

INFORMATION ETRANGER

SOMMAIRE

- 2 • AEFÉ : les chiffres inquiètent, les parents paient, l'emploi public trinque
- 4 • L'enseignement français à l'étranger, quel avenir ?
- 6 • Résident à Abu Dhabi : un même contrat, deux réalités
- 7 • AEFÉ – Argentine, Réunion avec Mme Bossière le 22 juillet 2007
- 8 • AEFÉ – Propositions d'améliorations concernant le fonctionnement du scrutin des différentes commissions représentatives en Argentine
- 9 • Dialogue social : courrier adressé à Madame Bossière, Directrice de l'AEFE. A ce jour, pas de réponse
- 10 • Wallis et Futuna – Intersyndicale Pluriel (Sgen-CFDT / SNES / UNSA / FO / SNETAA) Compte-rendu d'audience syndicale
- 12 • Wallis et Futuna – Intersyndicale Pluriel - Compte rendu du GTPA
- 13 • Enseigner le français et vivre en Louisiane - CODOFIL Conseil pour le Développement du Français en Louisiane
- 17 • Compte-rendu du conseil syndical du 16 juillet 2007
- 22 • Les ECF (ex CEF) et l'enseignement du FLE à l'étranger comme en France Contradictions entre textes et réalités
- 25 • Zénith – grand meeting interrégional CFDT
- 27 • Réforme des retraites – Le travail du Conseil d'orientation des retraites (COR)
- 30 • Syndicalisation
- 32 • Immigration et démographie : où est le vrai problème ?

Tous mobilisés pour le pouvoir d'achat !

Mardi 20 novembre 2007 : personnels en colère !



Parlons des mouvements de grève et de leur traitement médiatique. Qu'entend-on ?

Des mots tels que galère, privilégiés, ne pas céder...

Que voit-on ?

Des usagers courroucés, des embouteillages à n'en plus finir, des jeunes désœuvrés qui tapent du pied dans une boîte de conserve...

Etrangement absents de la photo et des micros : les pertes de salaire quand on est gréviste, les privations qui en découlent, surtout pour les petits salaires...

Trop absentes de la photo et des micros :

- les revendications pour la défense du service public et de ses missions : fermeture et menace de fermetures d'Instituts, largage d'établissements scolaires à l'AEFE (généralement les petits situés en dehors des capitales), désengagement de l'Etat dans le financement immobilier des écoles de l'étranger, recours croissant aux personnels recrutés locaux (+4% à l'AEFE en 2006-2007) et précarisation de l'emploi.

- les revendications en matière salariale : le Sgen-CFDT de l'étranger exige que les salaires permettent à l'ensemble des personnels de vivre de leur travail sans avoir à travailler plus pour gagner plus. Les personnels enseignants en ont assez de donner des cours particuliers parce que nécessité fait loi. Les personnels ouvriers en ont assez des heures de ménage extra chez des particuliers pour assurer les fins de mois.

La télévision est antigréviste par logique médiatique. Tout cela, on ne le voit pas, on ne l'entend pas. Et les autorités en font leur beurre.

Mais la grogne est là et les ors de la République sont rattrapés par le panier de la ménagère du petit et moyen peuple. Le Sgen-CFDT demande que les personnels soient entendus à la hauteur de la manifestation de leur mécontentement : le Sgen-CFDT de l'étranger demande au Santa Klaus élyséen d'ouvrir la porte du château pour nous distribuer non pas des cadeaux mais notre dû, assurance sur l'avenir du service public à l'étranger comprise !

Impr. Sgen-CFDT

Directrice de la publication :

Pascale Canova

ISSN 0980 7543

CPPAP 2855 D 73 S

Sgen-CFDT • 47 av. Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

Tél.: + 33 (0)1 56 41 51 20

Fax : + 33 (0)1 56 41 51 11

Courriel : etranger@sgen.cfdt.fr

Pascale Canova

AEFE : les chiffres inquiètent, les parents paient, l'emploi public trinque

Le réseau de l'enseignement français à l'étranger n'est plus à présenter : 451 établissements scolaires répartis de la façon suivante : 73 établissements en gestion directe de l'AEFE, 180 établissements conventionnés avec l'AEFE et 198 autres établissements homologués par le ministère français de l'éducation nationale. En tout, ce réseau permet de scolariser 75 463 élèves en 2006-2007 contre 71 798 en 2005-2006 soit +3 665 en un an.

En 2007, la subvention de l'Etat s'est élevée à 332,57 millions d'euros. En 2008, le budget sera substantiellement abondé (+358,26 millions d'euros) de sorte à 1° faire principalement face à la prise en charge de la scolarité des élèves de terminale par la collectivité nationale, 2° à financer des travaux immobiliers nécessaires dans des établissements (+8,5 millions d'euros quand il en faudrait 4 fois plus). Mais ce qui ressort de cette revalorisation budgétaire, c'est qu'elle reste insuffisante. Ainsi, les familles sont de plus en plus chargées d'assumer le coût du désengagement de l'Etat à travers des frais d'écologies en augmentation. Pour information, en 1990, lors de la création de l'AEFE, la part de l'Etat dans son financement était de 60 %. Aujourd'hui elle est de... 40 % !

L'évolution des statuts des personnels est un autre indicateur objectif du désengagement de l'Etat : plus le temps passe et plus le nombre d'enseignants expatriés diminue (avec une totale disparition de ce statut chez les enseignants du primaire) tandis que le nombre de résidents augmente régulièrement et que celui de recrutés locaux, après une décrue, repart à la hausse. Au total, en 2007, un enseignant sur deux et 66% de l'ensemble des personnels sont recrutés localement.

Les états généraux de l'enseignement

français à l'étranger qui devraient être, en 2008, un moment de concertation sur le plan de développement des lycées français à l'étranger et les différentes orientations à prendre pourraient permettre d'y voir plus clair. Compte tenu des dernières évolutions du réseau, on peut s'attendre néanmoins à un rayonner mieux en dépensant moins ! Le Sgen-CFDT essaiera de peser de tout son poids pour que le rayonnement culturel et la fonction éducative ne soient pas adjoints pour de simples raisons d'économie. Développer l'offre de lycée pour les enfants de ressortissants français, oui ; ouvrir davantage les établissements aux étrangers francophiles, bien sûr ; développer avec la participation des établissements scolaires français et de leurs personnels nos actions de coopération linguistique et éducative au profit des systèmes scolaires nationaux, il va sans dire ; mais le tout dans un cadre de développement concerté et discuté offrant des garanties aux familles et aux personnels. Pour ces derniers, la mauvaise réforme de 2002 commence à laisser un goût amer et les déconventionnements à la hussarde inquiètent. Pour les recrutés locaux, il ne s'agit pas aujourd'hui de voir leur nombre flamber sans que nous obtenions des garanties sociales sérieuses.

