

*Personnels des instituts et centres culturels,
Coopérants :*
***Vos élections professionnelles en 2002 :
renouvellement des commissions consultatives
paritaires ministérielles et locales et du
comité technique paritaire (C.T.P.)***

Nos préoccupations peuvent paraître dérisoires à l'aune des malheurs répercutés par les médias. De New York à Kaboul, de Tel-Aviv à Jérusalem, nombreux sont les innocents qui périssent. Nous avons une pensée pour eux et pour tous ceux, oubliés, que, quotidiennement, l'égoïsme des pays développés laisse sur le bord du chemin.

Nos préoccupations n'en constituent pas moins notre quotidien et celui de nos collègues. Les conséquences des tragédies récentes ont éclairé sous leur vrai jour les dérives en matière d'embauche des personnels de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger. Septembre 2001. Pakistan. fermeture subite des écoles. « faux-résident » en dispo. employeur en débâcle (?). la compassion et la sollicitude de l'A.E.F.E. juridiquement pas concernée. Quid de l'indemnisation des collègues qui ont investi pour s'expatrier ?.

A nos amis d'une autre fédération qui se targue d'être la seule à défendre pour les enseignants les mêmes conditions d'expatriation que pour les autres fonctionnaires, nous disons que notre objectif de réformer vraiment les principes de rémunération à l'A.E.F.E. demeure. Mettons ensemble un terme au scandale que constitue le détournement des textes et la situation des « faux résidents vrais expatriés », toujours plus nombreux. La réforme en cours ne fera qu'empirer le problème. Nos adhérents qui souhaitaient autre chose l'ont bien compris et, là, est la raison essentielle de leur refus de s'associer au mot d'ordre de grève du 16 octobre, perçu comme un combat d'arrière garde. Ces deux ans de lutte, malgré quelques avancées arrachées, laissent nos adhérents de l'A.E.F.E. quelque peu amers.

Ceux des établissements culturels ont par contre des raisons d'espérer. En effet, la circulaire n° 1584/CCF/CCA du 26 septembre 2001 relative aux personnels de recrutement local dans les établissements culturels à autonomie financière est enfin parue. Ce texte, le SGEN-C.F.D.T. de l'étranger et le syndicat C.F.D.T. du Ministère des Affaires étrangères y ont apporté une contribution essentielle grâce notamment à la consultation de leurs adhérents. Il nous reste, tous ensemble, à veiller à sa mise en application. Partout, dès maintenant, alors que se préparent les projets de budget pour 2002, exigeons l'ouverture des négociations avec les administrations.

Ph. BLANZAT

Avis important

Suite à un dysfonctionnement de notre système informatique, de nombreux fichiers ont été effacés, notamment celui relatif aux adresses électroniques des adhérents. Pour nous permettre de gagner du temps, nous vous serions très obligés de nous adresser par mél. dès que possible (sans attendre de régler votre cotisation 2001-2002) votre identité (nom et prénom), votre affectation en 2001-2002, vos coordonnées, dont l'adresse électronique à utiliser. Si vous avez d'ores et déjà répondu à l'avis diffusé par la liste de diffusion le 22 octobre, nous vous en remercions.

Sommaire

Enseignement français à l'étranger :
La réforme du décret de 1990 : ou comment
l'Administration ne respecte pas ses
engagements 1
 Circulaire n° 02552 du 26 juillet 2001
 adressée par l'A.E.F.E. aux chefs de
 mission diplomatique et consulaire :
 Recommandations pour les recrutés locaux
 des établissements d'enseignement
 français à l'étranger 3
Affaires Etrangères/Coopération Internationale 4
 IBISCUS, Association française des
 volontaires du progrès : on liquide 4
 Circulaire n° 1584/CCF/CCA du le 26
 septembre 2001 relative aux personnels de
 recrutement local des établissements
 culturels à autonomie financière 4
Le XVII^e congrès du SGEN-C.F.D.T de
l'Étranger (23-24 août 2001) 5
 Rapports d'activité des sections et du
 secrétariat national 5
 Rapport d'orientation 6
 Les instances syndicales pour 2001-2002 6
 Services aux syndiqués 6
 Adhésion 6
Conseil syndical du 20 octobre 2001 7
Suppléments :
 • Bulletin d'adhésion 2001-2002
 • Rapport d'orientation

Enseignement français à l'étranger :

La réforme du décret de 1990 : ou comment l'Administration ne respecte pas ses engagements

Report de l'application de la réforme, mouvements revendicatifs et Comité Technique Paritaire chargée de la mise en place de la réforme

L'Administration a annoncé le 24 juillet le report de la publication et de l'application du nouveau décret, mettant officiellement en avant des difficultés juridiques, tandis que, en coulisses, on admettait que le ministère des Finances émet des réserves face aux besoins de financement des nouvelles mesures.

Cette réforme inaboutie devrait permettre le versement aux fonctionnaires ayant un statut de « résident » d'une **Indemnité Spécifique de Vie Locale** (I.S.V.L. ex P.C.V.) dans de nombreux postes. Elle permet d'ouvrir le dossier des recrutés locaux et de commencer à mettre en conformité les contrats de travail. Nos collègues locaux s'organisent pour pouvoir mener à bien les négociations, soit en adhérant aux syndicats français, soit (et) en élisant, lorsque les législations locales le prévoient, des comités d'entreprises.

