n° 84 – Printemps 2007
2,30 €

INFORMATION ÉTRANGER

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

ÉDITORIAL

VINGT-CINQ ANS EN ARRIÈRE

L'éditorial de notre précédent bulletin s'intitulait « que des reculs ». Nous aurions bien aimé pouvoir orner la première page de ce numéro d'un titre plus optimiste. Hélas !

Au Ministère des Affaires étrangères, les commissions consultatives paritaires instituées par l'arrêté du 15 mars 2002 ne se réunissent plus : le mandat des représentants des personnels s'est achevé en mars 2006. Une nouvelle commission consultative paritaire ministérielle, compétente pour l'ensemble des contractuels, fonctionnaires ou non, ayant vu le jour ce même mois, le ministère interroge le Conseil d'Etat sur l'opportunité de maintenir les premières qui n'ont pas été abrogées.
Problème : la nouvelle CCPM (arrêté du 20 mars 2006) n'a pas compétence pour examiner les recrutements. Résultat de ce tour de passe-passe : nous sommes incapables de répondre aux nombreuses demandes des candidats à des emplois culturels sur leurs chances de départ autrement qu'en renouant avec une politique du couloir afin de glaner des infos. La transparence est devenue totalement opaque !

A l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, les prérogatives des représentants des personnels dans les commissions consultatives paritaires centrales sont peu à peu grignotées. La transparence s'obscurcit.
Le recours à l'entretien, qui s'appliquait jusqu'à maintenant aux recrutements sur des postes à profil, a été étendu cette année à tous les postes à pourvoir dans les pays « où les conditions de vie sont particulièrement rigoureuses » (arrêté du 3 juillet 2003).
Les entretiens – les représentants des personnels n'y sont pas admis – se tiennent avant les commissions et concernent un petit nombre de candidats, choisis par l'administration. Outre que nous n'avons pas le moyen de contester le choix de l'administration après entretien, Il est quasiment impossible en commission de proposer un candidat qui n'ait pas déjà été reçu en entretien.
Quelle nouvelle procédure introduira-t-on l'an prochain pour réduire encore les capacités d'intervention des représentants élus ?

La création, en 1983, de commissions consultatives paritaires au Ministère des relations extérieures, transposées à l'AEFE lors de sa création en 1990, a constitué un progrès sur la « commission permanente » qui existait précédemment. Allons-nous en venir à une situation encore moins satisfaisante ?

Il est urgent de faire comprendre à nos administrations que les personnels n'entendent pas voir étouffer leur droit à s'exprimer et à se défendre. La représentativité des élus face à l'administration doit être affirmée avec force, par un vote massif aux élections professionnelles.

SOMMAIRE

ÉDITORIAL 1
RENCONTRES EFFECTUÉES ET À VENIR 2
CONSEIL SYNDICAL DU 14 DÉCEMBRE 2006 2
CONSEIL SYNDICAL DU 31 MARS 2007 3
RENCONTRE DgCiD/Sgen-CFDT – 15 décembre 2006 5
RECRUTEMENTS 2007 6
COMMISSION DE RECRUTEMENT 7
COLLECTIF NATIONAL FLE-FLS 7
GRÈCE 11
TOGO 13
MAYOTTE 14
AEFE 15
POINT DE VUE 16

PÉRIODIQUE – ISSN 0980 7543 CPPAP 2855 D 73 S – Directrice de la publication : Pascale CANOVA – Impr. Sgen-CFDT
47 av. Simon Bolívar - 75950 PARIS CEDEX 19 – Tél. : + 33 (0)1 56 41 51 20 – Fax : + 33 (0)1 56 41 51 11 – Courriel : etranger@sgen-cfdt.org

RENCONTRES EFFECTUÉES ET À VENIR

Activité extérieure du bureau

13, 14 décembre 2006	Commission nationale des bourses (seconde commission rythme nord, première commission rythme sud)
14 décembre 2006	Conseil syndical
15 décembre 2006	Rencontre avec Monsieur Philippe Etienne, Directeur général de la Coopération internationale et du Développement au MAE
19 décembre 2006	(et 21 février 2007) Réunion à Nantes pour la préparation des élections
12 janvier 2007	Visite de section, lycée français de Lomé, Togo
15 janvier 2007	Rencontre avec Madame Monique Cerisier Ben Guiga, Sénatrice PS à l'AFE
26 janvier 2007	Entrevue avec Monsieur Bertrand Cocq, chef du service pédagogique, à la Mission laïque française
13 février 2007	Entrevue à la fédération INTERCO
16 mars 2007	Rencontre avec les adhérents et collègues de Dakar, Sénégal
20 mars 2007	Entrevue au MAE avec Monsieur Jean-Michel Tilloy et Madame Carmen Rouhban, recrutement et affectation des contractuels et des assistants techniques
21, 22, 23 mars 2007	Conseil fédéral
21 mars 2007	Commission consultative paritaire centrale de l'Agence à Nantes pour les agrégés
27 mars 2007	Conseil syndical du Sgen étranger
4 avril 2007	Instance d'affectation au Service de l'enseignement des forces françaises et de l'élément civil stationnés en Allemagne
17 avril 2007	Entrevue avec les personnels des services centraux de l'AEFE à Paris
25 avril 2007	Commission d'affectation en Andorre

Nous ont également rendu visite au bureau parisien :

Marc Soulé, de Futuna
Jérôme Guillot, d'Argentine
Christel Alvergne Latouche, du Bénin

CONSEIL SYNDICAL DU 14 DÉCEMBRE 2006

Relevé de décisions

L'ensemble des membres du Conseil syndical étaient présents (Pascale Canova, Thierry Lebeaupin, Dominique Luquet-Dörflinger, Daniel Moreau, Malgorzata Pieniazek, Alain Schneider), à l'exception de Constantin Kaïtéris et Georges Villarmé, excusés.
A l'ordre du jour figurait :

- Répartition des tâches et activité du bureau
- Communication interne et externe
- Groupement d'intérêt public « France Coopération Internationale » (GIP-FCI)
- Elections à l'AEFE et au CIEP
- Syndicalisation

Relevé de conclusions :

1- Communication

Il est décidé d'envoyer le *flash info* hebdomadaire aux adhérents et non adhérents figurant à notre fichier d'adresses électroniques.
Dans une perspective de syndicalisation, le *flash info* sera envoyé durant deux mois aux sympathisants, puis arrêté si non adhésion.

2- Français langue étrangère (FLE)

Le conseil syndical mandate le bureau pour qu'il intervienne auprès de notre fédération afin qu'elle prenne en charge le problème de la précarité des enseignants de FLE.
De nombreux enseignants de FLE relevant du champ de syndicalisation de la fédération CFDT de la formation et l'enseignement privé (FEP), le Sgen-CFDT de l'étranger interviendra auprès de celle-ci.

Les membres du Conseil syndical en poste dans les établissements culturels en Europe font état d'un manque d'information pour les étudiants souhaitant venir en France.

3- Rapports entre la CFDT du ministère des affaires étrangères (CFDT-MAE) et le Sgen-CFDT de l'étranger

Le conseil syndical décide de relancer l'idée d'une convention à passer entre les deux syndicats leur permettant d'associer leurs compétences respectives pour répondre aux demandes des adhérents des deux syndicats.

4- France coopération internationale

Le conseil syndical mandate le bureau national pour participer à toute négociation sociale à FCI.

5- Elections à l'AEFE

Il est décidé, dans la mesure de nos moyens, de compléter notre profession de foi, forcément schématique, par un document aux électeurs plus explicatif de notre projet.

6- Cotisations bas revenus

Il est envisagé d'établir une grille de cotisations spécifique pour les bas revenus dont la progressivité irait de 0.50% à 0.75% du traitement indiciaire net, 0.75% étant la base de cotisation normale.

CONSEIL SYNDICAL DU 31 MARS 2007

Compte-rendu

Présents : Pascale Canova, Dominique Luquet-Dörflinger, Constantin Kaïteris, Daniel Moreau, Nathalie Sem (invitée).
Excusés : Thierry Lebeaupin, Malgorzata Pieniazek, Georges Villarmé.

1. Activité du bureau

Le recensement de l'ensemble des activités du bureau parisien est effectué (réunions, visites, commissions, relations avec l'adhérent, communication, préparation des campagnes électorales…). La quasi totalité des contacts avec les adhérents s'effectue par mail ou téléphone. Les nouveaux moyens de communication invitent à la diligence et, en dépit d'une communication maintenant facilitée, la charge de travail est très importante. Il serait souhaitable d'élargir le bureau à trois personnes.
Pour ce qui est de l'actuelle communication (et en particulier l'articulation entre flash, brèves et bulletins), il est décidé de maintenir le rythme de parution du flash, de faire paraître les brèves lorsqu'elles sont prêtes. Ces dernières doivent être destinées à l'affichage. Pascale Canova souligne, qu'en l'état et compte tenu des forces militantes du syndicat, il est difficile de tenir un tel rythme. De fait, la parution trimestrielle du bulletin qui génère, dès lors qu'il s'agit de s'y atteler, un surcroît de travail pour le bureau parisien est difficile à respecter en cette période électorale.
Un bilan sur la communication 2006-2007 sera effectué en juin et l'avis des adhérents sera sollicité afin d'optimiser la communication. Il est également convenu de revoir le supplément annuel *Partir* ainsi que les *Fiches syndicales de suivi* des candidatures.

