



Le gouvernement souhaitait une réforme de l'EFE (Enseignement Français à l'Étranger) après en avoir brutalement réduit le budget (coupure de 33M€ en juillet 2017). Le président de la république a fixé comme objectif le doublement du nombre d'élèves scolarisés à l'horizon 2025 (puis 2030). Une annonce surprenante, reprise par tous.

C'est dans ce contexte que le premier ministre a commandé un rapport à Mme Cazebonne, députée des Français de l'étranger, auparavant chef d'établissement Mission Laïque Française à Palma de Majorque.

Outre l'objectif de doublement, la commande du premier ministre porte "en particulier" sur: "les mesures susceptibles de favoriser l'accroissement du nombre d'établissements partenaires" et "la possibilité de stratégie de partenariat avec le secteur éducatif privé" ! (- → [Lettre de mission](#).)

→ [Rapport complet](#) (332 pages)

→ [Synthèse du rapport](#) (52 pages)

Ce rapport est basé sur les résultats d'une enquête lancée auprès de toutes les personnes ayant un lien, de près ou de loin, avec l'EFE, et sur de nombreux entretiens que Mme Cazebonne a pu avoir avec les différents acteurs du réseau. Pour le SNUipp, le mérite de ce rapport tient principalement à son exhaustivité : rappels du contenu des différents rapports parus ces dernières années, collecte de données sur les Français de l'étranger et la scolarité de leurs enfants, recueil d'informations sur les personnels et leurs différents statuts.

En revanche, adepte du "en même temps", les 146 recommandations qu'elle propose sont souvent contradictoires et ne permettent pas d'envisager un avenir serein pour le service public d'éducation à l'étranger et son opérateur principal, l'AEFE. Les termes utilisés et certaines recommandations vont clairement dans le sens de la privatisation des établissements et de ce fait vers une précarisation de la situation des personnels.

On notera la remise en cause du rôle des organisations syndicales représentatives, tout comme le peu de prise en compte de la spécificité du 1er degré sans parler de la présence plus que limitée dans ce rapport de la MLF (Mission Laïque Française), deuxième opérateur de l'EFE par le nombre d'élèves scolarisés.

Nous avons retenu plusieurs thèmes et pour chacun d'eux, nous commenterons les recommandations qui nous semblent les plus contestables voire dangereuses.

SOMMAIRE

Homologation des établissements.....	3
Statut des personnels.....	5
Détachement, recrutement, mobilité.....	6
Formation initiale et continue.....	8
Financement.....	9
Dialogue social.....	10
Renforcer le rôle des parents d'élèves.....	10
Conclusion.....	11
Annexes.....	12

Homologation des établissements

L'homologation est une procédure qui permet à un établissement scolaire situé à l'étranger d'être reconnu par le ministère des affaires étrangères et le ministère de l'éducation nationale. Les critères (programmes, personnels, examens, langue, locaux, gouvernance, principes fondamentaux de l'enseignement public en France...) qui sont utilisés vérifient que l'enseignement est conforme avec celui dispensé en France. C'est une commission interministérielle qui statue chaque année sur les demandes des établissements.

Cette homologation permet aux familles d'avoir accès aux bourses scolaires et aux enseignants de pouvoir être détachés auprès de l'établissement.

Une vérification est prévue tous les 5 ans. Tous les établissements (en gestion directe, conventionnés et partenaires) y sont soumis.

Madame Cazebonne propose d'assouplir les règles d'homologation pour les adapter en fonction de la situation locale. Elle propose également que la place des langues soit renforcée car elle estime que la "part d'enseignement en français (qui) nuit au développement des effectifs dans les zones concurrentielles." Comment peut-on avoir l'objectif de développer la francophonie en limitant la place de la langue française dans l'enseignement. Cette phrase montre également que Mme Cazebonne n'a pas pris la mesure de l'enjeu réel de l'EFE : les familles viennent dans les établissements car ils veulent un enseignement comme en France et pas une pâle copie.

Autres aménagements proposés : 1 titulaire au primaire et 1 au second degré, délai d'obtention d'1 an au lieu de 2 actuellement.

Nous ne pouvons être d'accord avec cet assouplissement qui créerait une discontinuité de l'enseignement français de l'étranger alors que c'est justement la continuité du réseau qui fait son succès (mêmes programmes, même organisation pédagogique partout dans le monde). Au contraire, nous sommes partisans d'un renforcement de cette procédure notamment en incorporant des critères liés aux droits des personnels et au dialogue social.

L'idée cachée derrière cet assouplissement, c'est d'accorder davantage d'homologations pour multiplier les établissements partenaires. Ceci permet aux investisseurs privés de s'afficher "AEFE/MEAE" et "MEN", de bénéficier de la réputation du réseau, sans en avoir les exigences (vues ici comme "contraintes"). Nous en avons déjà l'exemple en Égypte, en Tunisie, au Maroc et même en Russie.