Les établissements qui connaissent une PCV vont finalement la voir bloquée sur 18 mois.

A la suite de l'annonce du report de l'application de la réforme du décret de 1990, les organisations syndicales représentatives se sont mises d'accord le 29 août pour lancer une grande pétition auprès des personnels de l'A.E.F.E. et un mouvement de grève le 28 septembre qui a bien été suivi. Les personnels sont unanimes pour dénoncer le non respect des engagements pris par les représentants de l'État.

Le Comité technique paritaire de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger s'est réuni le 1^{er} octobre, les espoirs que nous avons tous de voir pris en compte nos revendications, appuyées par une grève mondiale bien suivies, ont été déçus.

Le SGEN-C.F.D.T. a assisté à deux réunions du C.T.P. de l'A.E.F.E., invité successivement par UNSA-Education (24 juillet) puis la F.S.U. (1^{er} octobre), mais pas à celle du 25 octobre. En tant qu'experts, nous n'avons pas le droit au vote et participons de manière limitée aux débats.

La réunion du 1^{er} juillet visait uniquement à mettre la dernière main au texte qui devait être présenté au conseil supérieur de l'éducation dans sa séance du 25 octobre 2001. L'Administration a refusé de revenir sur les articles du texte qui avait été votés le 20 juillet dernier et a circonscrit la discussion aux modifications intervenues depuis à son initiative ou celle des ministères de tutelle. Il s'est révélé par la suite que le Conseil supérieur de l'Éducation a refusé d'examiner le projet, estimant qu'il ne relevait pas de ses compétences, ne traitant que de problèmes de rémunération de personnels à l'extérieur du ministère de l'Éducation nationale.

Le C.T.P. du 25 octobre confirme nos craintes : beaucoup de suppressions d'emploi sans compensation. Et pendant ce temps-là la subvention à TV 5 est abondée au profit apparemment d'une diffusion en Amérique qui ne décolle pas !

À signaler :

- le réalignement négatif du régime de congé de maladie des résidents sur celui des expatriés. L'indemnité Spécifique de Vie Locale sera diminuée de 50 % lors des arrêts maladie. L'Administration ne recule devant rien quand cela l'arrange.
- le refus d'intégrer le versement des indemnités fonctionnelles non versées actuellement à certaines catégories de personnel (documentalistes, conseillers principaux d'éducation, instituteurs.)

Par ailleurs, le retranchement de la caisse d'allocations familiales derrière l'obligation légale de confidentialité et son refus de communiquer des informations à l'Agence va obliger cette dernière à mettre en place une procédure plus longue de déclaration personnelle quant aux prestations touchées localement par les agents. Des retards et des perturbations supplémentaires dans le versement des avantages familiaux (ce terme remplace «majorations familiales») sont à craindre.

Il n'y eut, en dépit des mouve-

ments revendicatifs, aucune amorce de dialogue quant au versement de l'équivalent de l'Indemnité Spécifique de Vie Locale (I.S.V.L.) au 1^{er} septembre 2001 au lieu du 1^{er} janvier 2002 (décision unilatérale de l'Administration annoncée au C.T.P. du 20 juillet 2001).

C'est bien au niveau politique que cette question doit être abordée, d'où la décision de l'intersyndicale de saisir le Premier ministre.

Le nouveau décret qui entrera en application en janvier 2002 laisse de nombreuses revendications ouvertes, le problème des faux résidents demeurent et de nombreux droits statutaires ne sont toujours pas reconnus aux fonctionnaires de l'étranger.

L'amélioration de la situation de nos collègues recrutés localement sera difficile à négocier dans les établissements conventionnés.

Monsieur le Premier Ministre,

Les représentants des organisations syndicales signataires de cette lettre souhaitent vous rencontrer pour vous faire part des revendications des personnels de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger, mécontents des conditions de mise en place de la réforme du décret du 31 mai 1990 régissant leurs conditions de rémunération.

La pétition intersyndicale demandant le respect des engagements pris par l'Administration et notamment le versement de l'équivalent de l'indemnité spécifique de vie locale au 1^{er} septembre 2001 a recueilli près de 3 000 signatures.

Les personnels ont fait grève en très grand nombre le 28 septembre 2001 pour appuyer leur demandes.

La pétition intersyndicale vous sera remise à l'occasion de la rencontre que vous voudrez bien accorder à nos organisations.

FAEN, SE (UNSA EDUCATION), SGEN-C.F.D.T., SNEP, SNES & SNUIPP (F.S.U.)

Circulaire n° 02552 du 26 juillet 2001 adressée par l'A.E.F.E. aux chefs de mission diplomatique et consulaire : Recommandations pour les recrutés locaux

S'agissant des personnels de recrutement local exerçant dans les établissements d'enseignement français à l'étranger gérés directement par l'A.E.F.E. ou conventionnés avec l'A.E.F.E., celle-ci demande aux organismes gestionnaires de bien vouloir respecter que ces principes généraux.