2. Campagne électorale au CIEP et à l'AEFE

CIEP : deux fédérations ont déposé leur candidature : l'UNSA et le Sgen-CFDT (Sgen étranger). Le bureau parisien a proposé aux militants Sgen-CFDT de l'étranger une profession de foi couleur recto-verso qui a été amendée par leurs soins.
AEFE : le bureau parisien s'est déplacé à Nantes pour le dépôt de candidature au CTP et aux CCPC. Pour les CCPLA, les professions de foi locales ont été mutualisées et un gros effort a été fourni afin que les adhérents et militants déposent la candidature Sgen-CFDT, même dans les pays où nous ne sommes pas bien représentés. Un quatre pages *spécial élections 2007* a été expédié à l'ensemble des personnels en fonction de la liste fournie par l'AEFE et des appels à la mobilisation ont été lancés régulièrement dans le cadre du *flash info*.

3. Recrutement au MAE, à l'AEFE, à la MLF, au SEFFECSA

MAE : l'administration invite les candidats aux entretiens avant le recrutement, il n'y a plus aucune transparence puisqu'il n'y a plus de commissions paritaires de recrutement.
AEFE : Les postes dont le profil comporte un travail de formation continue pris en compte dans l'emploi du temps, et qui sont pourvus après entretien posent le problème des prérogatives des CCPM.
Le Sgen-CFDT de l'étranger est d'autre part réservé sur les profils des postes comportant plusieurs charges de travail en plus d'un service d'enseignement à temps complet car cela place les collègues expatriés dans une situation de surcharge de travail.
Le Sgen-CFDT s'interroge sur la nécessité pour l'AEFE de recruter, à grands frais, des inspecteurs pédagogiques du second degré alors que le MEN assumait cette mission jusqu'à l'an passé.
MLF : 1900 collègues ont déposé leur candidature pour partir dans le cadre de la MLF cette année. Les personnels résidents en poste au Maroc à l'AEFE postulent à l'OSUI (MLF au Maroc) car à travail égal dans ce pays, les rémunérations proposées par l'OSUI sont plus attrayantes. Le nombre de postes proposés dans le cadre de la MLF est en sensible augmentation car ce réseau s'agrandit, notamment parce qu'il reprend des établissements que l'AEFE déconventionne (cas d'Al Khobar en Arabie saoudite et de Florence en Italie).

4. MAE, relations CFDT-MAE, Cédéisation

Une réunion de travail en présence des secrétaires généraux de chacune des fédérations INTERCO et Sgen, Marie-Odile Esch (INTERCO), Jean-Luc Villeneuve (Sgen), des secrétaires à l'organisation et des secrétaires généraux et nationaux des syndicats

CFDT-MAE et Sgen étranger, Thierry Duboc (CFDT-MAE), Pascale Canova et Daniel Moreau (Sgen étranger) s'est déroulée le 13 février 2007. Il y a été question des champs de syndicalisation respectifs de chacun des deux syndicats. Il a été convenu de poursuivre le dialogue. La position du Sgen étranger est de respecter le choix des adhérents, sachant que pour les personnels titulaires, seul le Sgen est à même d'effectuer le suivi de carrière et la réintégration. Il est nécessaire de réfléchir à la question des cotisations et de songer éventuellement à évoluer vers ce qui pourrait être une structure mixte.
Cas des cédéisables relevant de notre champ : Au MAE, c'est la CFDT-MAE qui participe au dialogue social et à ce titre suit les personnels susceptibles d'être cédéisés. Plusieurs adhérents Sgen répondant aux critères de cédéisation, le Sgen-CFDT de l'étranger renouvellera sa demande de recevoir les informations du ministère sur le dialogue social. Le Sgen étranger apporte et apportera son soutien à ses adhérents dans leur démarche de cédéisation.

5. Action FLE - livre blanc

Le *livre blanc* adressé aux candidats à la présidentielle comporte des approximations. Pascale Canova a fait remarquer que le fonctionnement du collectif a été peu satisfaisant du fait de son organisation, de la répartition des tâches et du produit final dont certains aspects sont contestables.
Le Sgen étranger a travaillé sur les parties relatives à l'enseignement du FLE dans les universités françaises (Thierry Lebeaupin) et à l'étranger (Pascale Canova).
Le champ de syndicalisation du Sgen étranger ne permet pas de prendre en compte l'ensemble des acteurs du FLE. L'éclatement de ce champ professionnel rend l'approche revendicative difficile alors que le problème de la précarité reste préoccupant tant en France (secteur public et privé) qu'à l'étranger.
Le Sgen étranger souhaite connaître les suites données à ce livre blanc et suggère qu'il soit également expédié aux candidats aux législatives.

6. Syndicalisation, contrat de développement 2007-2008

La courbe est à la hausse au Sgen étranger où le nombre d'adhérents a augmenté de façon substantielle, notamment à l'AEFE. De nouvelles sections ont été créées en 2006-2007 dont certaines très actives : Suède (AEFE), Guatemala (AEFE), Argentine (AEFE), Colombie (AEFE), Egypte (MLF).
Le problème de la double cotisation pour les recrutés locaux est évoqué : souvent, les RL doivent procéder à une double affiliation (syndicat local + syndicat français). Il est décidé d'adresser un courrier au trésorier de la confédération afin d'obtenir une dérogation à la charte financière. La défense des intérêts des personnels recrutés locaux constitue l'une des priorités du Sgen. Pour nous faire mieux connaître auprès de ces personnels, D. Dörflinger-Luquet se charge de préparer un argumentaire : *Pourquoi adhérer au Sgen-CFDT de l'étranger lorsque l'on est recruté local ?*
Le secrétariat décide de prendre appui sur le recrutement pour développer le syndicat et accueillir de nouveaux adhérents. Un cahier des charges sera mis en place en vue d'élaborer un logiciel en ligne qui permettra de centraliser les demandes de postes à l'étranger pour les personnels résidents.
Enfin, il est décidé de contacter la fédération Sgen afin de voir s'il serait possible de proposer le paiement en ligne des cotisations.

7. Trésorerie

Les comptes restent équilibrés. La fédération accorde traditionnellement un abattement sur les charges de notre syndicat installé dans ses locaux pour tenir compte des surcoûts liées à notre communication avec l'étranger. Elle propose un abattement plus important sur le loyer et l'abandon de toutes les autres remises. Cette simplification est reçue favorablement par les membres du conseil syndical.

8. Renouvellement du bureau, décharges

Il est souhaitable d'utiliser la totalité des décharges dont disposera le Sgen-CFDT de l'étranger, aussi bien celles de l'éducation nationale que de l'AEFE.
Le bureau parisien doit être étoffé compte tenu de la lourde charge de travail des deux permanents. Dans l'optique d'un élargissement du bureau, un appel à candidature sera lancé aux adhérents (décharge AEFE) et en Ile de France (décharge partielle éducation nationale). Les décharges restantes seront ventilées en priorité 1 en fonction de l'importance des sections 2. dans une perspective de développement. La mise à plat des décharges disponibles à l'issue des élections fera l'objet d'une information aux adhérents.

9. Congrès de Mons et Conseil fédéral

Congrès de Mons du 21-25 mai 2007 : Pascale Canova, secrétaire générale et Ludovic Chevutschi, secrétaire de la section de Belgique représenteront le Sgen étranger.
Sur 8 amendements proposés par notre syndicat à l'avant-projet de résolutions, seul le 8^{ième} a été retenu : il consiste en l'ajout du mot *international*. Le conseil syndical dans son ensemble a regretté la faible prise en compte de l'international dans les résolutions.
La commission exécutive de la fédération Sgen sera renouvelée dans sa grande majorité ainsi que le Conseil fédéral : Pascale Canova représentera sa candidature pour un nouveau mandat de conseillère fédérale.

10. Vie des sections

Un bilan est fait sur la création des nouvelles sections et des difficultés rencontrées par ces dernières. Il a notamment été question du Togo (AEFE) et de l'Egypte (MLF) où les problèmes touchent les recrutés locaux, notamment en ce qui concerne leurs rémunérations. Le rôle syndical s'inscrit pleinement dans la défense des personnels et le bureau national est intervenu à de multiples reprises pour que la situation de ses adhérents s'améliore. Les résultats tardent néanmoins à se faire sentir.
A Cracovie (Institut français) où la section syndicale se partage entre Sgen-CFDT (personnels enseignants) et CFDT-MAE (personnels administratifs), les licenciements ont été évités au prix d'une diminution de 10% des salaires proposée par les personnels. Des pressions de l'administration se sont exercées contre le principe de représentation syndicale et le Sgen apporte son soutien financier aux personnels pour une

consultation juridique en vue de constituer, si besoin est, un syndicat local.

11. Questions diverses

Nous avons évoqué les cas individuels des personnels en difficultés aussi bien dans le réseau de l'AEFE que celui du MAE (Alliance française, Etablissement culturel). Plusieurs adhérents sont harcelés par une hiérarchie plus destructrice que constructive quand elle n'est pas purement malveillante. Il est néanmoins très délicat, selon notre service juridique, de monter des dossiers relatifs au harcèlement quand les personnels sont titulaires et détachés. En ce cas, l'administration choisit de mettre fin au détachement ou de ne pas le renouveler.

RENCONTRE DgCiD / Sgen-CFDT – 15 décembre 2006

Compte-rendu

DgCiD : M. **Philippe Etienne**, Directeur général de la coopération internationale et du développement et président du Conseil d'administration de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger ; M. **Yann Pradeau**, Chargé de mission auprès du DgCiD, responsable de la CRH
AEFE : Mme **Jocelyne Collet-Sasserre**, Directrice adjointe de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger
Sgen-CFDT : Jean-Luc Villeneuve, Secrétaire général de la fédération Sgen-CFDT. ; **Pascale Canova**, Secrétaire générale du syndicat Sgen-CFDT de l'étranger ; **Dominique Luquet-Dörflinger** et **Alain Schneider**, membres du secrétariat national du Sgen-CFDT de l'étranger

1. Place de l'AEFE dans le dispositif de coopération et d'action culturelle

Jean-Luc Villeneuve souscrit à l'engagement des établissements relevant de l'AEFE dans la politique de coopération culturelle et éducative du pays d'accueil, orientation depuis longtemps souhaitée par le **Sgen-CFDT** de l'étranger.
Le **Sgen-CFDT** demande parallèlement que soient mieux prises en compte dans le service des enseignants les tâches éventuelles de coopération linguistique et éducative qu'ils seront amenés à soutenir où à développer. Mme Collet-Sasserre répond que la lettre de mission des expatriés définit déjà l'engagement de l'enseignant dans les projets de coopération. Le Sgen souligne que le personnel résident peut aussi jouer un rôle actif dans les projets à la demande des établissements. Il demande que cet investissement fasse l'objet d'une lettre de mission pour ces personnels et soit intégré dans le temps de service.

