N° 63 – Avril 2001
Supplément Elections A.E.F.E.

INFORMATION ÉTRANGER

Internet : *Site :* <http: / / www.sgen-cfdt.org / etranger> – *Forum :* <http: / / egroups.fr / group / sgen-etranger>

Le vote SGEN-C.F.D.T. un vote porteur de projet

ASSURER par vos suffrages la présence du SGEN-C.F.D.T., 3e organisation représentative des personnels, dans les instances d'administration et de concertation de l'A.E.F.E., c'est faire entendre une voix différente pour faire bouger les choses.

Réformer le système de rémunération et le statut des fonctionnaires détachés d'une manière juste et équitable

Pour la C.F.D.T., les personnels de l'A.E.F.E., comme tous les agents de l'État à l'étranger, doivent bénéficier d'un dispositif de calcul des émoluments qui leur assure une vraie prise en compte des contraintes d'un établissement à l'étranger. C'est pourquoi le SGEN revendique une vraie réforme du cadre réglementaire, qui resterait lié dans l'évolution à la rémunération des autres personnels (Affaires étrangères, économie et finances, etc.) et assurerait aussi bien une prise en charge des coûts de scolarisation des enfants, que les frais induits par les sujétions liées à l'expatriation.

Les succès obtenus récemment sur le temps partiel et le retour en poste après un congé de longue durée encouragent à se battre pour l'obtention de tous les droits reconnus aux fonctionnaires en activité.

Mais la révision du décret de 1990 ne doit pas être traitée de manière isolée. Le SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger demande une vraie remise à plat des rémunérations à l'étranger, qui ne se contente pas de bricolage des textes actuels (y compris le décret de 1967 et ses multiples révisions partielles). L'extinction du texte régissant les coopérants et assistants techniques à la suite de la suppression du ministère de la Coopération autonome est aussi une occasion à saisir au cours des semaines à venir.

Agir en direction des personnels dans la situation la plus précaire

La C.F.D.T. (C.F.D.T.-MAE et SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger) fait des propositions globales sur les conditions d'emploi des personnels en contrat local, tant dans le réseau scolaire que dans les instituts et postes diplomatiques et consulaires.

Permettre un vrai parcours professionnel

Les progrès dans le domaine de la formation continue restent très en-deçà de nos attentes. Un vrai réseau de formateurs et conseillers pédagogiques, capables d'assurer l'intégration dans nos établissements des nouveautés éducatives doit être mis en place en exploitant notamment la richesse des compétences disponibles localement, mieux articulée avec l'intervention des formateurs venus des académies partenaires. Par ailleurs, les actions de formations doivent pouvoir s'ouvrir à nos partenaires étrangers.

Pour les personnels « mobiles », le retour en France doit valoriser les années passées à l'étranger.

Intégrer vraiment les établissements 'enseignement français de l'étranger dans le dispositif de coopération internationale et d'aide au développement

Nos établissements, dont la spécificité et la qualité - généralement reconnus par tous - sont des atouts de premier ordre pour les élèves qui y sont scolarisés, doivent s'ouvrir davantage vers un partenariat avec les structures éducatives locales. Pour cela, il ne suffit pas de compter sur le bénévolat des professeurs à l'issue et en dehors de leurs obligations statutaires, mais bien faire de cette mission (inscrite dans la loi de 1990) un objectif à part entière, y compris dans la définition du service des personnels. À l'heure de la mondialisation et de la concurrence croissante d'autres modèles, notamment anglo-saxons, il est nécessaire que la France utilise tous ses outils pour développer une politique de coopération éducative : les écoles et lycées français doivent être réellement intégrés dans ce volet de notre action culturelle. Le combat contre l'uniformisation culturelle passe aussi par cette voie.