Non discrimination à l'embauche

1. Toute discrimination entre candidats à des postes de recrutement local ou entre personnels de recrutement local qui serait fondée sur des critères tels que la nationalité, l'appartenance ethnique, la religion ou le sexe est proscrite.

Nature du contrat

2. Tout personnel recrutement local doit bénéficier d'un contrat de travail dont les clauses doivent être, à tout le moins, conformes à la législation locale du travail. Quel que soit le pays, les organismes employeurs sont tenus de s'assurer que les dispositions des contrats de travail sont conformes aux principes généraux du droit international du travail. Les contrats doivent mentionner explicitement (ou se référer explicitement à d'autres textes de portée plus générale traitant des mêmes sujets) : la nature et la catégorie de l'emploi, la durée de l'engagement (éventuellement la durée probatoire), les conditions de renouvellement et de résiliation des contrats, les indemnités en cas de licenciement, les maxima de service de la catégorie, la quotité du service, le classement dans la grille de rémunération de la catégorie, le nombre maximum d'heures supplémentaires exigibles, le taux de rémunération de ces heures supplémentaires, les droits à congés et à autorisation d'absence, les droits et obligations de l'employeur et de l'agent en matière de protection sociale et de prestations familiales, les dispositions fiscales, l'identité des instances locales compétentes en cas de litige.

Durée du contrat

3. Dans les pays où existe une distinction entre contrats à durée indéterminée (C.D.I.) et contrats à durée déterminée (C.D.D.), les organismes employeurs sont tenus de transformer les C.D.D. en C.D.I. au terme de la période précisée par la législation locale dès lors que les emplois occupés correspondent à des besoins avérés et durables et correspondent à 50 % ou plus d'un temps complet de la catégorie concernée (ou à moins de 50 % si la législation locale le prévoit). Dans les autres pays, les organismes employeurs doivent s'attacher, au terme de la période probatoire prévue, à éviter la précarisation de l'emploi des personnels de recrutement local, lorsque les besoins correspondants sont avérés et durables et correspondent à 50 % ou plus d'un temps complet de la catégorie. Il convient cependant de traiter spécifiquement les emplois de surveillants d'externat (et, dans quelques établissements, de maîtres d'internat) qui doivent normalement être réservés à des étudiants, pour une durée limitée à quelques années.

Publicité des vacances

4. Toute la publicité souhaitable doit être faite concernant les emplois vacants, ceux-ci étant définis de la manière la plus précise possible. Les règles et procédures de recrutement et de licenciement doivent être explicites et connues. Elle doivent être, à tout le moins, conformes à la législation locale du travail.

Grille de rémunération

5. La rémunération des personnels de recrutement local doit être définie en fonction d'une grille de rémunération explicite, connue et conforme, à tout le moins, à la législation locale. Cette grille prend en compte la nature et la catégorie de l'emploi, les qualifications des agents, la durée du service et l'ancienneté de service. Elle définit le rythme et les critères de promotion et de passage d'échelon, en prenant en compte l'ancienneté, les compétences acquises par expérience professionnelle et en formation continue, ainsi que la manière de servir, appréciée par le chef d'établissement pour tous les personnels placés sous son autorité.

Congés

6. Les droits à congés et les autorisations d'absence doivent être précisées dans le contrat de travail (celui-ci pouvant se référer à des textes de portée plus générale traitant des mêmes sujets), pour chaque catégorie d'agents. Les dispositions adoptées doivent être, à tout le moins, conformes à la législation locale.

Protection sociale

7. Les droits et obligations de l'employeur et des agents de recrutement local en matière de protection sociale (maladie, vieillesse, accidents du travail, invalidité, décès, maternité, paternité etc...) ainsi qu'en matière de prestations familiales doivent être explicites, connues et conformes, à tout le moins, à la législation locale. Lorsqu'il existe des conventions de sécurité sociale entre la France et le pays concerné, la situation des agents de recrutement local de nationalité française est traitée dans le cadre des dispositions de ces conventions, lorsque celles-ci le prévoient.

Fiscalité

8. La législation fiscale du pays concerné, ou les conventions fiscales existant entre la France et certains pays s'imposent aux personnels de recrutement local tout comme aux organismes employeurs.

Représentation syndicale

9. La représentation des personnels de recrutement local doit être assurée par les organisations syndicales ou professionnelles de leur choix, sauf limitation imposée par la législation locale. Elle doit être organisée au sein d'une ou plusieurs instances consultatives spécifiques et définie sur la base d'élections organisées au sein d'un ou plusieurs collèges spécifiques, à la seule exception des pays où la législation locale l'interdit explicitement.

Instances consultatives

10. Les instances consultatives de l'établissement compétentes pour l'examen des questions concernant les personnels de recrutement local doivent jouer pleinement leur rôle en matière d'établissement des modèles de contrat de travail, de définition des emplois à pourvoir, de recrutement, de résiliation des contrats, de changement de type de contrat, de rémunération, de promotion ou de passage d'échelon dans la catégorie, de changement de catégorie, ainsi que pour les questions concernant les droits à congés et à autorisation d'absence, la protection sociale et les prestations familiales.