Madame Cazebonne veut aussi modifier les critères du conventionnement pour aller vers le modèle du lycée français de Mexico où les seuls personnels payés par l'AEFE sont des expatriés (subvention cachée vers un établissement complètement privé), les autres étant en détachement direct donc de droit local avec des droits liés au droit mexicain (voir réponses aux questions posées par le SNUipp aux collègues en poste à Mexico).

La multiplication de ces établissements partenaires (homologués) pose aussi la question de la transparence des financements : participation aléatoire à la formation continue, contrôle des bourses scolaires.

On notera aussi une pratique qui tend à se répandre avec des personnels de direction ou de l'administration de l'AEFE retraités du réseau qui utilisent leur carnet d'adresses pour créer des établissements privés ou pour proposer leurs services de conseil pour concurrencer les établissements du réseau.

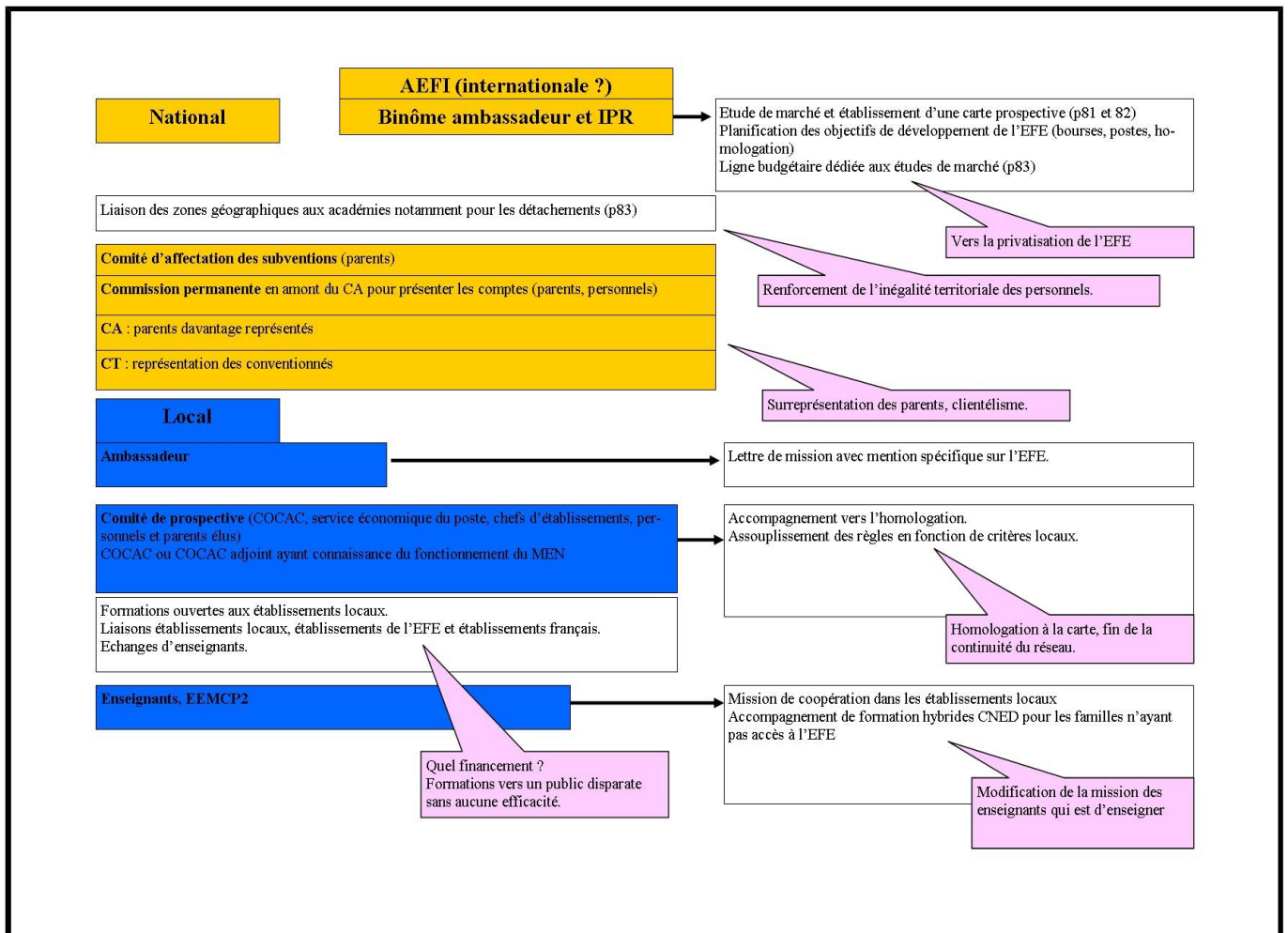
Dans le rapport

- "organiser les conditions d'une plus grande autonomie" (p55)
- changement de nom de l'AEFE pour AEFI (internationale ?) (p72)
- "Déni du risque concurrentiel" comme point faible de l'AEFE notamment face aux écoles anglophones. (p74)