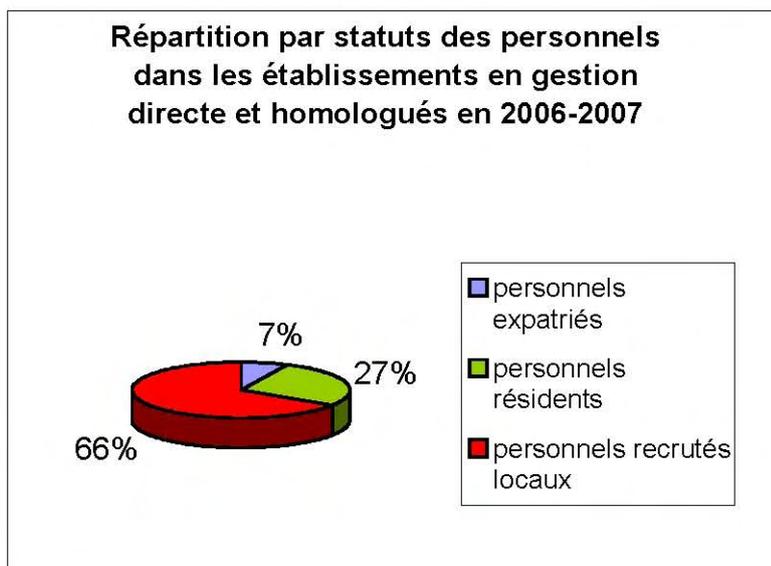
Pascale Canova



Evolution des effectifs dans les établissements en gestion directe et conventionnés

	2004/2005	2005/2006	2006/2007
<i>Évolution annuelle</i>		- 0,1 %	- 1,7 %
Enseignants	1 005	997	963
Non enseignants	281	288	300
Total	1 286	1 285	1 263
Résidents			
<i>Évolution annuelle</i>		1,5 %	1,1 %
Enseignants	4 810	4 876	4 940
Non enseignants	85	93	
Total	4 895	4 969	5 023
Recrutés locaux			
<i>Évolution annuelle</i>		- 14,2 %	4 %
Enseignants	6 469	5 324	5 722
Non enseignants	7 088	6 314	6 380
Total	13 557	11 638	12 102

Source : ministère des Affaires étrangères et européennes.



L'enseignement français à l'étranger Quel avenir ?

L'attractivité de l'AEFE ne se dément pas et va plutôt croissant (cf. *AEFE : les chiffres inquiètent, les parents paient, l'emploi public trinque*) : +4823 élèves, dont 3782 français à la rentrée 2006. Accroissement qui se poursuit à la rentrée 2007. Des projections faites dans le cadre de la préparation du budget 2008 prévoient 169545 élèves en 2010 (dont 78000 français). Ils sont 165045 en 2007 (76127 français).

Les établissements craquent. Tous les demandeurs ne peuvent être accueillis. Dans certains pays, comme le Maroc, il faudrait ouvrir de nouvelles écoles.

Effet pervers, l'inscription des enfants français étant de droit, il reste, dans certains établissements, la portion congrue aux élèves étrangers. L'AEFE est ainsi dans l'incapacité de remplir le troisième volet de sa mission : « contribuer, notamment par l'accueil d'élèves étrangers, au rayonnement de la langue et de la culture françaises ».

L'intérêt que nos compatriotes portent à notre système éducatif n'a pas échappé au Président de la République, qui, lors de sa campagne électorale a fait des promesses, traduites dans la lettre de mission au ministre des Affaires étrangères : « *Nos établissements scolaires à travers le monde, animés par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, constituent un atout irremplaçable pour notre pays, pour nos entreprises, pour nos communautés vivant à l'étranger, mais aussi pour la formation en français des élites étrangères. Nous vous demandons de nous présenter un plan de développement de ce réseau, compte tenu de cette priorité et de l'engagement pris lors de la campagne présidentielle d'une prise en charge plus importante par la collectivité nationale des coûts des études des enfants français de nos lycées à l'étranger* ».

La promesse a pour l'instant plutôt accouché d'une souris : prise en charge de la scolarité

des élèves de terminale et projet de prise en charge progressive des autres niveaux du second cycle.

Les finances, c'est bien là que le bât blesse. L'AEFE souffre d'une sous-dotation chronique, ne voit pas dans l'immédiat son budget augmenter en proportion de l'accroissement du nombre des élèves, mais mieux (ou pire) encore, les projections faites dans le document précédemment cité prévoient que la part de financement public de l'agence, compte tenu de l'accroissement du nombre prévu d'élèves, passera de 38% en 2007 à 35% en 2010. Il était de 41% en 2005 et de quelque 60% à la création de l'établissement public (le financement de la scolarité des lycéens mis en place sur demande du Président de la République n'est pas pris en compte dans ces chiffres).

Le coût moyen annuel d'un élève français de l'étranger pour l'état est, selon l'ADFE, de 2208 euros. Le coût d'un élève en France est de 6823 euros.

Il est à craindre que l'AEFE, dans son architecture actuelle, ne puisse assumer les missions qui lui sont assignées.

Peut-on, à la lumière de l'évolution récente du dispositif d'enseignement français à l'étranger, des projets, des promesses faites et des projections, avoir une idée de ce qui attend cet outil dont l'excellence est tant vantée ?

Limitée par son budget, les difficultés qu'elle a déjà à entretenir les établissements existants et à les maintenir aux normes de sécurité, l'AEFE n'est pas en mesure de répondre à la demande d'agrandissement des écoles existantes ni de créer des établissements nouveaux. Le déconventionnement d'établissements jugés de moindre intérêt, pis aller, donne quelque souplesse à la carte scolaire. Autrement, seules l'intervention d'autres opérateurs, tels la Mission laïque française (MLF), ou bien la

création d'établissements privés, non conventionnés mais simplement homologués par le ministère de l'éducation nationale permet de répondre à la demande de scolarisation.

Les parents financent alors la totalité de la prise en charge de leurs enfants et l'école est à l'image de la société dans laquelle elles est implantée : riche, bien équipée et chère, tel le lycée français de New York : 16600 euros annuels, ou bien répondant *a minima* aux exigences de qualité imposées pour l'homologation.