AFFAIRES ETRANGERES/ COOPÉRATION INTERNATIONALE

Suite aux réformes de la coopération, de nombreux collègues ont vu mettre fin après de nombreuses années à leur contrat de coopération, ces personnels sont obligés de réintégrer la France dans des situations souvent de grande précarité. La cellule de réinsertion existe ! Nous l'avons rencontrée.

Même si l'événement peut paraître dérisoire en regard de nos attentes, il convient de le saluer. Au-delà, la volonté affichée par la sous-direction des personnels culturels et de coopération du M.A.E. (PL/D) laisse espérer des résultats mais le chemin sera long.

Cette première réunion a été l'occasion d'échanger sur les publics concernés, les méthodes. Le SGEN-C.F.D.T. a rappelé que les publics prioritaires étaient, bien entendu, les assistants techniques contractuels confrontés à leur retour sur le marché de l'emploi à de graves difficultés de réinsertion, mais le SGEN-

C.F.D.T a souligné que les fonctionnaires détachés auprès du ministère des Affaires étrangères devaient également être concernés par l'action de cette cellule. Il sera vigilant à ce qu'il en soit ainsi. L'identification des compétences et la création d'un vivier suppose un organisme gestionnaire. Lequel ? Un groupement d'intérêt public ?

La question de la réinsertion des « faux recrutés locaux » du réseau culturel et de coopération reste posée, à cheval entre la direction générale de la coopération internationale et du développement et on ne sait pas trop quoi, puisque la direction des ressources humaines affecte de ne pas être concernée ! En attendant, les intéressés se retrouvent rapatriés en France en fin de mission sans aucune indemnisation de leur chômage.

Une avancée toutefois est à signaler: une convention avec l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) est sur le point d'être signée. Nous y reviendrons

lorsqu'elle nous aura été adressée.

Pour le moment, 382 personnes bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Des bilans de compétence ne sont effectués que lorsqu'ils sont nécessaires pour cibler des emplois possibles. Des rencontres régulières avec la cellule de réinsertion sont prévues ; la prochaine devrait avoir lieu fin novembre ou début décembre.

IBISCUS, Association française des volontaires du progrès : on liquide

Le 12 octobre, Ibiscus, organisme issu de l'ancien ministère de la Coopération était dissous et son personnel très partiellement recasé. Pour demain, on nous annonce un même sort pour l'A.F.V.P. Sans se prononcer sur le fond, où est le dialogue social dans ces organismes périphériques ?

Circulaire n° 1584/CCF/CCA du le 26 septembre 2001 relative aux personnels de recrutement local des établissements culturels à autonomie financière.

L'enquête sur les recrutés locaux, menée à l'occasion de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, a révélé des situations extrêmement hétérogènes et montré ainsi la nécessité d'actualiser les instructions régulièrement rappelées en matière de gestion des personnels. Chacun conviendra que la réussite de notre action suppose la nécessaire adhésion de l'ensemble des personnels de nos établissements. Elle implique donc le dialogue permanent, dont fait état au demeurant la lettre de mission souscrite par les chefs d'établissement lors de leur nomination. Cette préoccupation doit être évidemment plus particulièrement présente dans l'application des recommandations qui suivent.

1 - Statut

La loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, article 34-V stipule que les services de l'Etat à l'étranger «peuvent faire appel lorsque les nécessités du service le justifient [,], dans le respect des conventions internationales du travail, [,] à des personnels contractuels recrutés sur place, sur des contrats soumis au droit local, pour exercer des fonctions concourant au fonctionnement desdits services».

Cette disposition conforte l'article 4 du décret n° 76-832 du 24 août 1976 qui prévoit que le directeur «recrute le personnel local». Elle lève également une possible ambiguïté sur le statut de ces personnels, agents publics contractuels relevant du droit du travail privé local. Elle implique, par conséquent, le strict respect des règlements locaux ou, lorsque ceux-ci sont inexistantes ou notoirement insuffisants, des conventions internationales du travail. Observation sur les vacations : La rémunération de personnels au moyen de vacations, si elle donne plus de souplesse à la gestion de l'établissement, ne doit pas être détournée de sa finalité. Le recours à cette forme de rétribution ne peut intervenir que pour répondre à des besoins particuliers et occasionnels (cours de français sur objectifs spécifiques, par exemple). Il ne saurait donc être utilisé lorsque les fonctions occupées le sont de manière permanente et à temps complet. Au demeurant, les agents vacataires doivent bénéficier d'un régime en tout point identique à celui des personnels permanents (contrat, protection sociale, droits à congés, ..).

2 - Recrutement

Le pouvoir de nomination des directeurs d'établissements, qu'ils tirent de l'article 4 du décret du 24 août 1976 précité, n'est évidemment pas discrétionnaire. Tout recrutement doit s'effectuer dans la transparence : publicité et description de l'emploi, consultation des instances paritaires compétentes, etc.

3 - Contrat

Tout agent de recrutement local doit bénéficier d'un contrat de travail dont les clauses doivent être conformes à la législation locale du travail ou à défaut, ainsi qu'il a été dit précédemment, aux normes des conventions internationales du travail. Sauf indications contraires de la législation locale, le contrat initial sera à durée déterminée renouvelable de manière expresse et prévoira une période d'essai. Lorsque les conditions prévues, le cas échéant, par le droit local pour sa transformation obligatoire en contrat à durée indéterminée sont réunies (nombre de renouvellements et/ou d'années d'exercice), un nouveau contrat, cette fois à durée indéterminée, sera conclu.