2. Nombre des membres du CTP de l'AEFE à la suite de l'élargissement du corps électoral en 2003

Jean-Luc Villeneuve rappelle que trois courriers adressés au MAE en vue de demander l'augmentation du nombre de siégeants au CTP de l'AEFE à la suite de l'élargissement du corps électoral sont restés sans réponse. Il renouvelle la demande d'élargir le nombre de siégeant au CTP de l'AEFE, la justification de cette demande étant l'augmentation de 30 % du nombre des électeurs.
Philippe Etienne déplore l'absence de réponse aux courriers et Mme Collet-Sassère propose de prendre en compte les résultats aux prochaines élections afin de juger de la nécessité d'augmenter le nombre de siégeants (l'augmentation de 5 à 7 représentants des personnels serait envisageable).

3. Dysfonctionnement dans la participation au dialogue social de notre organisation avec le MAE

Jean-Luc Villeneuve souligne que le **Sgen-CFDT** de l'étranger n'est plus destinataire depuis l'année dernière des courriers d'information ou des invitations aux consultations relevant du dialogue social au ministère des affaires étrangères (DgCiD et DGA). La réponse négative de M. Driencourt au courrier envoyé par le **Sgen-CFDT** dans lequel il demandait le rétablissement de l'envoi des documents afférents au dialogue social n'est pas acceptable d'autant plus que l'UNSA-MAE et l'UNSA-éducation sont tous deux parallèlement destinataires des courriers et des invitations.
Philippe Etienne indique que pour la DgCiD, il n'y a aucune difficulté à accéder à la demande du **Sgen-CFDT**. et qu'il faut renouveler la demande à M. Driencourt pour la DGA.

4. Conséquence du transfert de l'assistance technique à France Coopération Internationale (FCI) pour les programmes et les personnels

Pascale Canova soulève le problème de l'absence d'instance de recrutement et de l'absence de grilles de rémunération transparentes. En outre, elle signale que les personnels recrutés sur des postes d'ETI (experts techniques internationaux) fonctionnaires détachés sur des missions publiques sont recrutés sur la base d'un contrat de droit privé et qu'ils ne peuvent plus, dans ce cadre, bénéficier des mêmes prestations sociales que leurs homologues assistants techniques.
À ces remarques, Philippe Etienne répond que l'externalisation de la fonction d'assistant technique est recommandée dans le rapport Connan-Wattez *(cf. http://etranger.sgencfdt.free.fr/txt/connan.pdf)* et permet grâce à la structure du GIP FCI de participer aux appels d'offres des pays bénéficiaires de l'aide au développement. FCI se charge du recrutement des ETI et est à même de négocier avec les pays demandeurs d'aide. Les régimes des fonctionnaires recrutés sur ces postes ne peuvent plus être les mêmes que dans le cadre de l'Assistance technique : ils relèvent du droit privé et doivent donner lieu à la mise en place de conventions collectives. Le régime d'assurances sociales est privé ; il doit être le mieux adapté possible aux besoins.
Philippe Etienne ajoute enfin que la LOLF a introduit la logique du plafond d'emplois et que le contrat de modernisation de l'état induit un risque certain de baisse du nombre des emplois. La création de FCI limite donc les risques de voir le secteur de l'aide au

développement paralysé par le manque d'effectifs. Il est de l'intérêt de la France de continuer d'être présent à l'échelle internationale.

5. Création d'une nouvelle CCP des contractuels au MAE (arrêté du 20 mai 2006) et restriction des prérogatives de cette nouvelle instance, application de l'arrêté du 15 mars 2002 sur les CCPM

Alain Schneider attire l'attention sur le problème qu'ouvre la création de la nouvelle CCP unique des agents contractuels du MAE. Il n'y a plus consultation des représentants des syndicats sur les recrutements. Alors que les CCPM mises en place par les décrets de 1982 et réformées en 2002 ne sont plus réunies sans avoir été abrogées, il y a véritable recul de compétences de la nouvelle structure paritaire. Les représentants des personnels sont informés des nominations et n'ont plus à donner leur avis. Philippe Etienne confirme ce fait. Le Sgen-CFDT regrette cet état des choses qui constitue un véritable recul du dialogue social et un vrai bond en arrière. Par ailleurs le non respect de normes réglementaires non abrogées ouvre la voie à des contentieux éventuels.

6. Spécificité professionnelle des personnels enseignants de tous statuts dans les établissements culturels

Sous prétexte de la LOLF et de la mise en place d'une grille unique des salaires pour les recrutés locaux des ambassades et des établissements culturels, la direction de certains postes a proposé de transformer le statut d'enseignants en celui d'employés administratifs chargés de cours. L'inquiétude de ces personnels est très vive et l'est d'autant plus que la fermeture des cours à l'Institut de Vienne et les licenciements effectués ou annoncés font craindre la fermeture de l'ensemble des centres de cours. Aujourd'hui, la situation des personnels de l'Institut français de Cracovie est très préoccupante et l'est d'autant plus que les décisions prises localement l'ont été en dehors de tout dialogue social. Philippe Etienne regrette la façon dont les décisions ont été prises et annoncées à Cracovie. Il assure que la suppression des cours dans les Instituts n'est pas une tendance générale et qu'elle ne se fait que là où il n'y a pas d'équilibre financier. Le bon pilotage d'un centre de cours doit se faire dans le dialogue et dans le souci de mutualisation des ressources.

7. Application de la loi Dutreil du 26 juillet 2005 pour les contractuels de droit public en poste dans le réseau de coopération culturelle, linguistique et éducative.

Philippe Etienne donne les informations suivantes concernant les contractuels purs : 377 personnes ont été cédéisés sur 1 200 agents. 50 autres personnes sont susceptibles de l'être dans l'année à venir. Il insiste sur le fait qu'il faut trouver des solutions pour ces personnels. Il est possible d'envisager des recrutements sur des structures parallèles telles que TV5, RFI etc.
La réunion commencée à 11h30 se termine à 13h.

RECRUTEMENTS 2007

Commissions AEFE

AEFE Commissions de recrutement d'expatriés

La commission consultative paritaire centrale A de l'AEFE s'est réunie le 21 mars à Nantes pour examiner les candidatures aux postes d'enseignants expatriés du second degré.
Le Sgen-CFDT siège à la commission des agrégés, qui examine également les postes définis « pour agrégés ou certifiés ». (Seul le SNES-FSU siège à la commission des certifiés).

En préambule la directrice adjointe, Anne Giami, rappelle que l'adéquation du profil du candidat au poste est un préalable indispensable ; le barème constitue un fil rouge pour une procédure objective ; les administratifs et les pédagogues des services de l'AEFE sont consultés pour le classement des candidats présentés à la commission.

Les postes à pourvoir
83 postes étaient à pourvoir sur la liste primitive (agrégés : 6 ; agrégés ou certifiés : 3 ; certifiés 63 ; certifié faisant fonction de chef d'établissement : 1 ; certifié ou CPE faisant fonction de chef d'établissement : 1 ; CPE : 9)
8 des postes publiés ont été transformés ou supprimés.
33 postes ont été publiés sur une liste supplémentaire (agrégés : 7 ; agrégés ou certifiés : 3 ; certifiés 22 ; CPE : 1)
Un appel à candidature complémentaire (candidature reçue jusqu'au 21 mars) comportait 11 postes à pourvoir (6 agrégés, 2 agrégés ou certifiés et 3 certifiés). Les candidatures seront examinées lors d'une commission ultérieure.
7 postes restent en attente d'examen.

Le problème des entretiens
Comme l'an passé les candidats aux postes à profil, comportant essentiellement des fonctions de conseil pédagogique et de formation continue, sont soumis à un entretien préalable à la commission. La directrice adjointe insiste sur les qualités de communication exigées des candidats et leur capacité à faire adhérer les collègues formés aux projets et formations données.
Un seul candidat a été classé sur quelques postes de ce type : Madame Giami préfère laisser un poste vacant plutôt que de classer un candidat qui ne l'ait pas totalement convaincue de ses capacités.
Nous pouvons dire, à notre tour, que nous ne sommes pas totalement convaincus que l'entretien soit la panacée. Ce que nous regrettons, c'est qu'il enlève à la commission une partie de ses prérogatives.

La directrice de l'AEFE a également décidé de faire subir un entretien, sans que cette modalité n'ait figuré au profil des postes, aux candidats dans les pays de la zone A (pays « où les conditions de vie sont particulièrement rigoureuses », arrêté du 3 juillet 2003). Il s'agit d'informer les candidats des conditions dans lesquelles ils vont travailler et de vérifier qu'ils sont bien conscients des difficultés qui les attendent.

Cette procédure n'est pas seulement une information. Les candidatures sont bel et bien triées en fonction des capacités supposées à vivre dans des conditions difficiles des candidats. Ce tri n'est pas fait en fonction de qualités professionnelles. N'y a-t-il pas là une discrimination contraire à la loi ? Code du travail, Article L121-6 :

- *(Loi nº 79-11 du 3 janvier 1979 art. 1 Journal Officiel du 4 janvier 1979)*
- *(Ordonnance nº 82-130 du 5 février 1982 art. 3 Journal Officiel du 6 février 1982)*
- *(inséré par Loi nº 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 25 II Journal Officiel du 1er janvier 1993)*

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Question : Les faux résidents recrutés dans ces mêmes pays de la zone A (ils existent !) font-ils l'objet d'autant de sollicitude ?