Le budget des rémunérations n'étant pas plus extensible, les besoins en personnels sont satisfaits par la création de quelques postes de résidents, entièrement à la charge des établissements, quand ceux-ci peuvent se les offrir, et surtout par le recours au recrutement local de personnel pour l'essentiel non titulaire qui quelquefois n'a pas bénéficié d'une formation initiale ou continue française quand son employeur attend de lui qu'il assure la qualité de notre enseignement à l'étranger.

Si les personnels titulaires des établissements en gestion directe et conventionnés ont la garantie d'avoir des conditions de travail conformes à celles de l'éducation nationale en France (horaires, respect des compétences, liberté pédagogique), il n'en est pas forcément de même dans les établissements privés homologués, y compris dans les établissements de la MLF, où on peut demander à un enseignant un horaire supérieur à celui de l'éducation nationale et lui imposer d'enseigner des matières dont il n'est pas spécialiste.

Que les recrutés locaux des divers types d'établissements « se consolent » : ils sont au moins égaux devant une rémunération souvent insuffisante, qui n'atteint jamais, sauf rare exception, le niveau de traitement des titulaires détachés.

De nombreux exemples des dérives qui peuvent se produire dans un établissement homologué ou auxquelles les recrutés locaux sont exposés, depuis la difficulté de participer aux actions de formation continue : trop d'heures d'enseignement, ou besoin de compléter leurs revenus par des heures supplémentaires, jusqu'à l'absence de liberté pédagogique, pourraient être donnés. Il est des établissements qui – manque de confiance envers un personnel trop mal rémunéré ? - imposent un rythme et un calendrier des activités qui ne laissent aucune liberté à l'enseignant quant à la prise en compte de la capacité d'assimilation des élèves. Ne parlons pas de suivi individuel, qui fait pourtant partie des tâches d'un enseignant dans notre système.

Le Sgen-CFDT est soucieux du maintien de la qualité de l'enseignement français à l'étranger qui fait la réputation de nos établissements. Pour nous, seule le garantit l'existence d'un service public, sous forme d'établissements gérés directement par l'AEFE ou ayant signé une convention qui permette un fonctionnement conforme aux règles de l'éducation nationale, et l'emploi de personnels titulaires ayant les mêmes droits que leurs homologues en France.

La gratuité pour les élève de lycée mise en place par le Président de la République – en dépit des réserves de tous les acteurs du dispositif, y compris ceux de son bord politique – ne nous semble pas aller dans le bon sens en ce qu'elle ne fait pas la distinction entre établissements en gestion directe ou conventionnés sur lesquels le contrôle de l'état est plus important, et établissements homologués. Les établissements d'enseignement français de l'étranger doivent rester dans le service public.

Daniel Moreau

Résident à Abu Dhabi : un même contrat, deux réalités



L'atterrissage n'est pas toujours simple pour les faux résidents qui sont de fait de vrais expatriés. Abu Dhabi en est un malheureux exemple.

Tandis que les postes d'expatriés se tarissent et que les postes de résidents deviennent la référence pour qui veut quitter l'hexagone, force est de constater que le système en vigueur n'est pas toujours des plus justes pour les collègues. Face aux difficultés rencontrées, l'administration coupable se retranche derrière ses textes boiteux au détriment des personnels.

A Abu Dhabi, comme en d'autres endroits sur la planète, le Lycée Massignon recrute des résidents en provenance de France ou d'ailleurs sans que leur soit assuré un niveau de vie suffisamment confortable. En fait, les résidents se divisent en deux catégories : les bien lotis et ceux qui ne le sont pas. Ceux qui sont bien lotis sont logés dans l'enceinte de l'établissement et acquittent un loyer qui leur permet de vivre décemment. En revanche, ceux à qui on n'attribue pas de logement dans ce cadre doivent se débrouiller dans le privé. Et ça fait mal.

Depuis le début de l'année 2007, les loyers dans le secteur privé ont subi une très forte hausse au point que même les personnels expatriés se sont plaints de l'augmentation. Pour les résidents qui ne décrochent pas le pompon du logement dans l'enceinte de l'établissement, c'est carrément la bérézina : pour se loger, il leur faut, lors de la signature du bail, verser de six à douze mois de loyer d'avance. Et les loyers sont de taille : compter 1000 euros pour un studio, 1700 euros pour un trois pièces alors que l'ISVL oscille autour des 1000 euros.

Il ne fait décidément pas bon pour un résident de se loger par défaut dans le privé. Ces résidents malchanceux qui doivent affronter la réalité du marché et prendre un bon coup de bambou chaque mois sont fortement minoritaires parmi les collègues. Pour la majorité d'entre eux, les tarifs des logements sont plus doux, incomparables même, puisqu'un studio est loué à moins de 200 euros par mois quand on a la chance d'en décrocher un dans l'enceinte de l'établissement.

Le Sgen-CFDT de l'étranger informé de la situation avait saisi l'AEFE et adressé un courrier à sa Directrice : un courrier resté sans réponse à ce jour. C'est dire l'importance accordée à la question. Tout au plus avons-nous réussi à obtenir la réponse orale suivante : l'agence ne peut rien à ce problème local. A problème local, solution locale. Ajoutons à cela que nous avons aussi appris que les personnels partageaient en connaissance de cause : à bon entendeur, qu'ils se débrouillent puisqu'ils ont signé !

On pourrait rétorquer à cela que l'agence sait calculer les primes d'expatriation ainsi que les ISVL en fonction des pays et que l'agence a aussi autorité sur les personnels fonctionnaires. S'inquiéter du sort de certains personnels quand les loyers vont de 1 à 5 selon qu'on est dans ou hors les murs et tenter de remédier aux difficultés ne serait-il pas envisageable ? Localement, la situation n'est guère plus encourageante : l'établissement qui recrute les

personnels ne propose pour l'instant aucune solution.

Même les critères d'attribution de logement définis à la rentrée par la commission locale sont incohérents : un couple de résidents ayant deux enfants et deux ISVL passe avant un couple ayant un seul enfant et une seule ISVL !

A quand une réflexion et des solutions pour ces personnels ? Recruter et employer est une chose, augmenter les effectifs des élèves une autre et dans ce contexte gérer la situation de l'ensemble des personnels faux-résidents au regard de la situation locale devrait aller de pair ! Au Qatar, par exemple, le lycée français de Doha attribue une prime supplémentaire pour le logement car la situation l'exige.