Ce contrat doit mentionner explicitement la nature et la catégorie de l'emploi, la description précise des fonctions, la durée de l'engagement (éventuellement la durée de la période probatoire), les conditions de renouvellement et de résiliation, les indemnités de licenciement, les maxima et obligations de service, le classement dans la grille de rémunération, les conditions d'avancement, le nombre maximum exigible et le taux des heures supplémentaires, le lieu d'exercice (cas des annexes d'établissement), les droits et obligations en matière de protection sociale, le régime de congé, les dispositions fiscales et l'identité des instances compétentes en cas de litige.

4 - Obligations de service

Les établissements culturels ne sont pas des établissements d'enseignement de type «lycées et collèges» de France. En particulier, le rythme de leurs activités les amènent à être ouverts le soir et pendant l'été. Aussi les obligations de service des personnels, en matière d'horaire hebdomadaire et de congés annuels, principalement, doivent, dans le respect de la réglementation locale et en concertation avec les personnels, être définies en fonction de cette spécificité.

5 - Rémunération

La rémunération doit être définie en fonction d'une grille explicite et conforme, à tout le moins, à la législation locale et à la réalité du marché du travail. Chaque fois que cela est possible, il conviendra d'adopter la grille «Ambassade», en l'adaptant pour les emplois spécifiques (personnels enseignants ou médiathécaires, en particulier). Si l'évolution des rémunérations ne dépend pas, à strictement parler, des décisions de la commission interministérielle «coût de la vie», les directeurs doivent s'efforcer, avec l'accord de leurs autorités de tutelle, de les respecter dans la limite des ressources de l'établissement. Ils devront donc examiner toutes les possibilités d'économie et d'organisation du service permettant de maîtriser la masse salariale dans des proportions raisonnables.

6 - Protection sociale

Les droits et obligations de l'employeur et des agents en matière de protection sociale (maladie, vieillesse, accident du travail, invalidité, décès, maternité, etc.) ainsi qu'en matière de prestations familiales doivent être conformes à la législation locale. Lorsque celle-ci est notoirement insuffisante - soit en matière de couverture des risques, soit en matière de prise en charge de la «part patronale» des cotisations - il conviendra de rechercher en accord avec les personnels, les possibilités d'une adhésion à une mutuelle ou à une assurance privée, la mieux disante, pour l'ensemble ou partie des risques.

7 - Fiscalité

La législation fiscale du pays, ou les conventions fiscales bilatérales franco-étrangères, là où elles existent, s'imposent aux personnels locaux et aux établissements employeurs. L'Ordonnance n° 2001-377 du 2 mai 2001 prévoit d'assujettir aux contributions sociales (C.S.G. et C.R.D.S.) «les agents de l'Etat [...] qui exercent leurs fonctions ou sont chargés de mission hors de France, dans la mesure où leur rémunération est imposable en France et où ils sont à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.» Les conditions pratiques d'application de cette disposition feront prochainement l'objet d'instructions de la Direction générale de la Comptabilité Publique (cf. télégramme circulaire de la DAF n° 40357 du 16 mai 2000).

8 - Formation continue

Le rôle des personnels de recrutement local s'avère chaque jour plus important dans l'animation du réseau culturel. Pour garantir l'excellence du service, il est aujourd'hui indispensable que cette catégorie d'agents puisse accéder au bénéfice de la formation continue. Les directeurs d'établissement sont invités à intégrer cette donnée dans la préparation de leur budget, le but à court terme étant de consacrer au moins 1 % de la masse salariale à des actions de formation des personnels.

9 - Cas des «détachés administratifs»

Il est rappelé que les personnels dits «détachés administratifs», s'ils conservent leurs droits à l'avancement et à la retraite au titre de leur corps d'origine, ainsi que, le cas échéant, leur affiliation à la sécurité sociale française, sont soumis, pour le reste «aux règles de la fonction qu'ils exercent» (article 45 du Statut de la Fonction Publique).

10 - Règlement intérieur

Les recommandations qui précèdent devront servir de base à l'établissement d'un règlement intérieur. Celui-ci s'inspirera également avec profit du «Vade-mecum 2001» de la Direction des ressources humaines, disponible sur l'Intranet (cf. télégramme circulaire n° 48174 du 22 juin 2001).

Afin de jouer son rôle d'impulsion et de coordination et de mieux connaître les moyens nécessaires à l'amélioration de la situation des recrutés locaux, la direction générale de la coopération internationale et du développement doit pouvoir disposer d'une information claire et constante des situations locales. A cette fin, les établissements répondront à un questionnaire portant sur les points ci-dessus qui leur sera adressé chaque année. Un bilan annuel permettant de dégager, en concertation avec les organisations représentatives des personnels, les actions à mener en priorité.