Postes en classes préparatoires

Quatre postes sont offerts à des agrégés en classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE), un en liste primitive, trois en liste complémentaire. Aucun n'a été examiné à cette commission. L'AEFE considérant que le vivier des candidatures était trop étroit décide de faire appel, comme en France, à l'inspection générale afin d'élargir le vivier.

Pour le poste publié il sera donc fait appel à des collègues qui n'auront pas été explicitement candidats. Les représentants du personnel dénoncent cette situation.

COMMISSION DE RECRUTEMENT

SEFFECSA

SEFFECSA – Service de l'enseignement des forces françaises et de l'élément civil stationnés en Allemagne

Recrutement 2007

L'instance consultative paritaire centrale du SEFFECSA s'est réunie le 4 avril 2007 pour examiner les candidatures aux postes à pourvoir à la rentrée 2007.

Ont été publiés au BO du 21 décembre 2006 :

- pour le premier degré, 8 postes susceptibles d'être vacants (3 directeurs, 5 adjoints).
- Pour le second degré 4 postes : lettres, agrégé ; anglais, certifié ; professeur d'EPS ; mathématiques, certifié (poste à profil).

Seuls deux des postes sont effectivement à pourvoir pour le second degré : anglais et EPS.

Les candidatures sont classées par ordre de barème. Exception pour l'EPS où les candidates sont prioritaires pour constituer une équipe mixte d'enseignants en EPS.

Comme l'an passé, l'administration signale la minceur du vivier de candidats (cette année, 2 candidats en anglais, 1 en mathématiques, 1 en lettres classiques, 5 en EPS). Elle l'explique par la taille de l'établissement qui rend impossible la réalisation de postes doubles et par l'inexistence d'un second cycle. Ajoutons l'obligation fréquente de compléments de service dans une autre matière, obligation non déclarée lors de la publication des postes, car non encore connue.

Une fiche syndicale de suivi des candidatures est disponible sur notre site internet.

COLLECTIF NATIONAL FLE-FLS

Pour une reconnaissance statutaire et institutionnelle des enseignants en FLE-FLS du secteur public en France

Les centres universitaires de FLE-FLS

Les publics

Les Centres de langues universitaires ou privés en France accueillent un public très diversifié d'étudiants étrangers qui veulent acquérir une maîtrise suffisante du français pour suivre une formation universitaire dans notre pays. Ils sont de toutes nationalités, sont venus à des titres différents (étudiants individuels, programmes européens, échanges inter-universitaires…), mais tous ne sont en France, en principe, que pour le temps de leurs études.

Un premier bilan de la prise en compte de ce public fait d'ores et déjà apparaître un nombre important de graves problèmes :

– Selon le rapport du Comité national pour le développement de la mobilité internationale, 80% des étudiants étrangers venus à titre individuel en France ne bénéficient d'aucun suivi institutionnel. Il est en particulier indispensable de développer plus systématiquement la formation aux études universitaires : qu'ils soient américains ou syriens, chinois ou allemands, les étudiants étrangers ont besoin de se familiariser avec nos manières d'enseigner et d'apprendre, en particulier avec notre manière de rédiger « à la française ».
– Les étudiants des programmes Erasmus n'ont pas toujours la possibilité d'étudier sérieusement le français avant de venir en France, et cet apprentissage se fait alors sur place, souvent au rythme de 3 heures par semaines pendant 3 mois, en même temps que l'acquisition des crédits ECTS, ceci en totale inadéquation avec les besoins réels de ces étudiants.
– Les CEF (Centres pour les Etudes en France) visent une nouvelle politique pour l'accueil des étudiants étrangers en France initiée en 1998, puis en 2005, destinée à attirer dans nos universités des étudiants étrangers de haut niveau et à faciliter leurs démarches administratives. En réalité, l'extension de l'expérience de ces centres de sélection, souhaitée par le Comité Interministériel de Contrôle de l'Immigration (CICI), s'inscrit dans la logique de la loi CESEDA de limitation de l'immigration « subie ». Elle a pour but officiel de « maximiser l'apport de ces étudiants au rayonnement culturel, politique et économique de la France ». Ces centres fournissent aux universités l'occasion de faire du recrutement d'étudiants en fonction de leurs besoins propres, donnant corps à

cette notion d'immigration « choisie » et inversant ainsi la dynamique du choix. Il s'agit d'un dispositif de sélection dès le pays d'origine opérée par les CEF en partenariat avec les universités et sous la direction d'un opérateur unique – CampusFrance –, qui se substitue donc à EGIDE et EduFrance. Ainsi l'étudiant individuel sans projet universitaire et qui vient faire l'expérience individuelle d'un semestre ou d'une année dans nos centres universitaires de FLE se voit-il désormais refuser son visa. On considère implicitement que l'apprentissage du français, notamment à des débutants, n'a pas à être assuré en France.

Les structures

Un constat s'impose, celui de la diversité des situations juridiques : département d'UFR, service commun d'université, structure interne rattachée aux relations internationales, association liée par convention avec l'université.

Cette situation implique :

- des différences dans les fonctionnements financiers : nombre de centres fonctionnent avec les seuls droits d'inscription des étudiants et leur budget de fonctionnement se fait sur fonds propres. Il est clair que le centre auquel on n'a pas attribué de moyens constants se trouve dans une situation instable ;
- des différences dans la gestion du budget et des bénéfices : dans certains cas le budget entre dans celui de l'université, dans d'autres seuls les bénéfices sont intégrés à ce budget, sans aucune contrepartie pour le centre ;
- des différences dans les statuts des directeurs, avec tous les degrés de reconnaissance par l'institution du service rendu ; cela va du bénévolat total à une décharge ou demi-décharge, assortie ou non d'une prime ;
- dans la quasi-totalité des cas, un financement sur ressources propres des personnels enseignants et administratifs non titulaires, les heures complémentaires des titulaires, ce qui constitue une charge considérable.

Proposition :
Les centres doivent avoir un statut qui les inclut clairement dans les universités, avec pour corollaire la présence dans le budget de l'université d'une ligne budgétaire bien définie. L'articulation d'une cohérence fonctionnelle entre les parcours de formation initiale et ceux de formation continue doit être trouvée tant en ce qui concerne les cursus et leur validation qu'en ce qui concerne le statut des formateurs.

Les statuts des personnels et leur situation d'emploi

De façon générale, la situation est des plus floues. Les responsables se renvoient indéfiniment les textes relevant de l'enseignement supérieur ou du secondaire, étant donné que les emplois correspondent souvent à un travail qui devrait être effectué par des agents titulaires de l'enseignement secondaire affectés dans le supérieur. Ces enseignants titulaires sont très majoritairement des PRAG et des PRCE assujettis à un service de 384 heures. Or ces titulaires n'assurent que 29 % sur service et 8 % sur heures complémentaires dans les centres FLE. Cela signifie que 63 % de ce nombre total est assuré par des non-titulaires.
L'Université a donc recours à des vacations souvent à la limite de la légalité. Les dénominations des postes d'enseignement multiplient les catégories : « formateur », « assistant de langue », « assistant de conversation », « chargé de cours » « animateur », « accompagnateur pédagogique », ATER, hors statuts ou non titulaires.
Les divergences de traitement entre universités sur les modalités de recrutement des agents non titulaires ajoutent à la confusion.
Certaines proposent des contrats d'Enseignant de Langues Contractuels ou des contrats qui comme le stipule la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 s'imposent « lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes » (formateur en Français Langue Étrangère en l'occurrence) précisant dans son article 6 que « les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet, sont assurées par des agents contractuels » et que « Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaire ». Ce que souligne le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires.
D'autres universités affirment que ces textes relevant du secondaire sont inopérants, et elles invoquent le décret n°87-889, faisant selon elles seul force de loi en la matière (Décret relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur).
L'idée de contrat d'enseignant dans le supérieur est ainsi rejetée, alors que le Décret n° 92-131 (Décret relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur**)** envisage clairement à l'université le cas d'emplois du secondaire non pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, et prévoit dans de tels cas le recours à des contrats d'enseignement.
La loi de juillet 2005, qui porte sur diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, prévoit de proposer des CDI aux agents non titulaires de la Fonction publique ayant exercé plus de 6 ans. Mais rares sont les universités souhaitant l'appliquer aux enseignants. Une grande confusion règne ainsi dans les services administratifs des universités françaises à propos de l'emploi des enseignants FLE non titulaires, tant au détriment des précaires concernés par de la gestion de tels centres que de la qualité de l'accueil et de la formation dispensés aux étudiants.
Il serait temps qu'une véritable politique reconnaissant la spécificité de l'enseignement du français aux étrangers soit mise en place à propos de ces enseignants qui chaque jour sont la vitrine de l'État français aux yeux des apprenants étrangers. Or, cette vitrine est actuellement celle de la précarité.

Propositions :

- **Ce que nous demandons au Ministère :**

- la reconnaissance de l'enseignement du FLE-FLS comme discipline et une requalification de l'intitulé de la 7e section du CNU, actuellement trop restreinte à la linguistique (*cf.* l'appellation actuelle : « Sciences du langage : linguistique et phonétique »), pour y adjoindre la « didactique des langues et des cultures » dans un nouvel intitulé : « Sciences du langage et Didactique des langues-cultures » ;
- l'ouverture de postes spécifiques pour les enseignants chercheurs dans leur domaine, Langues-Cultures ;
- l'ouverture de négociations nationales pour la titularisation et l'intégration des personnels précaires, qu'ils soient rémunérés sur le budget de l'État ou sur le budget propre des établissements.