On nous dit à Paris que les personnels entrants sont recrutés en connaissance de cause. Le terrain montre que la réalité est autre : les nouveaux résidents fraîchement arrivés envisagent de demander une prime de logement tant ils sont abasourdis.

Le Sgen-CFDT demande à l'agence qu'une solution rapide soit trouvée pour ces personnels : la perversité du statut de faux-résident à Abu Dhabi atteint son comble. En l'attente d'une vraie réforme à l'agence, le Sgen-CFDT souhaite que des solutions au cas par cas soient envisagées.

Pascale Canova

AEFE – Argentine, Réunion avec Mme Bossière le 22 juillet 2007

Compte-rendu de la réunion avec Mme Bossière, directrice de l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger (AEFE), M. Lesaulnier responsable du secteur Amérique de l'AEFE, M. Batho, Conseiller culturel à Buenos Aires, M. Porchet, directeur du Collège franco-argentin de Martinez (CFA) et nous-mêmes, responsables syndicaux du CFA: M. Baptiste Roussel (SNES-FSU) pour le secteur secondaire et M. Jérôme Guillot (Sgen-CFDT) pour le secteur primaire.

C'est à notre demande que Mme Bossière a bien accepté de nous recevoir.

La question principale de cette réunion portait sur l'existence du CFA à l'intérieur de la structure de conventionnement de l'AEFE.

Il y a cinq ans déjà, l'idée de l'Agence était de déconventionner la section secondaire du Collège en raison d'un effectif d'élèves trop peu important, d'un bilan financier déficitaire et de la présence du lycée Mermoz toujours capable d'accueillir de nouveaux élèves en ses murs. A cette époque, le rôle de l'Association des parents d'élèves fut prépondérant dans la décision de l'Agence de laisser le conventionnement au Collège.

Actuellement, après la disparition de tous les postes d'expatriés enseignants (un poste de direction primaire a aussi été supprimé) et de celui d'un grand nombre de résidents (il n'en reste plus que deux), le secteur secondaire, qui s'est maintenu en terme d'effectifs, est en autofinancement et ne pose donc plus de problèmes. La situation s'est donc stabilisée. Pour l'Elémentaire et la Maternelle, il n'y a jamais eu de risques en raison d'un autofinancement assuré.

Seul reste déficitaire le *Polimodal*, équivalent au second cycle du secondaire, qui n'est pas conventionné. Ainsi, l'Agence a le sentiment de servir de vache à lait en résorbant indirectement le déficit structurel du *Polimodal* à travers les autres sections du CFA.

Malgré cela, l'Agence est globalement satisfaite du fonctionnement du CFA.

Surgit néanmoins maintenant un problème de normes de sécurité qui ne sont pas satisfaisantes actuellement et qui va obliger à des travaux de restructuration. Mais la difficulté est de savoir qui va en assumer le coût. L'Agence ne le souhaite pas et se retourne donc vers le conseil

d'administration du Collège pour régler ce point qui, pour l'instant, selon Mme Bossière, ressemble à un dialogue de sourds.

Ainsi, la présence du CFA dans la structure de conventionnement est assurée si l'Agence et le CA arrivent à un accord quant au financement de ces travaux. S'il n'y a pas accord, les choses alors pourraient devenir délicates.

Nous avons ensuite parlé du cas d'un enseignant qui n'a pu obtenir son passage au lycée Mermoz au mois de juillet comme il en avait émis le désir à la suite de l'ouverture d'un poste présentant son profil.

M. Lesaulnier a répondu que le départ éventuel de cet enseignant était contraire à l'intérêt du service.

Sur ces paroles, nous terminons cette entrevue.

Nous exprimons le souhait d'être informés de l'évolution des discussions entre l'Agence et le Conseil d'administration concernant les négociations en cours.

Jérôme Guillot (Sgen-CFDT)

Baptiste Roussel (SNES-FSU)

AEFE

propositions d'améliorations concernant le fonctionnement du scrutin des différentes commissions représentatives en Argentine

Devant les nombreuses erreurs et difficultés qui ont émaillé le scrutin concernant les différentes commissions représentatives à l'AEFE en 2007 à Buenos Aires, la section du Sgen-CFDT propose ici un certain nombre d'idées concrètes dans le but d'améliorer le fonctionnement de ces élections.

1: Chaque syndicat ayant déposé une liste aux commissions consultatives paritaires locales (CCPLA) nomme un représentant qui sera chargé de suivre le déroulement de ces élections.

Ces représentants organisent une cellule de « suivi de vote » intersyndicale dont le but sera tout spécialement de s'assurer du bon fonctionnement du scrutin. Elle sera représentative pour dialoguer avec l'administration.

En cas d'accord entre les syndicats, il faudra, ultérieurement, penser au fonctionnement de cette cellule.

2: Entre autres choses, la cellule pourra proposer une ou plusieurs réunions syndicales, dans le cadre des heures syndicales légales, afin d'expliquer à tout le personnel concerné, les enjeux du vote

ainsi que de son fonctionnement.

3: Afin d'éviter conflits et doutes de dernière minute, nous demandons que la cellule puisse avoir un droit de regard, valant pour approbation ou contestation, et de conseil quant à l'organisation du scrutin.

4: Concernant l'organisation du vote en tant que tel, nous demandons la mise en place des points suivants :

a) Afin d'éviter autant que faire se peut les nombreuses disparitions de bulletins de vote, nous demandons l'élaboration d'un bordereau interne (sur lequel sera écrit le nom de chaque électeur potentiel) dans chaque lieu de vote et d'un bordereau officiel au lieu où se fera le dépouillement permettant de s'assurer si l'électeur a bien voté ou non.

b) Nous demandons que soit placée une urne distincte pour chaque scrutin, en l'occurrence trois, avec le nom de chaque commission bien en évidence sur chacune des urnes dans chaque lieu où les électeurs pourront voter.

c) La levée des urnes qui doivent être menées au Service de coopération et d'action culturelle (SCAC) ne sera faite

qu'une seule et unique fois dans un délai raisonnable avant le dépouillement.

d) Si l'électeur décide de voter par voie postale comme cela est possible selon l'article n° 36 titre IV de l'arrêté du 27 février 2007 concernant le fonctionnement des commissions consultatives paritaires, et comme cet envoi est au frais de l'administration, il doit pouvoir disposer d'un timbre qui sera fourni en même temps que les enveloppes contenant bulletins de vote et professions de foi de chaque commission. A charge pour le président du scrutin de remplir le bulletin de contrôle lorsqu'il recevra ces votes.