Statut des établissements

- Conventionnés

- Assouplir les règles du conventionnement. (R127)
- Déconventionnement comme solution (p75)
- EGD : Permettre l'accès au prêt. BUDGET
- Partenaires
 - Augmentation de 14 695 élèves dans les partenaires entre 2014 et 2018 au Maghreb et au Proche-Orient.
 - "Les PDL seront demain ... des ressources incontournables."(p41)
 - S'assurer que les partenaires participent à l'effort financier pour la formation continue (R102) 4,7 millions manquants.
 - Formation continue accessible aux futurs établissements homologués. (R48)
 - Participations financières des partenaires à la formation continue échelonnées. (p143)
 - Montant des bourses versées aux partenaires difficilement contrôlables (p75)
- Revoir le processus d'homologation (p11) → Assouplissement des règles de l'homologation :
 - en fonction des contraintes locales (p98)
 - faire une place plus importantes aux autres langues (R38, R39, R40, R41)
 - "part d'enseignement en français qui nuit au développement des effectifs dans les zones concurrentielles." (p57)
 - réduire les délais (1 an) (R42)
 - "suivi tous les 5 ans pas suffisant." (p57)
 - respect des règles de gouvernance
 - présence d'un titulaire au primaire et d'un titulaire au second degré
 - suivi annuel interne de l'homologation (auto-évaluation) (R49, R50, R51)



Statut des personnels

Détachés auprès de l'AEFE

Expatriés : environ 450 enseignants expatriés au total dont 200 environ au 1^{er} degré occupant les fonctions de directeur, maître formateur ou CPAIEN, recrutés en CCPC (Commission Consultative Paritaire Centrale).

Résidents : environ 5250 enseignants résidents dont 2000 au 1^{er} degré; fonctionnaires de l'EN présents depuis 3 mois au moins dans le pays de recrutement (ou y suivant leur conjoint) recrutés en CCPL (Locale), sur des fonctions d'adjoint, et de direction aussi parfois.

Autres enseignants de l'AEFE

Titulaires Non Résident (TNR), c'est-à-dire en position de disponibilité de l'EN et qui exerce à plein temps sous contrat local : environ 600 dans le réseau (mais valeur < réalité). Leur nombre est pris en compte dans le calcul du taux d'encadrement par des titulaires (sans avoir le détachement ni le contrat correspondant à leur statut) qui conditionne l'accès à l'homologation.

Non titulaires en contrat local : 18 600 enseignants sur les deux degrés

Autres détachés

Détachés directs auprès d'établissements homologués (partenaires), du réseau MLF ou « privés » : environ 2800 pour les deux degrés

Madame Cazebonne propose de créer un statut unique de détaché direct. Ce statut n'est pas satisfaisant pour les enseignants car, même s'ils sont détachés, ils sont avant tout des personnels de droit local soumis à la réglementation du pays d'accueil et bénéficient le plus souvent de droits beaucoup plus restreints que les personnels en France. Ils sont dépendants le plus souvent du bon vouloir des comités de gestion ou des chefs d'établissements (horaires de travail surchargés, fin de contrat brutale ...). Les personnels de droit local dans les établissements de l'AEFE bénéficient jusqu'à présent de droits qui tendent vers ceux des résidents mais une fois que ces derniers auront disparu, ces mêmes droits seront remis en cause comme cela a été le cas dans les Instituts français à l'étranger. Les salaires baisseront et les personnels détachés directs ne seront plus en mesure de payer leurs cotisations retraite en France. Il ne faut pas oublier que ce qui protège les enseignants dans l'EFE, c'est le cadre de l'enseignement public.

Mme Cazebonne parle de la position de TNR comme d'un « statut administratif » alors que ce sont avant tout des titulaires de l'EN en disponibilité, employés en contrat local, dont la position « normale », vu leur statut, devrait être le détachement.

La limitation dans le temps des détachements introduite par la note de service du MENJ et approuvée par Mme Cazebonne montre pourtant d'ores et déjà ses limites même si on ne peut établir un véritable bilan dès la première année. Nous constatons que sur certains postes, l'AEFE et la MLF n'arrivent pas à recruter. Le nombre de candidats a largement baissé en 2019. C'est surtout la mobilité au sein de l'EFE qui s'est fortement réduite. Nous serons vigilants sur ce point pour vérifier si cette tendance se confirme dans les années qui viennent.

Madame Cazebonne veut également créer un référentiel de l'enseignant en poste à l'étranger différent de celui qui existe en France. On n'en voit pas l'utilité puisque les familles veulent avant tout des enseignants exerçant leur métier comme en France. D'ailleurs, l'ensemble des usagers reconnaît la qualité pédagogique des personnels titulaires exerçant à l'étranger. Ce qui n'empêche une adaptation au contexte local (linguistique, culturel, etc.) comme ce qui existe dans les écoles en France.

L'ensemble des recommandations va dans le sens d'une précarisation des statuts des personnels et d'un retour à la situation qui existait avant la création de l'AEFE : établissements riches et établissements pauvres avec des recrutements faciles dans un cas et impossibles dans l'autre.

Les établissements se retrouvent en situation de concurrence pour les recrutements parfois même au sein d'un même pays.