***Une équipe proche du terrain** : au SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger, les membres du secrétariat national restent sur le terrain en ne s'éloignant pas de leurs métiers pour une longue période comme permanents syndicaux. Ils s'impliquent dans la vie associative et l'innovation pédagogique, tout en bénéficiant des formations syndicales C.F.D.T. et de la logistique fédérale et confédérale.*

PÉRIODIQUE – ISSN 0980 7543 CPPAP 2855 D 73 S – Directeur de la publication : Philippe BLANZAT - Impr. SGEN-C.F.D.T.
47 av. Simon Bolívar - 75950 PARIS CEDEX 19 – Tél.: + 33 (0)1 40 03 37 11 - Fax : + 33 (0)1 42 02 50 97 - Mél.: etranger@sgen-cfdt.org

A.E.F.E. : Vrais résidents, vraie réforme ?...
Faux résidents*, fausse réforme !...

SUITE à la mobilisation des personnels en 2000, l'Administration s'engageait à améliorer substantiellement la situation des personnels « résidents » des établissements d'enseignement français à l'étranger. Deux voies étaient envisageables pour formaliser ces avancées :

1. Une simple modification du décret actuel, maintenant deux statuts de base (« expatriés » et « résidents »).
2. Un nouveau décret réglementant une réforme de fond autour d'un statut unique des personnels (option appuyée par le SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger, qui revendique une vraie remise à plat du système de calcul des rémunération de l'ensemble des agents de l'État en poste à l'étranger).

C'est la première solution que choisit l'Administration conformément au souhait de certaines autres organisations syndicales.

Pourquoi la solution retenue n'est pas la bonne :

Les négociations se poursuivant, il est apparu que les pouvoirs publics entendaient mener cette réforme à coût constant et financer les nouvelles mesures en faveur des résidents et de certains recrutés locaux en supprimant des postes d'enseignants expatriés. Les organisations syndicales, unanimes, dénonçaient cette approche budgétaire et le SGEN voyait se justifier ses craintes.

En 10 ans, l'architecture du décret actuel a permis à l'Administration de transformer 400 supports budgétaires d'« expatriés » en postes de « résidents » auxquels se sont ajoutés 500 postes supplémentaires créés pour faire face à l'accroissement du nombre d'élèves. Ils représentent donc un tiers des expatriés, ces collègues qui sont partis, le plus souvent de France, travailler dans les établissements du réseau de l'A.E.F.E. sans que l'Administration ne leur accorde un seul centime au titre de leur expatriation.

Évolution des effectifs selon le type de contrat

	« expatriés »	« résidents »	Dont « faux résidents »*
• 1990	2 250	3 280	
• 2000	1 833	4 178	900
• 2006 *(application de la « réformette »)*	1 150	4 861	1 583

Est-ce acceptable ?! Peut-on continuer dans cette voie et se résigner à ce que les « faux résidents » représentent près de 60 % des expatriés en 2006 ?

Un résultat si mince après une mobilisation aussi forte !

Notre revendication au début du mouvement était d'obtenir pour les résidents une indemnité au moins égale à 15 % de l'indemnité de résidence des expatriés, montant de l'indemnité que touchent les agents de l'État recrutés localement par les autres administrations sur des emplois budgétaires, y compris le ministère des Affaires étrangères.

Au lieu de cela, si l'Administration a bien retenu le chiffre de 15 %, elle a proposé de globaliser cette enveloppe au niveau mondial. Pourquoi ? Parce que l'enveloppe constante ne lui aurait pas permis de verser les indemnités différentielles nécessaires dans certains pays où les primes de cherté de vie (PCV) sont élevées (Japon, Hongkong…)

Résultats, dans la majorité des pays, l'indemnité versée n'atteindra que 5 à 7 % au lieu des 3 % actuels. En outre, sur l'insistance de la F.S.U., celle-ci comportera plusieurs groupes alors que le SGEN souhaitait un groupe unique.

Certes des majorations familiales représentant 40 % de celles versées aux expatriés seront servies. Pour beaucoup, ces majorations seront englouties dans le paiement des frais de scolarité dont ils ne seront plus exonérés que pour la part supérieure au montant des nouvelles majorations.

Continuer l'action ?

Nous proposions et nous continuons à proposer de négocier avec les pouvoirs publics une réforme complète du mode de rémunération des agents en poste dans les établissements du réseau de l'A.E.F.E. articulée autour d'un statut unique prévoyant pour les enseignants mobiles recrutés en France un système indemnitaire révisé compensant les sujétions spéciales liées à l'expatriation.