Ces différentes propositions s'inscrivent dans un cadre de dialogue constructif et positif. Notre désir est d'éviter absolument que les prochaines échéances électorales se déroulent dans les mêmes conditions que

celles qui viennent d'avoir lieu.

Ces élections représentent un moment fondamental puisqu'elles sont à la base de la bonne marche des commissions instaurées pour s'impliquer dans la politique globale menée par l'AEFE. Leur fonctionnement chaotique ne peut que desservir tout le système et éloigner beaucoup de personnes *a priori* désireuses de déposer leur bulletin de vote dans l'urne.

Ainsi, en améliorant son fonctionnement, nous rétablissons ce vote à la place centrale qu'il mérite. Nous lui permettons ainsi d'asseoir la légitimité du mandat des délégués élus ainsi que de la bonne marche des différentes commissions qui siègeront pendant les trois années suivantes.

*Section de Buenos Aires du Sgen-CFDT,
29 novembre 2007*

Dialogue social : courrier adressé à Madame Bossière, Directrice de l'AEFE A ce jour, pas de réponse

Paris, le 16 octobre 2007

Madame la Directrice,

Un groupe de travail réunissant élus, parents, enseignants, milieux associatifs et administration s'est réuni par deux fois dans le courant de l'été afin d'envisager l'application de l'engagement du Président de la République sur la question de la gratuité de l'enseignement des enfants scolarisés à l'étranger. Nous avons également appris incidemment que d'autres groupes de travail s'étaient réunis depuis le début de l'année scolaire 2007-2008. Le Sgen-CFDT aurait souhaité participer aux discussions et aux débats. Nous en avons d'ailleurs formulé la demande dans le courant de l'été. Il nous a été opposé que nous ne siégeons pas au CTP et qu'à ce titre, nous n'étions donc pas conviés à ces groupes de travail. Notre organisation représentant près de 10% des personnels en poste à l'AEFE, nous le regrettons d'autant plus que la CFDT bénéficie d'une présomption irréfragable de représentativité au regard de l'arrêté du 31 mars 1966 qui est venu compléter la décision du 8 avril 1948 et qui a désigné la CFDT représentative de droit au niveau national. Nous souhaitons aujourd'hui que vos services examinent la possibilité de nous convier aux groupes de travail que vous seriez amenés à convoquer dans le cadre du dialogue social.

En espérant que vous donnerez une suite favorable à notre demande, veuillez agréer, Madame la Directrice, l'expression de mes sincères salutations.

Pascale Canova

Wallis et Futuna Intersyndicale Pluriel (Sgen-CFDT/SNES/UNSA/FO/SNETAA) Compte-rendu d'audience syndicale

Etaient présents :

Pour l'administration

Mrs le Préfet, le Vice-Recteur et le Secrétaire Général du Vice Rectorat

Pour l'intersyndicale

Mmes JOUCLAS et LESUEUR, Mrs BOIVIN, DEGANDT, LIKILIKI, PLATRIEZ et SCHROETTER

Ordre du jour :

- *Gestion du personnel*
- *Travaux et équipements dans les établissements*
- *Questions diverses*



Sur la gestion du personnel

1. les renouvellements

S'agissant du non renouvellement des trois collègues, nous avons présenté la pétition signée par plus de la moitié des collègues sur Wallis et regretté le manque de transparence, ainsi que l'arbitraire qui prévaut en la matière. Nous avons fait part de notre indignation quant aux motifs invoqués pour refuser le maintien sur le territoire des collègues concernés.

Le discours tenu par l'administration est

toujours le même, à savoir : le renouvellement n'est pas un droit et l'administration n'aurait pas à motiver ses avis défavorables au maintien sur le territoire.

Dans les cas d'espèces que nous défendions, il nous a été affirmé, en plus, que nous n'avions pas tous les éléments !

De plus, nous avons eu la surprise d'entendre Mr le Vice Recteur affirmer qu'en aucun cas les motifs de non renouvellement sont d'ordre professionnel.

Vive l'arbitraire et les règlements de compte. Nous avons dénoncé une dérive autoritaire dans la gestion du personnel et quelques éléments constitutifs de harcèlement moral contre des collègues.

2. la gestion financière

Tous les problèmes de retard dans le paiement des HSE, HSA, jury examen etc. sont en cours de régularisation.

Des problèmes de même nature sont annoncés pour la fin de l'année...

3. départs définitifs

Un appel d'offre a été lancé pour les vols d'arrivée et de départ définitif. Le but étant de diminuer le coût des voyages. Nous ne

pouvons qu'encourager ces efforts d'économie.

Les principes de la liberté du parcours et de la date de départ ne sont pas remis en cause.

Le remboursement se fera sur la base du tarif négocié par le Vice Rectorat.

Air Calin aurait envoyé une fin de non recevoir à la demande du Vice recteur de tarif négocié, mais celui-ci nous a affirmé avoir une solution de remplacement très avantageuse...

Une grosse inquiétude subsiste pour

l'arrivée des nouveaux collègues à la rentrée 2008, dans la mesure où le Vice rectorat de Wallis prend en charge leur transport.

4. calendrier scolaire

L'action syndicale a payé et nous avons réussi à aligner le calendrier de Wallis sur celui de Nouméa.

La rentrée des personnels aura lieu le 18 février 2008 et la sortie sera le 12 décembre 2008 au soir.

Sur les travaux et les équipements dans les établissements

Nous avons fait un tour d'horizon des différents problèmes rencontrés dans les établissements.

La vérification et la mise en conformité des ponts élévateurs n'ont toujours pas été réalisées. Lors d'une réunion précédente il avait été convenu que le Vice rectorat ou l'administration supérieure devait organiser la venue d'un contrôleur qui verrait tous les ponts du territoire, y compris ceux du lycée et du collège de Lano.

Le collège de Sisia, verra peut-être, enfin, le début des travaux en janvier 2008.

Suite à l'expertise d'un ingénieur du ministère, M. Zulberty, le coût des travaux du lycée s'élèverait à 5 millions d'euros, minimum, sans compter les collèges de Malae ou de Vaimoana, dont l'état du bâti est aussi préoccupant. L'enveloppe disponible est bien en de ça des besoins.