Dans le rapport

Expatriés :

- Formation inadaptée, moyens insuffisants, pas de valorisation au retour. Cela concerne plutôt les EEMCP2.
- Ils devraient être chargés de mission d'évaluation pour les CL (Contrat Locaux) pour une formation initiale en vue d'une titularisation.
- L'expérience des EEMCP2 (Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du second degré) à l'étranger devrait être prise en compte pour le passage à la classe exceptionnelle. (p.30)

Résidents :

- Modifier la lettre de mission (p.32)
- Créer un référentiel comme en France (p.62)

Nouveau statut unique :

- De type expatrié moins disant puis passage en local (décision des représentants des parents) (R92, R93, R94, R95)
- Systématisation de la lettre de mission.
- 1500 détachés supplémentaires en vue du doublement des effectifs.
- "Le détachement direct reste une opportunité pour développer le réseau scolaire français". (p.62)

PDL (Personnel de Droit Local) :

- Accès à la disponibilité de droit dans les pays où le système de retraite est plus favorable que le système français. (p.35)
- **67 % de PDL non titulaires sur le réseau en 2017.** (p.39)
- "jungle" sur la rémunération des CL voire concurrence dans un même pays. (p.41)
- **Les chefs d'établissement reconnaissent que le recrutement des PDL est difficile faute de candidats francophones et que les rémunérations sont trop faibles.** (p.239)

TNR (Titulaires Non Résidents) :

- Annuités d'avance pour les TNR (bonus dépaysements) p.35.
- Prise en compte dans le taux d'encadrement.

Qualité

Faiblesses du réseau relevées par les enseignants : formation RH des directions, diminution des titulaires et des détachés, différents statuts pour un même travail, formation des PDL, dialogue social, financement de l'état (p.203)

Qualité pédagogique du réseau reconnue par tous les acteurs : parents, postes diplo, anciens élèves, enseignants, conseillers consulaires.

Qualité des enseignants (p.121) Les RH n'ont pas su gérer ...

74% des 8416 familles ayant répondu apprécient l'excellence pédagogique du réseau. (p.11)

Valorisation des acquis et des compétences lors du retour en France : faut-il imaginer des postes à profil pour les personnels enseignant de l'EFE ?

Détachement, recrutement, mobilité

Mobilité

Le recrutement dans l'EFE ne peut être réservé à certaines académies ou départements non-déficitaires, ce qui équivaldrait à rompre l'égalité entre les personnels. Les collègues travaillant dans ces zones sont déjà pénalisés par la situation locale souvent problématique. La question de la mobilité à l'étranger est un droit pour tous et les enseignant-es des départements déficitaires ou peu attractifs ne doivent pas en être empêchés. Le SNUipp rappelle son attachement à une mobilité choisie et non

imposée ou contrainte. C'est pourquoi la mobilité des collègues durablement installés et résidant à l'étranger doit être prise en compte. Le coût de la mobilité extra-métropolitaine ne doit pas être à la seule charge des agents.

Présumer de l'avis des parents sur la mobilité pour que de nouvelles compétences soient mises à disposition des établissements est réducteur, les familles sont surtout attachées à la stabilité et à la qualité de l'enseignement.

Le SNUipp ne peut accepter un ratio minimum ou maximum de personnels "certifiés français" qui permettrait de maintenir le niveau d'excellence. La pratique consistant à calculer le taux d'encadrement en incluant les résidents et les titulaires employés en contrat local nous paraît incompatible avec la notion de service public à l'étranger même si cela permet, comme suggéré dans le rapport, d'accélérer le redéploiement des titulaires vers des zones moins attractives sans attendre les effets de la note de service du MEN. La systématisation de la position de TNR pose un réel problème de précarisation pour les personnels et de budget pour les établissements. Si certains résidents seraient obligés d'accepter un contrat local en raison de leur situation personnelle, il faut noter que beaucoup ne continueraient pas en contrat local.

Renouvellement de détachement

Les représentants des parents ne peuvent être juges de la qualité des personnels susceptibles de rester en détachement ou non dans les établissements. On ne peut qu'imaginer les critères qui seraient déterminants. **Les parents, bien qu'acteurs très importants du réseau, ne sont pas légitimes pour juger du professionnalisme des enseignants.** Cette recommandation relève d'une pure démagogie qui peut se révéler dangereuse.

Le rapport reconnaît par ailleurs que la stabilité des équipes est importante (préserver un socle d'expérience et d'ancienneté afin d'éviter une rotation trop importante ... p.137), encore une contradiction.

Recrutement

Le recrutement d'anciens élèves, de retraités et de personnel non formé, pratiques bien connues à la MLF, n'est pas une solution pour maintenir le niveau d'excellence pédagogique "une réputation se gagne lentement mais se perd rapidement" (p.104)

Madame Cazebonne reconnaît un déficit en nombre de titulaires et propose de recruter 1500 détachés supplémentaires. Mesure pour laquelle elle n'explique aucun financement ni dotation au niveau du MEN.

