avaient plus de caractère obligatoire ;
appréciations d'enseignants portant sur la manière de servir et non sur la qualité pédagogique ;
recadrages continuels d'enseignants et autres « mouchages » en public.
Ce n'est pas ce niveau de relation que les enseignants souhaitent entretenir avec leur IEN. Ils souhaitent être écoutés et respectés.

Réponse de l'Agence :
1. Visites hors inspection
L'IEN met en place 2 catégories de visites permettant d'évaluer le fonctionnement d'un cycle : des inspections pour les résidents et des visites de classe pour les recrutés locaux.
Pour ces deux modalités, l'IEN demande qu'un document préparatoire soit complété par les enseignants.
Afin d'assurer le suivi de la mise en application des notions abordées dans le cadre des stages qu'elle a encadrés et donner des conseils aux enseignants, l'IEN organise des observations de classe de 30 minutes (souvent à la demande des enseignants) pour lesquelles aucun document préparatoire n'est demandé.
Ces observations de classe sont également proposées, à la demande des directeurs ou des enseignants, pour mesurer la mise en place de recommandations données lors d'une première mission (p. ex. des ateliers de langage en maternelle ou des dispositifs bilingues).
2. Liberté pédagogique
L'IEN a pour principe de n'imposer aucun projet pédagogique ce qui inclut les APP (Actions pédagogiques pilotes).
En revanche, elle encourage la mise en place de certains projets, notamment au service de l'oral (par ex. APP monde « Ambassadeurs en herbe »).
3. Remise en question de l'organisation des APC à Cali et à Bogota
Tel que précisé dans le décret MENESR N°2013-77 du 24 janvier 2013 portant sur l'organisation du temps scolaire et la circulaire MENESR N°2013-017 du 6 février 2013 portant sur l'Organisation du temps scolaire dans le premier degré et des activités pédagogiques complémentaires, « L'organisation générale de ces activités pédagogiques complémentaires est arrêtée par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription, sur proposition du conseil des maîtres. Les dispositions retenues à ce titre sont inscrites dans le projet d'école. Le maître de chaque classe dresse, après avoir recueilli l'accord des parents ou du représentant légal, la liste des élèves qui bénéficient des activités pédagogiques complémentaires ».
Les activités pédagogiques complémentaires proposées par les établissements de Cali et Bogota ne répondaient pas à cette exigence.

4. Exigence de faire passer les évaluations nationales CE1 et CM2

L'IEN incite à la passation des évaluations nationales à la fin de chaque cycle (sans pour autant l'imposer) pour un travail interne à l'école. Les résultats obtenus dans le cadre de ces évaluations permettent de réajuster les enseignements en amont et en aval.

5. Appréciation d'enseignants sur la manière de servir et non sur la qualité pédagogique

Tel que précisé dans le Code de l'Éducation (article R241-19), les inspecteurs de l'éducation nationale veillent à la mise en oeuvre de la politique éducative arrêtée par le ministre chargé de l'éducation. À cet effet, ils évaluent et inspectent dans l'exercice de leur compétence pédagogique le travail individuel et le travail en équipe des personnels enseignants des écoles, et s'assurent du respect des objectifs et des programmes nationaux de formation, dans le cadre des cycles d'enseignement.

À ce titre, l'IEN est dans son rôle comme en témoignent ses rapports d'inspection.

6. Recadrage des enseignants

L'IEN formule des recommandations chaque fois que cela s'avère nécessaire. Cela a effectivement été le cas dans cette zone en raison de comportement inadaptés.

Le SNUipp juge la réponse globalement rassurante pour les personnels de la zone AmSud.
Cependant, il ne comprend pas dans le troisième point sur les APC à quelle exigence non remplie du large extrait de texte officiel cité il est fait exactement référence.
Si l'opposition de l'inspectrice de zone portait sur la forme adoptée par l'organisation des APC, il rappelle les échanges en instance avec le service pédagogique au sujet de l'interprétation du télégramme diplomatique en date du 8/02/2013 qui ont conduit ce même service à reconnaître que les heures d'APC pouvaient aussi être intégrées aux 26h et n'avaient pas vocation <u>obligatoirement</u> à s'ajouter à celles-ci.
Si l'opposition de l'inspectrice portait sur le contenu des APC, il souligne que l'organisation qu'elle propose actuellement dans sa zone semble conduire à privilégier uniquement l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leur apprentissage.
Pour le SNUipp, les APC ne doivent pas être prétexte à faire revenir par la fenêtre le dispositif d'Aide Personnalisée décrié par les enseignants et mis à la porte par la nouvelle organisation des 108 heures.
Le SNUipp souligne, en citant lui aussi la circulaire MENESR N°2013-017 du 6 février 2013, que les APC peuvent permettre aussi une aide au travail personnel ou la mise en œuvre d'une activité prévue par le projet d'école, comme par exemple un journal d'école ou la réalisation d'une fresque…
Sur les trois derniers points, le SNUipp rappelle qu'il vaut mieux d'abord convaincre les collègues que vaincre par la force et qu'il est arrivé à l'IEN, contrairement à ce qui est dit, de sortir dans ses rapports de la limite de l'exercice de la compétence pédagogique. Enfin, dans le ton adopté par l'IEN par rapport à des collègues loin de faire toujours preuve de "comportements inadaptés", la courtoisie, la diplomatie, ainsi que les bonnes pratiques de gestion des personnels rappelées à juste raison au Séminaire des partants ne devraient pas être négligées ou oubliées.