Nous avons évoqué la mise en service de l'ADSL dans les établissements scolaires. Il nous a été indiqué que SPT devrait mettre en service l'ADSL sur le territoire à la fin du mois. L'opérateur privé, qui démarche actuellement sur Wallis, n'est pas autorisé à commercialiser son produit. M. le Préfet nous a fait savoir que deux cybercafés seront ouverts à Futuna dans le cadre associatif des maisons de jeunes. Un projet similaire

est prévu pour Wallis.

Questions diverses

1. les assises de la jeunesse

Nous avons déploré le fait de ne pas avoir été impliqué dans les assises de la jeunesse, aucun compte rendu ne nous est parvenu.

M. le Préfet nous a fait savoir, que compte tenu de la défection de certains services, aucun compte rendu n'a été rédigé.

La prochaine édition des assises aura pour thèmes : jeunesse et emploi, jeunesse et santé.

2. l'INE

Nous avons soulevé le problème de la non-attribution d'un N° d'étudiant aux élèves bacheliers. Ce N° leur est demandé lors de la validation de leur inscription en BTS ou en université. La question va être posée au Ministère.

3. les prestations sociales

En cas de litige sur l'ouverture à certaines prestations sociales, M. le Secrétaire Général nous a précisé que le tribunal administratif tranchait.

Quant au passeport mobilité, la question de son attribution aux élèves résidents mais pas nés sur le territoire est entre les mains du service juridique du ministère de l'Outre-Mer.

11 juillet 2007



Wallis et Futuna Intersyndicale Pluriel Compte rendu du GTPA

Ordre du jour

Mutations internes

- *Calendrier scolaire*
- *Questions diverses*

Mutations internes

Pour résumer :

Pas de barème, pas véritablement de règles établies, et nouveauté cette année, droit de veto du chef d'établissement de départ.

Impossibilité de muter après un an ou trois ans sauf pour...certains !

Les collègues en 2ème année pourront muter sous réserve que les motifs de leur demande soient considérés comme « recevables » par le Vice Recteur et que leur chef d'établissement ne s'y oppose pas

Le Vice recteur émet même l'idée que l'on ne devrait pas muter pendant la durée du séjour.

D'ailleurs en début de séance il nous a été affirmé qu'il n'y aurait pas de mutation au départ de Futuna (sauf cas particuliers), « si les collègues ne s'y plaisent pas qu'ils ne demandent pas de renouvellement » (sic !).

En conclusion : le fait du prince et l'arbitraire prévaut encore une fois !!!

Les conditions de mutations n'ont jamais été aussi discriminantes et aléatoires sur ce territoire.

A force d'argumentation nous avons réussi à obtenir quelques mutations qui, au départ étaient refusées.

Un barème clair et juste avait été établi l'an dernier en concertation avec le Vice Rectorat, sans que cela ne pose problème. Dans la mesure des places disponibles et du barème, toutes les demandes avaient été satisfaites.

Cette année, la peau des professeurs de techno ne vaut vraiment pas cher. Après Gérard Six, non renouvelé, le collègue de techno de Futuna, qui aurait pu espérer muter à la fin de sa 2ème année et venir éventuellement sur Wallis, voit sa demande rejetée à cause de l'avis « non favorable » de la principale de Fiuva !!!

En techno, le feuilleton continue...

Même avatar pour une autre collègue de Fiuva en maths/sciences. 2 ans sur le poste, mais avis non favorable de la principale.

Belle ambiance en perspective au collège de Fiuva !

Sur les 24 demandes, seules 7 sont satisfaites, et 4 restent soumises au bon vouloir du VR qui rendra sa décision d'ici le 10 août.

Calendrier scolaire

Comme nous l'avions déjà annoncé le calendrier scolaire est pratiquement aligné sur celui de la Nouvelle Calédonie. Pré-rentree le 18 février 2008, sortie le 12 décembre 2008.

Départs définitifs

Pas de changement pour cette année. La date limite de début de congé administratif serait fixée à au moins 8 jours après le début des vacances. Nous en saurons plus dans un mois.

1er août 2007

Enseigner le français et vivre en Louisiane CODOFIL Conseil pour le Développement du Français en Louisiane



Lors du recensement de 2000, la Louisiane (4468976 millions d'habitants) comportait 198784 francophones déclarés (dont 4470 personnes parlant le français créole) contre 250000 en 1990. Ces francophones sont issus de deux minorités particulières : les Créoles (issus des premiers colons français et espagnols) et les Cajuns (descendants des Acadiens expulsés du Canada par les Britanniques en 1755).

Dès 1968, le souci déjà existant de préserver le noyau de francophones a conduit à la création par un acte de la législature d'un conseil pour le développement du français en Louisiane (CODOFIL). Cette agence gouvernementale a eu pour mandat de « faire tout ce qui est nécessaire pour développer, utiliser et préserver la langue française telle qu'elle existe en Louisiane, dans l'intérêt culturel, économique et touristique de l'État ». En dépit de son action depuis bientôt trente ans, le français continue de reculer au rythme inexorable des décès.

Résultat d'une politique linguistique rudimentaire de l'état ? Certainement.

Néanmoins, nous nous contenterons dans cet article de décrire et commenter les programmes mis en œuvre par le CODOFIL dans certaines paroisses (c'est ainsi que se nomment les comtés en Louisiane) pour ensuite évoquer les conditions d'emploi et de

vie des personnels titulaires de l'Education nationale et non titulaires engagés dans ce dispositif.

Les programmes du CODOFIL dans les écoles

Sur le papier

Afin de maintenir et de développer le français en Louisiane, le CODOFIL organise, entre autres actions, « un programme d'échanges de professeurs avec le soutien du ministère des Affaires étrangères et du ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ». Première remarque : le mot *échanges* est bien mal adapté ; *envoi* conviendrait mieux !

Objectifs généraux de ce programme :

- contribuer au développement du français en Louisiane ;
- permettre le perfectionnement linguistique d'instituteurs et de professeurs des écoles français afin qu'ils soient capables, à leur retour en France, d'assurer l'enseignement de l'anglais à l'école primaire ;
- permettre aux étudiants de parfaire leur expérience d'enseignants en français langue étrangère ;
- donner aux enseignants l'occasion d'une ouverture sur une civilisation et un système pédagogique différents.

Dans les faits

En trois semaines passées à Bayou Lafourche, nous n'avons pas entendu parler du programme de perfectionnement linguistique des enseignants. En outre, toujours pendant ces trois semaines passées dans cette paroisse en pointe de la promotion de la francophonie dans les écoles publiques, nous n'avons pas davantage entendu parler d'enseignants louisianais enseignant en français dans les écoles. Où diable se cachaient-ils ?