Statut unique

Le SNUipp ne peut accepter la fin du statut de résident qui entraînerait une précarisation des statuts à l'étranger, les établissements devenant les employeurs directs au détriment de l'AEFE. Le statut de résident, à côté de celui d'expatrié et de contrat local déjà existants, ouvre des droits (santé / vieillesse / formation) dans un cadre garanti et explicite pour les enseignants exerçant à l'étranger. C'est ce statut qui doit être renforcé pour que tous les titulaires puissent y accéder.

Un nouveau statut unique de détaché ne garantit pas pour chaque agent des droits suffisants.

Si l'on permettait aux EGD de recruter en détachement direct, Il faudrait dans ce cas revoir le décret 2002-22. De plus, cela impacterait directement les budgets des établissements et provoquerait une augmentation des frais de scolarité payés par les familles.

Dans le rapport

Détachements

- Tableau des détachements (p.27) 9999 détachés du MEN dont 2677 en détachement direct. Quid des personnels en disponibilité ? 600 comptabilisés ? (p.39)
- Dotation en ETP par le MEN pour éviter les gestions départementales au 1er degré. La répartition deviendrait nationale. (p.140)

- **Connaître les contraintes de détachements lors des CCP pour choisir les candidats à un premier détachement. (R97)**
- Calculer le taux de titulaires (incluant les TNR) et non le taux de détachés dans le taux d'encadrement pour réorganiser les affectations de détachés. (p.141)
- **Le détachement dans l'EFE comme voie d'évolution de carrière lors des rdv de carrière (p 139)**
- Ouvrir la réflexion sur la création d'un statut unique de l'enseignant détaché. (R93)
- Permettre 1500 détachements supplémentaires. (R95)
- Autoriser la possibilité à un enseignant, à l'issue de son contrat de détachement de 6 ans de droit français, de basculer vers un détachement aux mêmes conditions financières, mais de droit local, **après avis consultatif des représentants élus des parents d'élèves, puisqu'ils financeraient alors intégralement ce poste à la charge de l'établissement.** (p.137) (R125)
- L'expérience du Lycée français de Mexico nous invite à réfléchir sur la capacité d'un établissement à être soutenu raisonnablement par une subvention publique, tout en mettant en place une structure de formation pour ses enseignants et futurs enseignants, et que ses personnels titulaires ont pu négocier leur nouveau statut de détaché direct dans des conditions leur permettant, ainsi qu'aux parents d'élèves, d'être satisfaits.(p.142)

Mobilité

- Les parents d'élèves sont favorables à la mobilité des enseignants pour avoir accès à de nouvelles compétences : CAPPEI, numérique, formateurs, FLE, CAFIPEMF. (p.33)
- La mobilité doit être un choix réel et non une fuite du système français. (p.34)
- Le redéploiement doit se faire vite sans attendre les effets de la note de service du MEN. (p.64)
- Pas de réponse claire sur les conditions de la mobilité sauf une prime de déménagement.
- Créer une plateforme des personnels disponibles (retraités)

Formation initiale et continue

La question de la formation, initiale et continue, est essentielle : elle est la garante de la réussite de tous les élèves.

Le SNUipp défend une formation continue de qualité régulière tout au long de la carrière. Même si le rapport préconise de permettre d'obtenir des certifications et de valider l'année de stage du CRPE tout en étant en poste à l'étranger, ce que nous saluons, d'autres, renforçant les profilages, nous semblent abusives et contradictoires avec la mobilité envisagée pour l'ensemble des enseignants en France.

La formation initiale ne peut distinguer l'enseignement en France et à l'étranger. Et pourquoi pas alors distinguer zone rurale et zone urbaine ?

Enseigner à l'étranger est le même acte que celui fait par les collègues en France, en zones rurales et urbaines, en REP+ ou non, en maternelle ou en élémentaire, en classe unique, en UP2A. Chaque classe a des spécificités mais l'acte reste le même et se décline selon l'environnement: c'est celui d'enseigner.

De la même façon, en créant un référentiel spécifique pour l'enseignant à l'étranger comme recommandé, on romprait la continuité de l'enseignement propre à notre système éducatif.

Il faut remarquer le poids important voire trop important des missions suggéré par ce rapport aux EEMCP2 (2nd degré) dans la formation initiale et continue (notamment en direction des établissements partenaires) alors qu'en même temps ces postes sont fermés les uns après les autres.

Mme Cazebonne prend la formation initiale et continue mise en place au lycée français de Mexico comme modèle. Or ce système ne respecte aucune des règles mises en place pour les Maîtres d'Accueil Temporaire et augmente la charge de travail et les missions des enseignants titulaires en poste dans l'établissement sans possibilité de s'y soustraire.

La formation continue dans le réseau existe déjà et n'est pas négligeable. Elle peut être améliorée, mais

elle ne doit pas être transformée en formation initiale, notamment à destination des enseignants non-titulaires des établissements partenaires. (Tendance déjà dénoncée sur le terrain dans certains pays.)