Bruno Delaye

Le XVII^e congrès du SGEN-C.F.D.T de l'ETRANGER

Ce congrès annuel s'est tenu le 23 et 24 août 2001 dans l'immeuble parisien des fédérations C.F.D.T. 47 avenue Simon Bolivar, réunissant les membres du conseil syndical et des délégués de sections d'Europe, d'Afrique et d'Amérique. Ont participé à une partie des travaux notamment Laurent Sirantoine (membre de la direction de la Fédération SGEN-C.F.D.T.) et Sylvie Chaventré (secrétaire générale du syndicat C.F.D.T. des

Affaires étrangères).

Rapports d'activité des sections et du secrétariat national

Les travaux se sont ouverts par un tour de table des sections. Que ressort-il des bilans ?

Dans les établissements culturels, les problèmes demeurent : mauvaise ou absence de couverture sociale, salaires très insuffisants, contrats de travail établis sur des minima horaires, nombre

insuffisant de contractuels par rapport aux besoins réels des institutions en personnel enseignant, inflation des vacataires... Un espoir important d'amélioration s'est annoncé grâce à la circulaire sur les recrutés locaux (reproduite ci-dessus).

Dans les établissements scolaires français de l'étranger, les sorties de grève ont été difficiles pour les personnels qui ont continué les actions. La situation des recrutés locaux a

commencé à s'améliorer puisque les C.D.D. doivent se transformer en C.D.I. (circulaire de l'A.E.F.E.), les recommandations de ce texte s'appliquent dans les établissements en gestion directe et sont des recommandations pour les établissements conventionnés ou homologués. Le problème des exonérations partielles ou totales des frais de scolarité des locaux n'est pas encore réglé, la poursuite de négociations s'impose. Le désir qu'il y ait une meilleure concertation dans les établissements entre les personnels de direction et les autres personnels est unanime, les chefs d'établissement apparaissant souvent plus comme une courroie de transmission des directives de l'A.E.F.E. que comme soucieux du développement de leur établissement en conformité avec les réalités locales et les souhaits des personnels. En résumé, il ne faudrait pas seulement que les représentants des personnels soient écoutés, mais aussi entendus.

Les échanges sur les TOM et Mayotte font l'objet d'un compte rendu séparé.

L'évolution du C.I.E.P. et du C.L.A. est également présentée, en saluant la représentativité très forte du SGEN-C.F.D.T. consacrée notamment par les résultats électoraux.

Syndicalisation

Le rapport d'activité du secrétariat national du syndicat a fait l'objet du bulletin spécial n° 65, paru en juillet et

disponible en ligne. Il est approuvé, après discussion et commentaires, à l'unanimité par le congrès.

Le rapport sur la syndicalisation a fait apparaître une grande stabilité des effectifs, puisqu'en août nous avons déjà atteint le nombre de syndiqués de l'année précédente.

Rapport d'orientation

Le restant du travail des deux journées s'est concentré sur les orientations du syndicat pour les trois prochaines années. A l'occasion de cette réécriture, de nombreux points ont donné lieu à de longues discussions. Ce rapport, adopté à l'unanimité, est joint, dans son intégralité, à cet envoi.

La nécessité de défendre l'existence du service public à l'étranger s'est imposée comme une évidence. Ce texte servira de référence à toute action syndicale. La volonté de négocier les changements indispensables à l'adaptation du réseau doit continuer de s'inscrire dans une réflexion ouverte à tous les adhérents.

Les instances syndicales pour 2001-2002

Secrétariat national

- Philippe **Blanzat**, secrétaire général
- Monique **El Qacemi**
- Gilles **Husson**
- Marie-Jeanne **Dali**
- Constantin **Ká teris**
- Dominique **Luquet-Dörflinger (Vienne)**
- Daniel **Moreau**
- Alain **Schneider (Bratislava)**

Autres membres du conseil syndical

- Dominique **Desbois** (absent de la photo)
- Françoise **Fournié**
- Colette **Gherbi** (au titre de l'AGEP)
- Claude **Godard-Prigent** (absent de la photo)
- Marie **Lakermance**
- Thierry **Lebeau** (absent de la photo)
- Georges **Villarmé**

Services aux syndiqués

Le Vade-mecum fédéral : un instrument indispensable salué par tous.

La mise à jour du Vade-mecum papier va être remplacée par une mise en ligne, toujours actualisée. Le Vade-mecum sera consultable gratuitement pour les adhérents et contre paiement pour les non-syndiqués.

Adhésion

Un barème simplifié de cotisations – rédigé en euros, est adopté sur proposition du secrétariat national.

Le bulletin d'adhésion est en ligne sur le site du SGEN-C.F.D.T. de l'Etranger, vous pouvez également si vous en avez besoin photocopier la version papier que nous joignons à ce bulletin.

Le secrétariat essaiera de répondre le plus rapidement possible à vos questions que vous enverrez soit par lettre soit par mél. La correspondance électronique augmente très rapidement, les réponses sont immédiates pour les questions ne demandant pas de recherches particulières.



- De gauche à droite : **Debout** : A. SCHNEIDER, D. LUQUET-DÖRFLINGER, D. MOREAU, G. HUSSON, C. KÁ TERIS, M. EL QACEMI, C. GHERBI, F. FOURNIE, Ph. BLANZAT ; **Accroupis** : G. VILLARME, M. LAKERMANCE, M.-J. DALI

Conseil syndical du 20 octobre 2001

1°) A.E.F.E.