- **Ce que nous demandons à l'Université :**

- Les centres universitaires sont amenés à jouer un rôle de plus en plus important au sein de l'université, les moyens en ressources humaines sont insuffisants. Les personnels non titulaires n'ayant pas d'emploi principal doivent se voir proposer rapidement des contrats de modèle national alignés sur les décrets concernant les personnels enseignants de la Fonction publique.
- Les universités doivent être astreintes à appliquer au plus vite des possibilités légales de recrutement d'enseignants sur statut non précaire et être interpellées sur les conditions de la mise en place de CDI en attendant le prochain plan d'intégration des personnels en situation précaire.
- Alignement sur un modèle unique national des contrats d'enseignement dans le supérieur pour les personnes qui assurent des tâches pérennes d'enseignement à temps partiel ou complet en FLE-FLS, avec des volumes horaires

compatibles avec l'investissement intellectuel dans la spécialité.
- Les contrats en CDD doivent être transformés selon les dispositions de la loi de juillet 2005, et une évolution salariale comparable au système indiciaire des agents titulaires doit leur être appliquée.
- L'ensemble de ces personnels a vocation à bénéficier de titularisation dans le tout prochain plan d'intégration.
- Obligation pour chaque établissement d'enseignement supérieur accueillant des étudiants étrangers de créer des postes de Maître de conférences de FLE/FLS pour assurer la cohérence entre formation initiale et formation continue, l'encadrement des enseignants de FLE/FLS, ainsi que l'organisation et l'accueil des étudiants étrangers au sein de l'Université.

COLLECTIF NATIONAL FLE FLS

Pour une reconnaissance statutaire et institutionnelle des enseignants en FLE-FLS à l'étranger

Établissements culturels

Les établissements culturels œuvrent pour le rayonnement culturel et linguistique de la France à l'étranger. Y sont employés des personnels enseignants en CDI qui, depuis quelques années, voient leur emploi et leur statut menacés : 17 fermetures de centres en 10 ans en Grèce, licenciements à Vienne (Autriche), menaces de licenciements à Cracovie (Pologne) pour « raisons » budgétaires. Néanmoins, ces établissements culturels n'hésitent pas à recruter des vacataires ou des prestataires de service, flexibilité oblige :

- À Cracovie, l'établissement culturel emploie 14 enseignants dont seulement 6 sont mensualisés. Un professeur mensualisé gagne entre 20 et 27 € de l'heure, alors qu'un prestataire de service, sachant qu'il doit s'acquitter de l'ensemble des charges sociales inhérentes à son activité, ne gagne que 16 € de l'heure. À Varsovie, les professeurs mensualisés ayant une ancienneté de 25 ans gagnent en moyenne 850 € par mois. Les prestataires de service (entreprises unipersonnelles illégales en loi polonaise puisqu'ils ne sont maîtres ni de leurs horaires ni du contenu de leur travail) peuvent gagner sensiblement plus, mais ils n'ont ni congés rémunérés ni ancienneté. Ils doivent en outre s'acquitter de leurs charges sociales.
- À Hanoï, au Vietnam, un enseignant salarié assurant 40 heures de service dont 20 heures d'enseignement avec 11 ans d'ancienneté gagnait 1 349 € par mois en 2002, soit 17 € de l'heure environ. Depuis la mise en place de la LOLF, les signataires des nouveaux CDI sont moins bien rémunérés. Un vacataire est rémunéré 7,5 € de l'heure !
- À Alep, en Syrie, une offre d'emploi du centre Culturel français parue sur fle.fr le 17 octobre 2006 proposait un poste à un enseignant expérimenté de FLE de niveau bac+4 et possédant des rudiments d'arabe. Le contrat offert était à la vacation horaire, soit 18 à 24 heures par semaine selon les besoins. La rémunération de la vacation était de 12 € de l'heure. Le visa d'entrée dans le pays, le billet d'avion et le logement étaient à la charge de la personne.

Propositions
- Création d'une commission paritaire locale chargée notamment de l'examen des recrutements.
- Maintien des emplois actuels en CDI, gage de qualité de l'enseignement dispensé et d'implication pérenne des personnels dans la politique de diffusion du français. Ces emplois ne doivent pas disparaître au profit d'emplois précaires, surtout lorsque la demande en formation est forte et qu'il est question de plan de relance du français.
- Offre d'expatriation décente au regard des besoins : prise en charge du billet d'avion et du déplacement, aide à l'installation quand le vivier local fait défaut.
- Exigence de diplômes de FLE d'un niveau Maîtrise ou Master 1 minimum pour enseigner le français à l'étranger.

Alliances françaises

À Dhaka, au Bangladesh, une offre d'emploi parue sur fle.fr le 16 octobre 2006 proposait un contrat local de 2 mois et demi, éventuellement renouvelable, à un professeur possédant au moins une maîtrise FLE. Rémunération : 5,50 € de l'heure plus un demi-billet d'avion, soit 500 €. Il était spécifié que le niveau de

rémunération procurait un niveau de vie tout à fait correct…
À Santa Marta, en Colombie, un poste de stagiaire non rémunéré était proposé à un étudiant de bac+4 ou +5 (annonce sur fle.fr en date du 1er décembre 2006) pour une durée de 6 à 9 mois. Le billet n'était pas pris en charge, et seuls l'étaient les deux premiers mois d'hébergement !

Propositions :
Les stages proposés dans les Alliances françaises (associations de droit local) mais aussi dans d'autres secteurs de la coopération linguistique et éducative, sont trop souvent des emplois déguisés. Il convient, d'une part, de mettre fin à cette situation en demandant à ce que soient créés de vrais emplois quand cela se justifie ; de rémunérer d'autre part les personnels stagiaires[1] qui effectuent un vrai travail et de prendre en charge les déplacements. Il ne faudrait pas en effet que seuls les étudiants capables de financer leur expérience professionnelle aient le droit d'être stagiaires à l'étranger, une telle pratique venant encore aggraver les inégalités sociales.

Contractuels « Paris » du Ministère des Affaires étrangères
Les contractuels non fonctionnaires employés depuis Paris dans le domaine de la coopération linguistique et éducative doivent pouvoir bénéficier de la loi Dutreil, et non être congédiés à l'issue de 6 années d'activité consécutives dans le Réseau. Il s'agit de ne pas dévoyer la directive au profit d'un accroissement de la précarité. En outre, pour l'ensemble des personnels, titulaires ou non, il convient de donner de plus larges prérogatives à l'actuelle CCP unique des contractuels, prérogatives actuellement fort insuffisantes.

A.E.F.E. (430 établissements, conventionnés, homologués et en gestion directe)
L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger employait, en 2004-2005, 2 360 enseignants fonctionnaires contre 6 469 enseignants recrutés localement (dont 2 133 à temps partiel). Les conditions de rémunérations des recrutés locaux sont, sans exception, inférieures aux rémunérations des fonctionnaires. Recrutés sur la base du droit local, leurs conditions d'emploi sont souvent précaires dans les pays du Sud, et l'exercice de leurs droits syndicaux difficile.
À Cali, en Colombie, un enseignant titulaire résident, professeur des écoles au 7e échelon, gagne 2 044 € par mois. Un enseignant du premier degré recruté localement avec 20 ans d'ancienneté gagne 720 € par mois. Les enseignants intervenant en FLE dans ces établissements sont recrutés localement ou bien, lorsqu'ils sont titulaires, n'ont pas toujours bénéficié d'une formation en ce domaine.

Propositions :
- Réduire les inégalités salariales et pérenniser les emplois des recrutés locaux non-titulaires, dont les emplois de professeur de FLE.
- Faciliter l'accès à la titularisation au sein de l'Éducation nationale pour les ressortissants européens recrutés locaux en poste dans les EGD (Établissements en Gestion Directe de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger), dont les enseignants de FLE.
- Valoriser les compétences en FLE des personnels, ce qui paraît naturel à l'heure de l'internationalisation des lycées.
- Développer la formation continue des personnels notamment pour ceux qui n'ont pas reçu de formation en Didactique du Français langue étrangère.
-

Volontaires internationaux

Le ministère des affaires étrangères recrute et gère les volontaires internationaux affectés dans les Ambassades ou ses services rattachés dont le nombre est estimé à 850 sur environ 3 600 personnes (soit 30 %). Le volontaire international part en poste pour une durée comprise entre 6 et 24 mois. Il est rémunéré entre 1 100 € et 2 900 € nets par mois selon le pays, et sans distinction de niveau d'études. Cette rémunération forfaitaire et non négociable comprend une partie fixe (environ 627 €) et une partie variable selon les pays. Cette rémunération est exonérée des charges sociales et de l'impôt sur le revenu, sauf pour le Volontaire international affecté dans un pays où les indemnités sont imposables, auquel cas la structure d'accueil prend cette imposition à sa charge. À son retour en France, s'il veut bénéficier d'une couverture sociale dans le cas où il est en recherche d'emploi, il doit effectuer une demande de RMI pour ouvrir ses droits à la Couverture maladie universelle (CMU). Souvent, l'allocation lui est refusée car il a trop perçu à l'étranger : dès son retour, le Volontaire international se retrouve donc souvent dans une situation précaire.
Proposition :
Ouverture de droits à l'allocation chômage pour les Volontaires Internationaux.

Conclusion
Dans la charte de qualité éditée en juin 2006 par le ministère des Affaires étrangères à l'attention des établissements supérieurs, on peut lire : *« Bien accueillir les étudiants étrangers correspond pour la France à une quadruple nécessité : culturelle, universitaire, économique et politique :*
- culturelle, puisque la France a une longue tradition de diversité culturelle qu'il importe de maintenir,
- universitaire, puisque l'accueil des étudiants étrangers permet aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche français d'acquérir la réputation internationale indispensable à leur développement,
- économique, dans la mesure où de la qualité de cet accueil dépend en partie la croissance des échanges internationaux de demain avec notre pays.
- politique, les étudiants étrangers constituant un important vecteur de notre influence dans le monde » .