Dans le rapport

Formation continue

- Mettre en place des certifications en langues
- Mettre en place des certifications en FLE
- Recruter des enseignants spécialisés
- **Création des ESPEI dans les EGD avec des formations et des visites encadrées par les EEMCP2 (p.130)**
- Formation du type Mexico en interne avec DU université de Lille (p.130)
- Missions d'inspection pour les EEMCP2 (R83)
- **Formation des personnels durant les congés (p.131)**
- Mettre en place une formation diplômante pour les titulaires ou non, reconnue par l'institution. (63)
- plateforme pédagogique de mutualisation de données pédagogiques mais aussi de personnels disponibles (retraités !)
- place dans les ESPE pour les personnels des établissements demandant l'homologation et suivi des EEMCP2.
- Certification complémentaire spéciale étranger pour les enseignants en France. (R87)
- Développer la formation continue des chefs d'établissement pour les préparer à l'international et à la gestion public-privé des établissements de l'EFE. (R88)

Formation initiale

- Établir un continuum, de la formation initiale à la formation continue, visant à former spécifiquement à l'enseignement à l'étranger.(R73)
- Créer des certifications pour partir enseigner à l'étranger pour des titulaires de licence (anciens élèves par exemple) (p122)
- **Création d'un master spécifique pour enseigner à l'étranger (p.123)**
- **Créer une certification complémentaire "Enseigner dans un établissement français de l'étranger". (R87)**
- Créer un référentiel différent pour les personnels de l'EFE à l'image de celui qui existe en France. (p.62)
- **Enrichir et développer une offre de formation hybride en DU et Master. (R77)**
- Validation de l'année de stage à l'étranger. (R83)
- Permettre aux titulaires à l'étranger d'accéder à la formation du CAPPEI. (R85)

Financement

Face aux intentions du président de doubler le nombre d'élèves, il fallait proposer des pistes pour accueillir plus d'élèves en faisant payer le moins possible l'État.

Le gouvernement a supprimé dès son arrivée 33 millions d'euros. L'auteur de ce rapport membre de la majorité gouvernementale fait le grand écart lorsqu'il est question de traiter les questions du budget. Entre les nécessités économiques des besoins de fonctionnement du terrain et les mesures restrictives dudit gouvernement, les propositions du rapport évoquent tout et son contraire.

La proposition d'augmenter le nombre de détachés directs se ferait au détriment des détachés auprès de l'AEFE (résidents et expatriés "résiduels") puisque le MEN ne veut/peut augmenter le nombre total d'enseignants détachés.

Les pensions civiles des détachés de l'AEFE sont payées par l'Agence depuis 2009, ce qui a contribué à

fragiliser son budget puisque l'état n'a plus compensé cette nouvelle dépense. En revanche, la part "patronale" des pensions civiles des détachés directs des établissements partenaires sont prises en charge par l'État. (Mme Cazebonne mise sur le fait que ces détachés renonceront à cotiser (!) pour en atténuer les conséquences budgétaires. Étant donné les salaires, il est vrai que beaucoup de collègues sont contraints de renoncer à cette option.)

Il est important de relever les manques à gagner dans le budget de l'AEFE : l'absence de remontée de certains établissements en raison du blocage des opérations de change (entre 50 et 70 millions), l'exonération de PFC (Participation Financière Complémentaire) de certains établissements notamment ceux de la MLF et la participation plutôt aléatoire des établissements partenaires au budget de la formation continue (4,7 millions).

À cela s'ajoute un contrôle difficile dans le suivi des bourses scolaires servies aux familles des établissements partenaires.

Si ces derniers sont le modèle vers lequel doit tendre l'EFE, il devra être plus vertueux dans ses contributions au réseau.

Pour rappel, le rapport de la cour des comptes précise que l'AEFE n'a pas assez d'argent public pour fonctionner.

Dans le rapport

- Aide à la scolarité en baisse depuis 2012.
- En 2018, le coût moyen d'un élève pour l'état français dans l'EFE est de 1406 € avec les bourses. En 2017, en France, le coût d'un élève est de 6300€ en primaire et de 9720€ au second degré. (p.68)
- 25% seulement des enfants français sont scolarisés dans l'EFE.
- Le montant des bourses versées aux établissements partenaires est difficilement contrôlable. (p.75)
- Augmenter l'enveloppe des bourses pour accueillir les enfants français des classes moyennes. +23 millions à +36 millions suivant les hypothèses. (R69)
- Subvention à l'AEFE de + 3,6 millions pour la compensation de la CSG.
- S'assurer que les partenaires participent à l'effort financier pour la formation continue. (R102) manque à gagner 4,7 millions.
- Réflexion sur les remontées bloquées par le contrôle des changes dans certains pays. (p143, R103) Manque à gagner 50 millions d'euros.
- Faire appel aux anciens élèves, aux entreprises, aux états étrangers, aux banques, prêts participatifs ... R118, R119, R120
- Ouvrir une réflexion sur l'extension du modèle du Lycée français de Mexico aux autres établissements conventionnés pour réduire le coût de la Pension civile et sortir du déficit.(R100)
- Importance des études supérieures en France sur les échanges économiques. 50% des bacheliers viennent faire leurs études en France.