Le Conseil syndical déplore le retrait de l'examen du texte du nouveau décret de l'ordre du jour du Conseil Supérieur de l'Education. Il mandate le secrétariat national pour qu'il saisisse la commission exécutive de la fédération afin qu'elle intervienne.

Documentalistes

Avis du conseiller juridique de la fédération étant pris, notre syndicat s'engagera, devant le tribunal administratif, au côté d'une de nos

adhérentes qui réclame le versement de l'ISOE aux documentalistes de l'agence.

A.R.T.T. à Nantes

L'aménagement et la réduction du temps de travail (A.R.T.T.) dans les services centraux de l'agence étaient les thèmes d'une réunion tenue à Nantes le 27 septembre dernier par notre secrétaire général en collaboration avec la section nantaise du syndicat C.F.D.T. du ministère des Affaires étrangères. Les nombreux participants ont fait part de leur inquiétude face à l'absence de concertation et au non-respect des

instructions du ministère de la fonction publique. Il est clair également que leur situation au sein de l'Agence sur des statuts de détachés, de mis à disposition ou de contractuel rend leur emploi précaire et révoquant et qu'ils hésitent à faire valoir leurs droits.

Le SGEN-C.F.D.T., fort des résultats des dernières élections, prend leur défense. Différents courriers ont été, sont ou seront envoyés à différents niveaux de l'Administration pour obtenir l'ouverture de négociations sur l'A.R.T.T.

Perspectives d'évolution des lycées français dans l'union européenne : une discussion informelle a eu lieu sur ce thème. Alors que nous savons que l'Administration se penche sur la question, le conseil a décidé l'ouverture d'un débat dans notre organisation. Le prochain conseil en définira les modalités d'organisation.

Mouvement de grève du 16 octobre à l'A.E.F.E.

A l'issue de la réunion du comité paritaire de l'A.E.F.E. du 1^{er} octobre 2001 (à laquelle Philippe Blanzat était présent en qualité d'expert, invité par la F.S.U.), l'intersyndicale avait décidé de consulter ses adhérents sur l'éventualité d'un mouvement de grève intersyndical le 16 octobre, chacune des organisations se réservant d'adhérer à ce mouvement en fonction de la consultation de ses adhérents. A l'issue de la consultation, le secrétariat national du SGEN-C.F.D.T. de l'Etranger n'a pas appelé à la grève en raison des ambiguïtés du mot d'ordre. Des adhérents ont pu décider, en raison entre autres de circonstances locales, de suivre ce mouvement. Ils étaient alors couverts par les mots d'ordre des autres organisations vis à vis de l'A.E.F.E. Il est rappelé que, dans tous les pays, le droit de grève des personnels en contrat local est soumis à la réglementation nationale. Des contingences informatiques n'ont pas permis de diffuser notre position dans les meilleurs délais sur le site comme sur la liste de diffusion. Un effort d'équipement est approuvé afin d'éviter la reproduction d'une telle situation.

2°) Ministère des Affaires étrangères

Le principe d'un renouvellement de représentant suppléant au Comité Technique Paritaire n° 2 est approuvé et sera rendu public après consultation des intéressés.

Organisation des élections : les négociations se poursuivent. En principe, trois scrutins (commissions consultatives paritaires locales, commissions paritaires

consultatives ministérielles et premier tour pour le comité technique paritaire ministériel n° 2) se dérouleront le 27 mars 2002. La campagne électorale sera menée conjointement avec nos camarades du syndicat C.F.D.T. des Affaires étrangères. Des réunions de travail ont déjà eu lieu ; d'autres sont d'ores et déjà fixées.

La proposition d'organiser un séminaire de formation à Paris à destination des représentants des sections des instituts intéressés est entérinée par le conseil. Une date est retenue : autour du 9 février. La sélection des candidatures sera fonction de l'activité de la section et des possibilités budgétaires du syndicat. Un thème : **Comment faire vivre la nouvelle circulaire pour les personnels recrutés locaux ?** Le contenu de ce séminaire sera finalisé lors de la prochaine réunion du conseil.

3°) Communication

Bulletin SGEN-C.F.D.T. Information Etranger

Au terme d'une réflexion sur la place et le rôle du bulletin, il est décidé de lui réserver les commentaires et de publier les informations immédiates sur le site ou le groupe de discussion, comme il est fait depuis un an. En effet, le rythme des réunions et la périodicité du bulletin sont jugés incompatibles pour la communication d'informations événementielles. Les comptes-rendus des réunions d'instances syndicales continueront à être reproduits, avec moins de détails que jusqu'ici.

Courrier

La croissance importante du volume du courrier électronique, la répartition de la présence des secrétaires nationaux et la fiabilité relative de l'informatique impliquent la réorganisation de la gestion de la messagerie électronique qui est mise en œuvre par le secrétariat national. Objectif : zéro message non traité.