Les enseignants de Français langue étrangère, quel que soit le lieu où ils enseignent et leur public, ont un rôle primordial dans l'accueil et la formation des étrangers. C'est pourquoi la formation à la langue-culture française ne peut être considérée du seul point de vue de l'offre et de la demande immédiates ; ni dans

[1] Cela vaut également pour les étudiants qui font leur stage en France

l'optique d'un marché régi par la logique économique et culturelle de l'utilitarisme impliquant la précarité de l'emploi, alors que les besoins sont pérennes et pressants. La valorisation de l'intégration par l'étude des langues- cultures est aussi aujourd'hui un enjeu quant à la participation des populations (migrantes ou non) et de leurs descendants à la société dans laquelle ils vivent.
Le FLE-FLS, qui ressortit de cette discipline plus large qu'est la Didactique des Langues-cultures (DLC), correspond à la mission d'un service public moderne. Il sert l'intérêt général et contribue au bien-être à la fois matériel et culturel (voire « spirituel ») des populations françaises et francophones de France et d'ailleurs.
Pour renforcer une politique linguistique du français qui soit en même temps une politique éducative et culturelle, les syndicats des personnels enseignants de FLE-FLS doivent être représentés dans les instances nationales, régionales et locales. Avec l'ensemble des partenaires institutionnels et professionnels, ils éclaireront sur les enjeux et les conséquences socio-économiques et culturelles des mesures à prendre afin d'améliorer la diffusion du français langue étrangère et langue seconde touchant en particulier les pratiques de formation et d'évaluation.
Il devient urgent qu'un grand débat ait lieu à l'Assemblée Nationale sur l'enseignement et la diffusion de notre langue tant en France qu'à l'étranger. Nous demandons solennellement que la mission de service public propre à notre formation soit protégée et développée dans le cadre d'une loi.

GRÈCE

Lycée franco-hellénique d'Athènes

Le LFH 25 ans après

1974: grande date pour l'histoire de la Grèce. La fin de la dictature et le retour du Premier Ministre Constantin Karamanlis. Parmi les premiers accords passés avec la France et le Président Giscard d'Estaing, la décision de créer un Lycée franco-hellénique associant structure grecque et structure française.
En 1982, le nouveau lycée ouvre ses portes ; s'ouvrent aussi toutes les difficultés inhérentes à la « cohabitation » de deux systèmes, aux statuts divers et variés des enseignants, aux problèmes financiers (un emprunt français associé à une dévaluation de la drachme) et aussi aux contraintes du droit local…

Pourquoi ce préambule ? Bien sûr pour vous dire comment tout cela a évolué, mais pour vous expliquer aussi la présence de Maryse Bossière, Directrice de l'AEFE en ce 15 janvier 2007.

Au LFH fonctionnent une section hellénique (collège + lycée) régie par le Ministère de l'Education et des Cultes grec en matière de pédagogie, de qualification des enseignants (titulaires du privé !).où le français est enseigné de façon plus approfondie que dans le public et par des enseignants français.
La section française, elle, va de la Maternelle à la Terminale, avec un enseignement du grec à tous les niveaux, assuré par des enseignants de nationalité hellénique, les autres enseignants étant, pour la majorité d'entre eux, des titulaires EN détachés (expatriés et résidents).
Pour pouvoir exister en Grèce, le lycée est d'abord géré par une association de droit grec, l'AFHE (constituée par les membres fondateurs du projet) qui confie ultérieurement à l'AEFG l'administration, la direction du lycée ainsi que les dettes. Son Conseil d'Administration (qui n'a rien à voir avec notre Conseil d'Etablissement) se compose du Proviseur, de l'Intendant, du Conseiller Culturel, du Responsable de secteur et son Président est obligatoirement la Directrice de l'Agence. C'est simple !
Ce Conseil d'Administration se réunit chaque année en janvier, soit à Paris, soit à Athènes. Il s'est tenu à Athènes cette année pour donner à Madame Bossière et à M. Vasseur, Chef du secteur Europe, l'occasion de voir le nouveau visage du LFH, après les trois années de travaux au financement desquels l'AEFE a participé.

Quelques mots sur la situation pédagogique actuelle du LFH

- une section hellénique stable qui prépare les élèves au concours d'entrée dans les Universités grecques et délivre *l'apolytirion* (certificat de fin d'études secondaires).
- une section française qui, outre le cursus général classique (séries L, ES, S) a vu naître avec l'arrivée de M. Delbarre, le Proviseur

actuel, des sections internationales franco-helléniques jusqu'en 2nde, qui proposent un enseignement partagé de l'histoire/géo, des sciences physiques, des SVT, des maths (suivant le niveau) et un enseignement du grec ancien pour tous, permettant aux élèves d'intégrer le système hellénique en fin de 3ème ou de 2nde s'ils le souhaitent.
- une section française qui offre aussi un enseignement du chinois (pour petits et grands), et les certifications de langue italienne, espagnole, allemande, anglaise et américaine (hors temps scolaire obligatoire).

Ce qui est nouveau pour le cursus de nos élèves
- les élèves nés de deux parents grecs ne pouvaient jusqu'à maintenant suivre le cursus français qu'avec des dérogations données dans des cas très spécifiques ; aujourd'hui, elles sont systématiquement accordées.
- les élèves de Terminale (grecs et binationaux) souhaitant se présenter au concours d'entrée dans les universités grecques ayant lieu en mai, peuvent le faire désormais. Leur réussite sera validée s'ils obtiennent le baccalauréat. Auparavant, il leur fallait attendre la session de l'année suivante. Mais vous pouvez concevoir la difficulté à préparer parallèlement les épreuves, surtout quand on sait à quel point les deux systèmes sont différents.

Ce qui n'a pas changé
- les élèves grecs et binationaux ne peuvent pas bénéficier du programme de « concours d'entrée aux universités allégé » du mois de septembre destiné aux Grecs de l'Etranger, ce qui leur permettrait d'intégrer plus facilement une université hellénique.

Ce qu'on aimerait
- une reconnaissance du bac français comme diplôme d'entrée à l'université pour ces élèves là (pour tous les non Grecs aucun problème), surtout pour ceux qui ont suivi une section internationale.
- une double certification avec la création d'un bac franco-hellénique.

Sur le fonctionnement

Les professeurs
Trois expatriés, une dizaine de recrutés locaux, une majorité de résidents, pas de souci majeur inhérent à leur service dans l'établissement quant aux professeurs de la section française. Mais le statut spécifique des professeurs grecs du « privé » dit loi 682 crée des problèmes permanents, d'autant que l'établissement est, lui, à but non lucratif, et que bien sûr, il n'y a aucune participation d'aucune sorte de l'Etat grec.

Les effectifs sont en augmentation sensible et régulière, surtout dans le Primaire et les frais de scolarité en augmentation raisonnable malgré les investissements dans les travaux (pour ce qui est de la campagne de bourses, elle se passe très bien et la commission est généralement bien suivie). Les associations de parents participent de façon sereine à la vie du LFH.

Sur les travaux

Un bâtiment datant de 1982, cela signifie des dégâts d'usure d'abord. De 2004 à 2006 ont été refaits les installations électriques, de chauffage, l'étanchéité des bâtiments, tous les sanitaires, deux amphis de sciences, un réfectoire pour l'école maternelle, toutes les installations sportives dont le gymnase et toute l'enveloppe de l'établissement (dalles de pierre reconstituées et un procédé antisismique créé spécialement pour le LFH, puis breveté par Vinci), le tout sous la conduite de la société Vinci, entreprise française, qui s'est comportée en entreprise citoyenne et mécène. Coût global sur 2004, 2005, 2006 : environ 2,5M d'euros sur fonds propres avec une participation de l'Agence de l'ordre de 500 000 euros.
La situation actuelle permet d'envisager une poursuite de la rénovation du lycée.

Madame Bossière, Directrice de l'Agence, malgré son programme très chargé pour une visite très courte a eu la gentillesse, avec M. Vasseur, Directeur du secteur Europe, d'accorder un entretien au Sgen

M. Delbarre et Madame Maryse Bossière

Dans un premier temps, Madame la Directrice a souligné la bonne santé du réseau, puisque cette année a apporté une augmentation de 4000 élèves, répartie sur tous les continents (avec une forte poussée en Chine) due à la fois à l'expatriation, à l'évolution pédagogique du pays d'accueil et à la confiance dans nos établissements qui permettent un réel bilinguisme.
Bien sûr cet afflux d'élèves, alors que le budget était déjà arrêté pouvait poser problème. Il faut savoir néanmoins que ce budget qui était en 2003 de 343M d'euros, de 332 en 2004, de 325 en 2005, 2006 est de 333M d'euros en 2007. De plus le « dégel » financier pourra apporter un surcroît de moyens.
Les efforts de l'Agence ont porté essentiellement sur le fonctionnement des établissements. Mais aujourd'hui l'Agence a également la charge de l'immobilier qui pour le moment ponctionne ses ressources. Elle est toujours en discussion avec le MAE qui devrait opérer un transfert de recettes pour l'entretien de cet immobilier.
Pour ce qui concerne le statut des enseignants, sur la proposition du Sgen d'un statut unique, Madame Bossière précise les points suivants.
Quand elle est arrivée à l'Agence, les statuts étaient déjà en place. Aujourd'hui, il est trop tôt ou trop tard

pour réformer le cadre juridique existant. Outre le coût induit et le fait que tous ne seraient pas forcément d'accord, il faut bien examiner les avantages à remettre en cause. Les « vrais résidents » ont généralement des attaches dans le pays, et les « résidents à recrutement différé » ont, par rapport aux expatriés une liberté plus grande, puisqu'ils peuvent rester dans un pays aussi longtemps qu'ils le souhaitent, sans obligation de retour en France. Un statut unique pourrait impliquer des contraintes sur le temps d'expatriation.