Dialogue social

Le dialogue social à l'AEFE peut parfois être compliqué mais il a le mérite d'exister et d'être encadré par des textes. Quid de celui mis en place par la MLF qui n'est pas mentionné dans le rapport, sans parler des établissements partenaires dans lesquels les représentations syndicales n'existent pas. Considérer que les organisations syndicales affaiblissent le réseau montre encore une fois la dérive libérale de ce rapport, la défense des droits des personnels n'est clairement pas une priorité.

Même si nous avons été reçus lors de la préparation de ce rapport, il est à noter qu'aucune des revendications des organisations syndicales n'est prise en compte. Pour Mme Cazebonne, les personnels et leurs représentants sont les seuls responsables du blocage de l'évolution du réseau et de

sa modernisation alors que les enseignants eux-mêmes réclament un dialogue social de meilleure qualité.

Dans le rapport

- **Liberté de parole des personnels bridée** (p.58)
- Sources d'insatisfaction des personnels : la gestion de l'établissement et le dialogue social (p.203)
- AEFE : difficultés et points de fragilité : dialogue social compliqué. (p.73)
- Insérer le dialogue social dans les critères d'homologation (p.102)
- **Point faible dans le réseau : influence syndicale dans le questionnaire des élus consulaires** (p.228)

Renforcer le rôle des parents d'élèves

A partir du constat que les établissements de l'EFE sont considérés comme des établissements privés par les parents et publics par les personnels, Mme Cazebonne se range sans ambiguïté du côté des familles. Elle estime qu'il existe un manque de considération et d'intégration des familles dans le fonctionnement. Ses recommandations vont donc dans le sens d'un rôle prédominant des parents pour la prise de décisions dans le fonctionnement des établissements notamment dans de nouvelles prérogatives qui leur seraient octroyées : avis sur le renouvellement de détachement ou sur l'emploi en contrat local suite à un détachement, possibilité de refuser un projet immobilier, sondage annuel des familles sur le niveau de satisfaction, rôle de médiateur dans les conflits au sein des établissements.

Nous notons par contre une recommandation nécessaire qui consiste à fournir davantage d'informations sur les budgets et sur les décisions engageant l'établissement, ce qui permettra plus de transparence.

Le SNUipp considère que les associations de parents sont déjà très présentes dans les instances et dans la vie des établissements. Ces recommandations font preuve de démagogie et de clientélisme.

Les chefs d'établissement sont amenés constamment à rappeler leur rôle aux associations de parents en leur rappelant qu'ils n'ont pas à interférer dans le fonctionnement pédagogique des équipes.

La règle qui veut que les parents-payeurs soient décideurs ne va pas dans le sens du réseau de service public.

Les établissements de l'EFE doivent préserver leur statut d'établissement public, seule garantie de continuité et de qualité d'enseignement.

Dans le rapport

"Malentendus sur le statut privé ou public des établissements pour les parents" Privé pour les parents et public pour les personnels (p46)

Dans les établissements

- Manque de communication et d'intégration des parents d'élèves dans le fonctionnement (p11) et donc
- fournir des informations concernant le type de contrat des enseignants (p.36)
- Elle relève un sentiment de suspicion et du coup les parents se tournent vers les réseaux sociaux. (p.69)
- **Mettre en place des sondages des parents sur leur satisfaction chaque année.** (R123)
- **Projet d'établissement basé sur les retours des familles.** (R124)
- **Rôle de médiateur d'un parent avec un personnel de l'établissement pour régler les conflits.** (R129)

Dans les instances locales

- **Les parents décident s'ils veulent garder un détaché en CL à la fin de son détachement car c'est eux qui vont le payer.** (p.137)

- Présentation d'indicateurs clairs sur le budget de l'établissement et sur les subventions reçues de l'état. (R105, R106)
- Possibilité de refus ou de report d'un projet immobilier s'ils financent à plus de 75 %. (R115)
- Renouvellement de détachement au-delà des 6 ans avec avis des familles. (R125)

Dans les instances de l'EFE

- Représentation des parents au CA de l'AEFE accrue.
- Aucun parent dans les instances qui permettent de gérer les personnels de droit local. (p.48)
- Comité d'affectation des subventions où siègeraient des représentants des parents. (R113)
- Commission permanente en amont du CA pour présenter les comptes, composée d'un même nombre de parents que de personnels. (R122)
- Représentation des conventionnés au CA de l'AEFE (p74)
- Instaurer un critère de représentation des parents dans les règles d'homologation. (R43)

Conclusion

L'avenir de l'AEFE est en jeu si l'on suit les recommandations de ce rapport. Sans un opérateur public fort et présent sur le terrain, l'ensemble du réseau s'effondrera. Les différents acteurs institutionnels et représentatifs de l'EFE sont d'ailleurs dubitatifs et critiques quant aux orientations prônées.

Placer les établissements en gestion directe et les établissements conventionnés dans une position de concurrence avec les établissements partenaires en raison du désengagement de l'état les fera disparaître. Les zones géographiques peu attractives ne pourront plus scolariser les élèves français.