Ainsi, la très grande majorité des enseignants de français sont des étrangers expatriés qui ont été, à un moment ou à un autre, recrutés par le CODOFIL, soit 228 professeurs français, belges, québécois ou africains.

Quels programmes pour ces enseignants étrangers francophones ?

Selon qu'ils sont titulaires ou non de l'éducation nationale quand ils sont français, les personnels enseignants sont affectés plutôt sur l'un ou l'autre de ces deux programmes :

- programme d'immersion en français (personnel titulaire de l'éducation nationale, enseignants du premier degré ou professeurs certifiés en arts plastiques, maths, EPS, LV, sciences ou technologie pour le second degré (25 français titulaires en 2006).

- programme de français langue seconde en école élémentaire ou secondaire (48 non-titulaires français ayant suivi une formation en Français Langue Etrangère -FLE- et 3 titulaires de l'Education nationale en 2006)

A ce jour, 8 paroisses sur un total de 64 participent au programme d'immersion en français, soit 32 établissements. Les villes les plus impliquées sont Lafayette et La Nouvelle Orléans même si les programmes

scolaires ont été bousculés dans cette ville par Katrina en 2005 qui a occasionné une longue fermeture des écoles.

Les conditions de travail dans les programmes d'immersion en français sont plus proches d'un enseignement que le candidat peut connaître dans son pays d'origine. L'enseignant français doit néanmoins s'adapter au système américain et effectuer des tâches telles que la surveillance des enfants durant la récréation, assurer des activités périscolaires, être présent à l'arrivée et au

départ des cars scolaires et faire la circulation le cas échéant. Il signe un contrat d'un an renouvelable éventuellement deux fois en fonction de l'avis émis par leur supérieur hiérarchique, le chef d'établissement. Il est à noter que les postes offerts dans les programmes d'immersion en français sont peu nombreux. 25 titulaires de l'Education nationale sont actuellement affectés dans le cadre de ce programme.

Les paroisses qui ont opté pour un programme en français langue seconde sont au nombre de 322. Ainsi, quelque 50072 élèves dont l'âge varie entre 9 et 14 ans suivent un enseignement du français, matière inscrite à leur programme. Les enseignants étrangers recrutés pour intervenir dans les écoles dans ce cadre sont au nombre de 203. Ils doivent s'adapter aux conditions de mise en œuvre de cet enseignement, chaque école ayant toute latitude de choisir la durée et le nombre de cours dispensés hebdomadairement par niveau. Ces enseignants, souvent non titulaires et aux origines diverses mais tous issus du monde francophone, signent un contrat d'un an renouvelable éventuellement deux fois en fonction de l'avis émis par son supérieur hiérarchique, le chef d'établissement. La possibilité pour eux de rester ensuite en étant employé directement par le *board* peut être envisagée.

Le recrutement et la prise de fonction

L'annonce des postes à pourvoir est parue au BOEN n°43 du 29 novembre 2007 :

<http://www.education.gouv.fr/bo/2007/43/ME-NE0701799C.htm> et les formulaires sont téléchargeables sur le site du Centre International d'Etudes Pédagogiques (CIEP) <http://www.ciep.fr/codofil/>. Des informations complémentaires sur le recrutement sont en ligne sur le site <http://www.frenchimmersionusa.org/recruteinentlouisiane/>.

Un comité de sélection, composé de représentants des autorités fédérales Louisianaises, du ministère des Affaires étrangères et européennes, du ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'attaché pédagogique en poste à Baton Rouge, se réunissent au mois de mars. Les syndicats ne sont pas conviés à cette sélection et le Sgen-CFDT souhaite qu'un groupe de travail soit créé afin que des représentants des personnels y soient associés. Les candidats présélectionnés sont invités à se rendre au CIEP à Sèvres pour passer un entretien. Les candidats définitivement retenus sont avisés par le Consulat général de France de La Nouvelle Orléans qui leur précise les démarches à effectuer pour leur demande de détachement quand ils sont titulaires. Tous les enseignants recrutés, titulaires ou non, doivent participer à un stage de formation à Baton Rouge, à leur arrivée en Louisiane fin juillet/début août 2008.

En l'état actuel, il semblerait que le CODOFIL ait des difficultés à recruter un contingent d'enseignants suffisant, ce qui offre une chance supplémentaire aux candidats de partir. Ces difficultés se sont en outre aggravées depuis que le Québec a décidé de ne plus envoyer d'enseignants dans le cadre de ce programme. La raison en est simple : le Québec manque d'enseignants. Ainsi, le CODOFIL qui auparavant privilégiait le recrutement de célibataires sans enfant, accepte maintenant d'intégrer dans ses rangs les

familles. Le conjoint non enseignant acquiert de fait, au bout de quelques mois, un permis de travail qui lui permet de se mettre à la recherche d'un emploi légal en Louisiane.

Les conditions de rémunération pour un non titulaire sont assez intéressantes, de l'ordre de 3 000 US\$ brut par mois (le salaire varie quelque peu selon la paroisse d'affectation) non imposables la première année. Il faut néanmoins déduire de cette somme la nécessaire couverture sociale. Mais, compte tenu du coût de la vie dans les petites villes où les loyers sont peu élevés, ce salaire permet de vivre correctement, voire de faire des économies lorsqu'on est bon gestionnaire. Le niveau de vie est en revanche différent si l'on habite à la Nouvelle Orléans où les loyers sont plus élevés.

Les conditions de travail des enseignants non titulaires

Serait-ce là que tout chavire ? Pas forcément. Certains enseignants honorent leurs trois contrats successifs possibles, d'autres restent plus longtemps quand le board souhaite ou accepte de les employer. Certains, en revanche, partent en cours de route et rentrent chez eux. Pourquoi ? Parce qu'en dépit des conditions de rémunération, certains enseignants sont frustrés. Frustrés parce que le système d'enseignement public américain est fort différent du système éducatif français. Frustrés parce qu'ils ont parfois l'impression d'être là... pour pas grand-chose.