Un établissement, pour garder son équilibre, doit avoir des personnels stables et des personnels mobiles. Donc tout cela demande une réflexion approfondie.
Néanmoins un constat sur la situation actuelle montre plutôt l'excessive mobilité des résidents qui peut elle aussi nuire à la confiance apportée aux établissements du réseau.

L'entretien n'a pu se prolonger… pour cause de départ à l'aéroport.

Anny Weil (Sgen-CFDT)

Le point de vue du secrétariat national

1. Budget

Le budget alloué à l'AEFE (333M d'euros en 2007 contre respectivement 325M en 2005, 2006) tel qu'il est rapporté pourrait laisser croire à une amélioration de la situation financière de l'Agence. Or, il n'en est rien et nous avions déjà dénoncé cette augmentation en trompe l'œil dans notre précédent bulletin (cf. n°83). Pour plus d'information à ce sujet, consulter notamment l'avis n°81 de la Sénatrice Cerisier-Ben Guiga dans lequel il est stipulé que *« la hausse de la subvention du ministère des affaires étrangères de 324,3 millions d'euros en 2006 à 332 millions d'euros en 2007 est (…) insincère. La hausse de la dotation budgétaire de l'AEFE ne s'élève qu'à 8 millions d'euros et ne constitue qu'un rattrapage de gel budgétaire réalisé en 2006, alors qu'elle représente la quasi-totalité de la hausse accordée en 2007 au programme 185. Cette hausse est donc purement optique ».* (Projet de loi de finances pour 2007 : Action extérieure de l'État, http://www.senat.fr/rap/a06-081-2/a06-081-2_mono.html)

2. Compétence immobilière de l'AEFE

L'Agence n'attend pas seulement un éventuel transfert de recettes pour l'entretien ou la construction des infrastructures immobilières. Dans de nombreux pays, la réfection ou construction de nouveaux locaux sont financés par des partenaires privés. Si le partenariat avec Vinci en Grèce semble exemplaire selon les remontées du terrain, le recours au PPP ne saurait satisfaire le Sgen-CFDT : non seulement dans certains pays, ce recours à la bonté entrepreneuriale n'est pas sans soulever de multiples interrogations chez les personnels mais en plus, de nombreux experts ont souligné les risques des PPP (coût finalement plus élevé pour l'État qu'un mode de financement classique, baisse de la qualité des services…) : les résultats d'expériences de ce type menées en Grande-Bretagne, notamment dans le secteur hospitalier, sont très inquiétants.
Le Sgen-CFDT demande une fois de plus à l'Etat de se donner les moyens de sa politique afin d'assurer les missions de service public.

3. Vers une évolution des statuts à l'Agence ?

Les résidents à recrutement différé sont de vrais expatriés en ce sens que, recrutés hors du pays, ils n'y ont pas le plus souvent d'attaches et n'envisagent pas de s'y installer. S'ils ne s'y plaisent pas, ils s'en vont pour un autre poste dès que les règles de mobilité imposées par l'Agence le leur permettent. Il n'était pas besoin d'être grand clerc pour prévoir que les faux résidents, qu'aucun avantage matériel ne retient, seraient encore plus mobiles que les expatriés.

L'Agence va-t-elle, pour freiner cette mobilité qui « nuit à la confiance des établissements », allonger le temps de séjour dans un pays avant de permettre à un résident de pouvoir postuler pour un autre ? C'est vouloir le beurre et l'argent du beurre.

Le Sgen-CFDT souhaite ne jamais avoir à débattre de cette éventualité. Il maintient son cap revendicatif, celui d'un statut unique des fonctionnaires à l'étranger et demande instamment que la réflexion approfondie qui doit être menée s'engage dans cette voie.

TOGO

Visite à la section du lycée français de Lomé

En visite au Togo, le Sgen-CFDT de l'étranger a rencontré la section du lycée français, le secrétariat, le 12 janvier 2007, le proviseur, en compagnie du secrétaire de section et du trésorier, le 16 janvier, la section dans son entier le 17.

L'état des lieux

Point positif, les personnels de droit local disposent de contrats de travail conformes à la législation togolaise, qui font référence à une grille de salaire et à un mécanisme de prise en compte de l'ancienneté.

Les revendications

Revalorisation du point indiciaire
Alors que l'inflation pour l'année 2006 est officiellement de 6.8% au Togo (30% selon le FMI), les salaires des personnels administratifs, techniciens et de service n'ont pas été revalorisés depuis janvier 2005.
Pendant ce temps, la rémunération des personnels homologues à l'ambassade, déjà de 30% supérieure à celle des personnels du lycée français, se voit revalorisée.
Les personnels demandent donc une revalorisation du point indiciaire à la rentrée 2006.

Révision de la grille de salaires
La grille des salaires comporte cinq niveaux, en fonction de la spécialisation et dix échelons correspondant à l'ancienneté. Le saut entre les niveaux 3 et 4 – 123 points d'indice ! – est sans commune mesure avec l'échelonnement existant entre les autres niveaux (de 5 à 21 points, pour le premier échelon). Hasard ? Ce saut correspond au passage de fonctions occupées exclusivement par des personnels togolais à des fonctions pouvant être également occupées par des personnels français.
Les personnels demandent une révision de cet échelonnement.

Avantages annexes
Les personnels recrutés locaux bénéficient d'un avantage lié à la scolarisation de leurs enfants : abattement de 10% sur les écolages pour les personnels qui mettent leurs enfants au lycée français ; prêt à la scolarisation de 60 000 francs CFA, remboursable sur 10 mois, pour les autres.
Là encore il y a discrimination entre ceux à qui l'on fait un prêt et les personnels qui bénéficient d'une remise sur les frais de scolarisation. Le montant de la remise est de plus de beaucoup supérieur au prêt consenti, ce dernier étant de surcroît remis en question en raison de l'état des finances de l'établissement !
Les personnels souhaitent que le prêt soit transformé en prime non remboursable et qu'il soit inscrit dans le contrat afin qu'on ne puisse pas le remettre en question au gré des circonstances.
Les demandes des personnels ont été exposées au proviseur qui en a reconnu le bien fondé et le caractère raisonnable. Il promet de les transmettre et de les appuyer auprès de l'employeur, l'association des parents d'élèves gestionnaire de l'établissement.

Arguant de l'état préoccupant des finances de l'établissement, cette dernière repousse à la rentrée 2007 toute discussion sur une éventuelle revalorisation.
Les difficultés financières du lycée français de Lomé résultant pour partie du reclassement des élèves et des enseignants du lycée d'Abidjan en 2004, les personnels administratifs, techniciens et de service, qui ont déjà les rémunérations les plus basses, estiment n'avoir pas à faire les frais de cette situation.
Le Sgen-CFDT de l'étranger intervient auprès de l'AEFE pour qu'une solution soit trouvée. N'étant pas l'employeur, celle-ci déclare n'être pas en mesure d'assumer cette charge.
Dénonçant la différence de traitement de personnels de même catégorie entre l'ambassade et le lycée français, le Sgen-CFDT décide d'écrire à l'ambassadeur de France au Togo. Affaire à suivre.

MAYOTTE

Ebullition sous les tropiques – décembre 2006

A Mayotte, avec l'arrivée du nouveau Vice-recteur Cirioni, la fièvre monte !
On déplorait déjà de nombreux dysfonctionnements, insuffisances et décisions hasardeuses dans le domaine de l'éducation ; s'ajoutent désormais les initiatives intempestives du nouveau Vice-recteur qui semble vouloir coaliser tout le monde contre lui alors que sa connaissance du terrain est… minime !

Dès septembre, une plate-forme intersyndicale de base élaborée avec les parents d'élèves demandait la tenue d'une **table ronde** autour ***des points cruciaux*** qui rendent le travail des enseignants vraiment problématique : en primaire, effectifs surchargés, manque de 400 salles de classes sur l'île (!) obligeant bien des écoles à fonctionner par roulement (cours le matin pour les uns, l'après-midi pour les autres !), des locaux inadaptés, insalubres, mal équipés (dans certains endroits des chaises pour 1/3 des élèves, des égouts à ciel ouvert). ***Des besoins matériels*** mais aussi des besoins en personnels, ***des méthodes à faire évoluer***, les ***langues locales à prendre en compte***.

Des emplois du temps d'élèves qu'aucun adulte n'accepterait ! Dans les lycées professionnels en particulier : pour suivre telle formation assurée à Kawéni (nord de Mamoudzou), certain(e)s se lèvent dès 4h du matin, prennent les cars pour arriver à 6h30 au lycée, démarrent les cours à 7h et les enchaînent parfois jusqu'à 17h pour faire ensuite le chemin de retour : parmi ceux-là, des élèves qui ne mangent rien de la journée, faute d'argent ! ***La question de la cantine scolaire est… en suspend*** !
Et les profs déplorent le manque de concentration au plus fort de la chaleur !!!

Des formations professionnelles pour lesquelles l'application du référentiel est la marche du

combattant : des ordinateurs en nombre insuffisant pour les classes de Bac Pro, des vols dans les locaux mal sécurisés, des équipements vétustes, des promesses de reconstruction remises en cause au moment où les travaux doivent commencer ! La patience a ses limites !
Le 21/9, la préfecture, le conseil général, le Vice-Rectorat semblaient admettre la nécessité de mettre les choses à plat rapidement !
Mais, bien sûr calme plat pendant six semaines !