Logo

Statu quo. Le nouveau logo confédéral C.F.D.T. est jugé insuffisamment lisible dans sa déclinaison spécifique pour notre syndicat et le logo fédéral SGEN actuel ne nous satisfait pas en terme d'identification. L'emploi du logo adopté à la fin des années 1980 pour le SGEN Etranger sera donc conservé pour les usages où notre personnalité propre devra être mise en évidence.

4°) Mayotte

Le projet de nouvelle plaquette envoyée par la section de Mayotte est présenté au Conseil qui décide une centralisation des remarques, observations et propositions de modifications par Georges Villarmé et Dominique Luquet-Dörflinger qui les transmettront au secrétaire de la section de Mayotte, Robert Jeannard.

5°) Filière FLE

Faut-il une nouvelle section consacrée au Français Langue Etrangère au sein du Conseil National des Universités ? C'est une des questions qui fait débat et la décision est prise de constituer un groupe de réflexion piloté par Alain Schneider et Thierry Lebeau pour examiner avec les interlocuteurs concernés l'avenir de la filière universitaire de FLE.

Il est rappelé que le SGEN-C.F.D.T. de

l'Étranger est l'une des rares organisations syndicales à intervenir régulièrement dans les commissions de recrutement pour promouvoir le bénéfice des formations en FLE, notamment pour les affectations en TOM.

6°) Réinsertion

Une première réunion de la cellule du M.A.E. a eu lieu. C'est déjà un progrès... mais on est loin du compte. La position du SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger est claire : si les personnels directement

concernés par un retour sur le marché de l'emploi sont prioritaires, les fonctionnaires détachés doivent pouvoir bénéficier des services de cette structure. C'est en accord avec ce principe, entre autres, que le SGEN-C.F.D.T. de l'Étranger interviendra lors des prochaines réunions.

7°) Renouvellement des instances syndicales

Le remplacement de membres du secrétariat national est prévisible dans

les deux prochaines années. La recherche de candidats est entamée.

8°) Prochaines réunions du conseil syndical (sous réserve)

- samedi 8 décembre 2001 ou lundi 10 décembre 2001
- samedi 9 février 2002
- samedi 13 avril 2002

Disponible sur notre site Internet

- Affectation en TOM pour 2002
- Le mouvement des personnels culturels et de coopération pour 2002
- Les recrutements A.E.F.E. pour 2002 (dès disponibilité)
- Revalorisation des indemnités de résidence et d'expatriation
- Revalorisation des coefficients géographiques (coopérants) (juillet 2001)
- Participation à la conférence des ambassadeurs (août 2001)
- Le rapport Cohen sur l'accueil des étudiants étrangers en France
- Le rapport Dauge sur les centres culturels
- Le rapport Turpin sur la politique éducative extérieure de la France
- Notre numéro spécial « Partir 2002 », dont l'édition papier est également disponible (gratuitement pour les adhérents, contre 15,10 FRF pour les autres)

PRÉFON

PRÉFON-RETRAITE

PRÉFON-RETRAITE a été créé en 1967 par plusieurs centrales syndicales, dont la C.F.D.T., pour permettre aux fonctionnaires et agents de l'État de compenser la chute de leurs revenus au moment de leur retraite, les pensions n'étant calculées que sur leur seul traitement sans intégrer les primes.

Pour un régime de retraite facultatif, la capitalisation s'impose. Cette technique, adoptée dès l'origine par les syndicats fondateurs, permet en effet à PRÉFON-RETRAITE de garantir le versement des retraites futures, quelle que soit l'évolution du rapport cotisants / retraités.

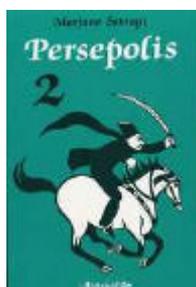
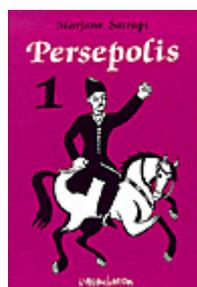
Dès lors, PRÉFON-RETRAITE et ses nombreux avantages apparaît comme la solution la plus adaptée pour préparer l'avenir à votre rythme, en toute sécurité.

La PRÉFON met à la disposition du public un service d'accueil à son siège social au 12 bis rue de Courcelles - 75008 PARIS du lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 heures.

Pour joindre la PRÉFON :

Service de gestion : +33 (0)1 34 53 39 98 - Siège social : +33 (0)1 44 13 64 13 - Minitel : 36 15 PRÉFON - Internet : <http://www.prefon.asso.fr>

Nous aimons beaucoup



Album broché en noir et blanc

Commentaires:

Genre : BD autobiographique,
La révolution iranienne, puis la guerre avec l'Irak, telles que Marjane Satrapi les a vécues. Ancienne élève du lycée franco-iranien RAZI, Marjane, née en 1969, avait à peine neuf ans au début de ces événements. L'histoire à travers les yeux d'une enfant puis d'une adolescente. A ne pas manquer. Ceux d'entre nous qui ont connu les dernières heures du lycée s'y retrouveront, les autres aussi...
Images: © ASSOCIATION (L') - Satrapi / Satrapi

[Marjane Satrapi](#) Persepolis, tome 1 et 2

FORMAT : 17 X 25

Editeur: ASSOCIATION (L')

Public conseillé: Ados-Adultes