Et les « recrutés locaux » ?

Parallèlement à cette réforme, et dans le cadre de l'amélioration de la situation des recrutés locaux des services de l'État à l'étranger, nous défendons l'idée que tout agent assurant un service dans le cadre d'une mission de l'État français puisse avoir accès à la protection sociale, à la stabilité de l'emploi, à la formation continue et, pour ses enfants, à la scolarisation en établissement scolaire français. Nous revendiquons donc pour les recrutés locaux de l'A.E.F.E. la possibilité d'une affiliation à la Caisse des Français de l'Étranger (si aucune autre solution plus favorable n'existe), la possibilité d'une titularisation dans les cadres du ministère de l'Éducation nationale et la gratuité des frais de scolarité.

Ph. BLANZAT

* Expression communément employée pour désigner les agents non-résidents dans le pays où ils seront recrutés comme « résident » après avoir « bénéficié » d'un contrat local et perdu, du fait de leur mise en disponibilité, leur droit à pension et à avancement de carrière pendant trois mois.

La formation continue : un droit !

S'OUVRIR aux changements, c'est donner à chacun la possibilité de développer son parcours professionnel, c'est faire entrer dans les lycées les innovations positives du système pédagogique français.

Un moyen essentiel pour parvenir à ces objectifs, c'est de développer la formation continue !

L'A.E.F.E. a publié pour mettre en place les actions de formation continue la circulaire n° 1232 le 15 mars 2000 et une lettre le 9 février 2001. Le Projet pédagogique de l'Agence reconnaît le rôle primordial que doit jouer la formation dans les établissements de l'étranger.

Les objectifs sont de développer les actions de formation en créant des réseaux qui s'appuient à la fois sur une zone géographique et des académies partenaires en France. Les possibilités sont ouvertes aux personnels pour avoir accès à ces formations quel que soit leur lieu d'exercice.

L'organisation des plans de formation est précisée dans les textes officiels : elle doit être élaborée par un comité de pilotage qui regroupe les chefs d'établissement de la zone géographique. La mise en application est assurée conjointement par les établissements, l'académie partenaire et les services culturels.

Que demande le SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger ?

Une implication réelle des personnels concernés

Sur le terrain, il faut une structure paritaire d'organisation des formations, les plans de formation ne doivent pas être mis en place sans la consultation des représentants des personnels.

Il y a souvent très peu de transparence sur les budgets, les choix des actions de formation, la désignation des enseignants qui sont autorisés à participer aux stages de formation. La participation à ces stages est souvent vue par le chef d'établissement comme une récompense donnée à l'enseignant et non comme un droit.

Les formations doivent être largement ouvertes aux recrutés locaux, les chefs d'établissement ne doivent pas faire de distinctions entre expatriés, résidents et locaux. Les personnels locaux continuent à être trop souvent mis à l'écart des programmes de formation sous prétexte de manque de place.

La formation peut permettre l'émergence des compétences qui sont à prendre en compte par l'A.E.F.E.

La formation est le domaine par excellence où il faut abandonner l'approche hiérarchique et autoritaire qui est encore en cours dans la majorité des établissements. La mise en réseau est essentielle mais elle ne doit pas se faire qu'au niveau des chefs d'établissements et des inspecteurs d'académies. Nous souhaitons la création de pôles de formation où tous les acteurs sont partis prenantes. Chaque établissement doit voir se mettre en place une commission formation continue afin que les plans de formation soient vraiment une démarche collective des enseignants et que les informations s'échangent dans la plus grande transparence.

Améliorer la formation des personnels,

- C'est accroître la qualité du système éducatif de l'étranger.
- C'est maintenir la compétitivité de nos écoles face à la concurrence anglo-saxonne.
- C'est utiliser au mieux la richesse des ressources humaines.
- C'est offrir la possibilité de véritables parcours professionnels.