Depuis, le VR a ajouté des décisions qui ont fait réagir l'ensemble des collègues (concernant les congés administratifs, les non renouvellements arbitraires !) du coup l'intersyndicale au travail depuis la rentrée a vu arriver le SNES, le SNETAA et le SNALC, bref tout le monde !

Grève à nouveau le 28/11 avec échauffourées au Vice-rectorat : le VR lâche sur les congés administratifs mais tous ceux qui se sentent concernés par la qualité de l'enseignement et le destin des élèves ne s'en contentent pas.
Ce 7/12, nouvelle grève !
Encore beaucoup de monde, une manifestation colorée de nouveau ! Davantage d'enseignants du primaire mahorais : la manifestation bloque la circulation dans le centre de Mamoudzou pendant la matinée. Quelques parents d'élèves …
Ce sont eux qui détiennent une partie des cartes « maîtresses » : ils voient les mesures prises depuis 25 ans : manque de cohérence et d'efficacité : les hauts fonctionnaires ne sont là que pour 4 ans ! Le Conseil Général composé d'élus mahorais manque lui aussi d'efficacité, et les exercices budgétaires se terminent souvent sans que les fonds soient entièrement utilisés !

Le point de vue de la militante Sgen-CFDT :
Travailler avec les associations de parents sur la suite à donner à cette dynamique : **in-dis-pen-sa-ble,** pour que nous puissions faire aboutir nos exigences de qualité dans l'enseignement. La période à venir, hautement « politisée », est propice à tous les marchandages : il ne va pas être facile de défendre l'intérêt des ELEVES, nous le savons.
Face aux défis de tous ordres, en cette période de sur-échauffement et de désordres PARTOUT, nous redisons que l'éducation, l'accès à la culture et à la formation professionnelle sont des ENJEUX PRIORITAIRES POUR DEMAIN et pour LE LONG TERME, et nous restons mobilisés.

Thérèse CLAISE (Sgen-CFDT)

AEFE

Entrevue avec les personnels des services centraux

Le Sgen-CFDT de l'étranger a rencontré les personnels des services centraux de l'AEFE à Paris le mardi 17 avril, comblant ainsi une lacune dans l'activité de notre syndicat qui a jusqu'ici consacré peu d'écrits et d'actions en direction de ces personnels qui, il est vrai, n'expriment pas leurs doléances avec véhémence.

Les personnels expriment d'abord l'intérêt qu'ils portent à leur établissement et aux tâches qui leur sont confiées en son sein. Les critiques qu'ils prononcent et dont il va être rendu compte sont faites dans un esprit positif. Ils souhaitent qu'elles soient considérées comme visant à améliorer le fonctionnement des services.

La stabilité des personnels à l'AEFE a évolué au fil du temps. Jusqu'ici ils pratiquaient une «limitation du temps de séjour» : trois ans aux services centraux avant ou après une mission (ou entre deux missions) à l'étranger. De plus en plus de personnels ne souhaitent pas forcément partir à l'étranger et resteraient volontiers plus longtemps aux services centraux.

Des dysfonctionnements font que ce souhait ne se réalise pas toujours. Les raisons évoquées :

1- les conditions de travail
Les personnels des services centraux à Paris ne mesurent pas leurs efforts, ni leur temps de travail ! Ils souhaitent qu'il en soit tenu compte d'une manière plus formelle : respect d'horaires fixés ; respect des règles d'attribution des congés. Une harmonisation entre les règles appliquées à Nantes et à Paris contribuerait à plus de sérénité dans les services.

Ils souhaitent que leur soient confiées des tâches correspondant à leurs qualifications, un déséquilibre entre les personnels de cadre A et de cadre B voire C et un recours de plus en plus fréquent à des contractuels rendant ce souhait de moins en moins facile à réaliser.

Ils souhaitent que la prise de fonction soit facilitée par un tuilage avec la personne à remplacer, par une définition claire des tâches à accomplir.
Ils souhaitent avoir accès à une formation continue (bureautique et langues étrangères) et à des possibilités de promotion ou de mobilité interne.

2- les rémunérations
Les fonctionnaires détachés ou mis à disposition de l'AEFE proviennent de différents ministères.
L'attribution, avec le traitement indiciaire, de la prime liée au corps d'origine rend la hiérarchie des rémunérations à l'Agence incohérente. La hauteur de la rémunération ne correspond pas toujours à la position hiérarchique ou à l'importance des tâches. Cela est particulièrement sensible pour les personnels détachés des services extérieurs de l'Education nationale ! Les personnels demandent que soient corrigées les incohérences.

3- La transparence et le dialogue dans l'établissement
Les personnels souhaitent plus de transparence dans le recrutement : publication des postes à pourvoir, appel de candidature, examen des candidatures en formation paritaire.

Ils souhaitent être plus impliqués dans le fonctionnement de l'établissement par plus de dialogue sur la création, la définition des postes, la répartition des tâches et en général tout projet d'évolution des services, d'activité nouvelle.
Le Sgen-CFDT de l'étranger considère que la transparence et le dialogue dans un établissement, loin d'être une perte de temps et d'énergie, contribuent à la sérénité et à la bonne marche des services. C'est un gage d'efficacité dans le travail.

Il apporte son soutien aux personnels des services centraux de l'AEFE.

POINT DE VUE

L'accueil des étudiants étrangers en France

Pour gagner du temps, on peut poser le problème à partir de quelques données simples :

- le *marché mondial de l'éducation* est estimé à plus de 100 milliards d'euros.
- les Etats-Unis attirent plus d'étudiants étrangers que tous les Etats européens réunis (plus de 600 000).
- en France, la formation pédagogique d'un étudiant coûte en moyenne 7 600 euros par an ; les droits d'inscription annuels sont d'environ 150 euros, alors qu'au Japon, pour les universités publiques, ils s'élèvent à 3 750 euros. Autant dire que le coût des études universitaires est presque totalement à la charge de l'Etat.

L'Europe a pris conscience de la nécessité de s'organiser puisqu'un pays qui attire des étrangers a toutes les chances de conserver un certain nombre d'entre eux, souvent parmi les meilleurs, et que la fuite des cerveaux pour les pays *exportateurs* a des conséquences aussi funestes qu'elles sont positives pour les Etats qui en bénéficient. La France, à l'initiative de Claude Allègre, a tenté de commencer à mettre en oeuvre une politique visant à attirer en France les étudiants étrangers, d'Europe ou d'ailleurs.
Il y a quelques décennies encore, la grande majorité des étudiants étrangers en France, surtout en troisième cycle, venait des Etats de la Francophonie (Maghreb et Afrique subsaharienne). La politique française en matière de bourses, puis de visas, comme la lutte contre l'immigration ont changé la donne.

Claude Allègre a voulu, avec la création d'EduFrance, doter la France d'un dispositif plus efficace de « marketing » scientifique et universitaire. En 2005, pour un ensemble de raisons complexes et sans importance ici, on a créé une nouvelle agence, CampusFrance, en rapprochant EduFrance et Egide. Pour tout le détail, on peut consulter le site http://www.campusfrance.org.
L'absence d'évaluations sérieuses des performances réelles des étudiants engagés dans les systèmes européens de mobilité participe de la volonté d'ignorance ou d'occultation de la diversité linguistique. Ainsi, on se flatte de voir progresser le nombre des étudiants ERASMUS, mais on se borne à évaluer les résultats de ces actions à travers les seules notes, très discutables, qu'ils obtiennent dans leur université de mobilité.

La langue nationale d'enseignement, le français en l'occurrence, fait assurément problème. On dispose de deux documents récents qui émanent, l'un et l'autre, d'Elie Cohen, professeur de gestion à Paris-Dauphine et Président du Conseil National pour l'accueil des Etudiants Etrangers, créé en mars 2002. Elie Cohen est l'auteur du document de référence majeur, *"Cinquante mesures pour améliorer l'accueil des étudiants étrangers"*, qu'on trouve à l'adresse http://formation-emploi.cci.fr/telechargement/rapportCOHEN.pdf.

On y constate que la question de la langue est quasi totalement absente. Ce point n'est brièvement évoqué qu'à deux reprises (mesures 29 et 34/35). Dans la mesure 29, on lit : « Assouplir les conditions actuellement imposées aux candidats <...> quant à la maîtrise de la langue française. Au lieu de poser la maîtrise du français comme une condition préalable à l'inscription, étendre les dispositifs de préformation (avant le début du cursus) ou de formation en français (en cours de cursus) pour les candidats dont le niveau général et les projets de formation paraissent garantir une insertion favorable dans l'enseignement supérieur français »
On veut certes ratisser large, mais une telle mesure paraît un peu étrange, car, par le passé, on s'efforçait, assez logiquement, mais sans un succès total d'ailleurs, de vérifier les compétences linguistiques minimales en français des candidats, en particulier pour les boursiers. Envoyer en formation universitaire en France des étudiants, qui ne connaissent pas le français, relève du paradoxe, sauf si l'on met en place, sur une durée de plusieurs mois, un dispositif lourd d'enseignement du français langue étrangère. Or, on est très loin de constater l'existence ou même la simple amorce d'un tel dispositif puisque, bien au contraire, le système français d'enseignement du FLE est, le plus souvent, aussi anarchique qu'inefficace.
Le seul mérite de ce texte étonnant est de reconnaître, enfin, que la diversité des langues constitue « un obstacle », mais les solutions envisagées sont pour le moins étranges et d'ailleurs contradictoires, la mesure 34 en particulier (enseigner en anglais !). Le choix d'un professeur de gestion (un des rares domaines où l'on donne déjà des enseignements en anglais) pour rédiger un tel rapport relève-t-il du machiavélisme ou d'une simple erreur de casting ?

Robert Chaudenson *(Professeur émérite, Institut de la francophonie, Université de Provence)*

Pas de syndicat sans cotisations …
… Pensez à renouveler votre adhésion !