L'AEFE doit aussi apprendre à mettre en avant son excellence pédagogique sans se placer sur le terrain concurrentiel de l'événementiel de vitrine. Les représentants des personnels ne peuvent plus accepter que l'on dénigre sans cesse le fonctionnement de l'AEFE, c'est un outil d'influence et de référence qui, malgré des difficultés, fonctionne bien.

Les personnels titulaires, indispensables à l'EFE, doivent être reconnus et leur statut doit être respecté. Cela implique le détachement et un contrat lié à leur carrière. C'est le cas pour les détachés de l'AEFE (résidents et expatriés) et de la MLF (Statut commun) même si ce dernier doit encore être amélioré. Un cadrage pour les établissements partenaires est indispensable .

Le SNUipp défend le statut de PE résident afin d'assurer le service public d'éducation à l'étranger et le respect des statuts des enseignants. Autrement dit, le SNUipp se bat contre la précarisation des personnels et l'appauvrissement des ressources sur l'ensemble du réseau. La pérennité de ce service public d'éducation à l'étranger passe par une mobilité choisie et non imposée, sur des supports stables qui prennent en compte la situation locale des personnels comme des établissements.

N.B. L'actualité met de nombreuses recommandations du rapport en correspondance avec la loi dite « école de la confiance » ou plutôt « loi Blanquer ».

Liens complémentaires

Analyse de Jean-Yves Leconte, Sénateur des Français de l'Étranger

→ <https://jeanyvesleconte.wordpress.com/2019/02/12/le-rapport-cazebonne-sur-lenseignement-francais-a-letranger/>

Analyse du groupe Français du Monde Écologie et Solidarité à l'Assemblée des Français des Français

→ <https://www.fdm-es.com/actualite>

Vidéo de l'audition de Madame Cazebonne à la Commission des Affaires Culturelles de l'Assemblée Nationale

→ http://videos.assemblee-nationale.fr/video.7331010_5c7f8378ee80a.commission-des-affaires-culturelles—mme-samantha-cazebonne-deputee-sur-son-rapport-au-premier-mi-6-mars-2019

Retour du terrain sur le modèle du Lycée Français Mexico.

Les conditions du nouveau statut de détaché direct sont-elles satisfaisantes ?

Avez-vous une couverture sociale satisfaisante (laquelle) ?

Le niveau de salaire est-il satisfaisant (combien environ) ?

Avec le statut de détaché direct, le salaire équivalent à mon salaire en France est maintenu. Ce qui peut être problématique est le taux de change, car bien sûr le salaire est en monnaie locale. Le taux de change est révisable. Pour la couverture sociale, les détachés directs sont obligés d'être inscrits au régime de sécurité sociale local (en cas d'arrêt maladie, obligation de se rendre à la sécurité sociale pour bénéficier d'indemnisation), mais les collègues cotisent à la CFE et quelques-uns à la MGEN pour pouvoir avoir des remboursements de soins médicaux, et cela coûte cher. Les salaires varient selon l'échelon, la base étant le salaire en euros à l'échelon où se trouve le (la) collègue.

Les détachés, avec leur contrat local, cotisent-ils pour la retraite mexicaine ?

Les (des) détachés, avec leur détachement, cotisent-ils pour leur pension civile de l'État français (droit d'option avec l'arrêté de détachement) pour bénéficier du régime ?

Les détachés avec leur contrat local cotisent pour la retraite mexicaine, mais il faut avoir cotisé 20 ans pour avoir droit à quelque chose, donc les collègues qui viennent pour 2, 3, 5 ans ... ne recevront rien. La cotisation de pension civile est prise en charge par l'établissement après négociation avec l'administration.

La présentation de Madame Cazebonne correspond-elle à la réalité ?

Combien y a-t-il (environ) de stagiaires par an au premier degré (sur combien de classes) ?

Que pouvez-vous dire de cette formation, de l'accompagnement des enseignants, etc ?

La présentation de Mme Cazebonne correspond à ce qui est vécu, les stagiaires après une sélection reçoivent une formation théorique et sont amenés à faire des formations par blocs de deux semaines par cycle. Pendant ces stages (très souvent dans des classes de titulaires) l'enseignant titulaire reçoit ce stagiaire, lui montre ce qui est fait en classe, les différents documents à avoir, à préparer, donne des conseils sur les préparations et invite le(la) stagiaire à présenter une ou plusieurs séances préparées avec l'enseignant titulaire. En fin de stage le dernier jour, le(la) stagiaire prend seul en charge la classe pendant que l'enseignant titulaire participe à une journée de formation.

Il est vrai que ce sont toujours (ou presque) les mêmes enseignants qui acceptent la visite de stagiaire sous la forme de bénévolat (aucune rémunération supplémentaire).

Après ces deux semaines de pratique, les stagiaires retrouvent une formation théorique.

Cette année, il y a 5 stagiaires pour 36 classes !

Intervention du SNUipp au colloque EFE à l'Assemblée nationale le 15 mars 2019.

Lire l'article et le texte de l'intervention sur notre site.

→ <https://www.snuipp.fr/Colloque-EFE-a-l-Assemblee>