Le SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger, syndicat général et confédéré

LE SGEN-C.F.D.T. est présent à l'étranger dans toutes les structures recevant des personnels détachés ou contractuels, recrutés sur place ou à Paris, rémunérés localement ou sur le budget français :

- Alliance française,
- Personnels de coopération linguistique, éducative et universitaire,
- Écoles européennes,
- Établissements de la Mission laïque française,
- Établissements à la suite des troupes françaises en Allemagne,
- Établissements scolaires à programme français relevant de l'A.E.F.E. ou homologués,
- Établissements culturels à autonomie financière : Instituts, centres culturels, etc.
- Grands établissements de l'étranger (Ecole française d'Athènes, etc.),
- Organisations internationales (O.N.G., O.I.G.),
- Services de coopération et d'action culturelle,
- Universités et autres structures d'enseignement et de formation nationales (coopération),

Le SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger apporte une contribution importante à l'expression des personnels sur l'avenir de la diffusion de la langue et de la culture française, sur les perspectives de la coopération éducative, universitaire, scientifique et technique et sur le rôle et les problématiques du développement, apportant un lieu de réflexion et d'échange en liaison avec les débats ayant lieu en France dans l'Éducation nationale et la Culture.

Il diffuse des publications régulières et défend ses positions arrêtées collectivement face aux décideurs politiques et administratifs, prenant en charge la défense individuelle et collective des salariés, revendiquant l'amélioration de leur situation statutaire, particulièrement nécessaire dans un contexte de multiplication des emplois précaires.

Par ailleurs, le SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger assure aussi la syndicalisation et la représentation des personnels affectés à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie et Wallis et Futuna.

Syndicat à part entière, il tient chaque année un « Congrès » qui fixe ses orientations à partir de débats entre ses militants.

Syndicat général, il défend aussi bien les enseignants que les personnels administratifs et techniques, quelles que soient leurs situations, le cas échéant en liaison avec les autres syndicats C.F.D.T. concernés.

Syndicat confédéré, il prend part aux débats dans la C.F.D.T. y fait entendre sa voix, et bénéficie de la place de la C.F.D.T. dans les instances nationales de concertation.

Élections professionnelles à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger : ***choisissez le SGEN-C.F.D.T.***

Donnez au SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger le mandat de vous représenter aux commissions consultatives paritaires centrales, et donc au conseil d'administration et au comité technique paritaire de l'A.E.F.E., pour qu'il ait les moyens de mieux peser pour la mise en oeuvre de ses objectifs :

Assurer une vraie réforme des dispositions réglementaires régissant les personnels

- établissant avec équité les conditions d'attribution de compléments de rémunération liés à la mobilité, à l'éloignement, à la situation familiale et aux conditions de vie grâce à un statut unique
- garantissant le bénéfice des droits statutaires prévus pour les fonctionnaires en activité (temps partiel, cessation progressive d'activité, retour en poste après un congé de longue durée)

Obtenir l'accès à la formation continue pour tous les agents

- en permettant aux agents de s'impliquer personnellement dans la réalisation du plan de formation
- en reconnaissant et en utilisant les compétences des agents locaux

Lutter contre le recul des missions de service public

- en s'opposant à un éventuel lâchage du réseau scolaire par les Affaires étrangères, tout en soutenant une meilleure implication de l'Education nationale
- en facilitant l'accès des établissements à tous les enfants français
- en élargissant la place des établissements dans la coopération et l'action culturelle
- en accueillant des élèves étrangers sans se limiter à la sélection par la fortune familiale

Améliorer la situation des recrutés locaux en impliquant l'A.E.F.E.

- pour la stabilité des emplois et l'accès à la titularisation dans les cadres du ministère de l'Éducation nationale
- pour une meilleure protection sociale (maladie, vieillesse, famille)
- pour un accès gratuit à la scolarisation des enfants dans le système français

Pour une organisation syndicale ouverte grâce à ses dimensions

- **générale (toutes catégories professionnelles)**
- **confédérée (liens avec d'autres secteurs de la vie sociale)**

Votez SGEN-C.F.D.T. : chaque voix compte

Attention :
La date limite de réception des votes a été reportée au mercredi 23 mai 2001
Mais n'attendez pas pour transmettre votre bulletin de vote