Que découvre l'arrivant lorsqu'il prend ses fonctions ? Un système beaucoup plus strict avec des enfants qui ne courent pas, qui ne braillent pas lors des changements de salles et qui avancent *flip and zip*, bras croisés et bouche cousue. Jusque-là, rien que du positif ! Mais quand les *sheriffs* pénètrent dans l'école pour y arrêter devant tout le monde de jeunes voyous de huit ans et leur passer les menottes devant leurs camarades, les enseignants français se sentent mal à l'aise. Et puis, au quotidien, ce sont aussi de multiples précautions qu'ils doivent prendre : éviter de toucher un élève, ne pas se retrouver seul avec un élève, éviter de s'énerver..., faire un rapport si un élève se plaint d'avoir été « touché » par un autre élève, etc... Dans une société hyperjudiciarisée comme la société nord-américaine, il convient en effet de se surveiller et de surveiller sa classe en permanence en ayant toujours à l'esprit qu'il faut prévenir le danger.

Ensuite, en fonction de l'école dans laquelle il est affecté et selon l'importance que le directeur de l'établissement accorde à la discipline, l'enseignant se sent plus ou moins utile. Certains nous ont répondu sans hésiter que leur discipline figurait dans l'emploi du temps des élèves sans qu'ils sachent bien pourquoi et que leur rôle relevait davantage du gardiennage que de la mise en activité pédagogique (le tout sans salle particulière ni matériel). D'autres se sont plaints d'avoir à adosser le français à une autre discipline pour le faire vivre et à se transformer *de facto* en professeur de gym en français ou en professeur de chant en français. D'autres ont dit se sentir inutiles et que le peu de temps qu'ils passaient devant les élèves (parfois seulement vingt minutes par semaine) ne pouvait leur apporter grand-chose. D'autres, en revanche, se sont dits satisfaits, disposant d'une salle, d'un petit budget et d'un appui de leur hiérarchie pour mener à bien leur mission. Néanmoins, dans l'ensemble, les personnes rencontrées et interrogées ont émis des critiques plutôt négatives sur leur rôle dans le

développement de la francophonie et le sens qu'ils pouvaient donner à leur activité.

Vivre en Louisiane

Vivre dans la *bible belt* n'est pas toujours facile quand on est jeune et célibataire et qu'on a été affecté dans les bayous. Il faut aimer le grand air, le calme, les supermarchés et ne pas être tenté par l'*american food* dans cet état qui fait partie des plus obèses d'Amérique (préférez plutôt les écrevisses ou le riz jumbalaya cajuns)... Bien sûr, aller à la messe est un plus ! Dans cette ambiance famille, église, patrie, hamburgers, certains s'ennuient ferme aussi convient-il de les mettre en garde. En revanche, les amateurs de tranquillité, de pêche, nature et grandes surfaces seront comblés ! Enfin, les vacances permettent de partir à la découverte d'autres états sachant qu'au plus près se trouve la Nouvelle Orléans qui est l'une des plus belles villes des Etats-Unis.

Vivre dans le Sud et s'expatrier dans le cadre du CODOFIL doit correspondre à un projet mûrement pesé de sorte à ne pas subir, une fois arrivé, des déconvenues d'autant que le billet est à la charge de l'enseignant. Il ne faut pas perdre de vue non plus que le français ne constitue que rarement une langue maternelle en Louisiane (sauf dans les foyers pour personnes âgées et les régions éloignées du Sud) et que, dans ce contexte, le CODOFIL met en œuvre une politique linguistique dont la portée et les retombées sont à relativiser. Quelle est l'efficacité reconnue de ce programme d'apprentissage du français ? A-t-elle seulement été évaluée ?

Travailler dans ce contexte, c'est donc bien souvent nourrir un système qui tourne sur lui-même, un peu à vide. S'installer en Louisiane, c'est accepter la ruralité. Vivre dans les bayous, c'est découvrir et s'imprégner des reliques d'un passé (porté encore par quelques-uns) mais aussi s'inscrire dans une société américaine et puritaine où il n'est pas toujours facile de faire son trou.

Pascale Canova

Compte-rendu du conseil syndical du 16 juillet 2007

Participants : l'ensemble des membres du conseil étaient présents (P. Canova, C. Kaïteris, T. Lebeaupin, D. Luquet-Dörflinger, D. Moreau, M. Pieniasek, A. Schneider, G. Villarmé).
Étaient également présents : C. Chevutschi (Belgique), F. Delonnay (Oman), J. Féral (Cap Vert), C. Hugon (Suède), A. Weil (Grèce).

1. **Activité du bureau**

• **Représentation dans les instances fédérales**

- Le congrès de Mons du Sgen-CFDT

Le Sgen-CFDT de l'étranger y était représenté par P. Canova et L. Chevutschi.

Ce congrès, tenu au mois de mai 2007, était un congrès de transition. L'ambiance de travail y était sereine et constructive en dépit d'un bilan financier difficile. La nouvelle équipe élue fait preuve d'écoute et manifeste l'intention d'améliorer significativement la communication.



Le conseil fédéral, issu de ce congrès met en place un climat positif et dynamique. Il est à noter que la secrétaire générale du syndicat Sgen-CFDT de l'étranger a été réélue dans cette instance.

Rapports du Sgen étranger avec les autres syndicats Sgen et la fédération :

- il est important que les adhérents Sgen nommés à l'étranger soient signalés au Sgen-CFDT de l'étranger par leur syndicat d'origine afin de faciliter les transferts d'adhésion
- il faudrait relever dans les actes du Congrès de Mons ce qui concerne directement l'étranger afin de mieux centrer nos actions.

• **Rapport d'activité du syndicat**

Le rapport d'activité reprend en grande partie les éléments contenus dans les comptes-rendus des derniers conseils syndicaux, consultables en ligne sur le site du Sgen-CFDT de l'étranger.

• Statutaire

La réponse à une question individuelle de l'adhérent (ou non adhérent) continue à occuper une grande partie du temps militant des membres du secrétariat parisien : départ, retour, carrière, promotion, retraite, congés paternité et maternité, liste d'aptitude, intégration... Les ressources fédérales à disposition sont performantes. Il convient de rappeler que ces ressources fédérales sont en accès libre sur internet.

• Action revendicative

Cette année, le Sgen-CFDT a surtout travaillé :

- à demander une transparence dans les recrutements (texte liminaire intersyndical)
- à négocier une augmentation du nombre de sièges au CTP de l'AEFE
- à faire valoir sa position politique à l'AEFE dans le cadre des élections

- à intervenir auprès de la MLF sur la situation d'emploi des personnels recrutés locaux (contrats, rémunérations)
- à défendre les personnels menacés de licenciement de l'Institut français de Cracovie, Pologne
- à défendre les recrutés locaux boliviens de l'AEFE face à la double cotisation sociale et à faciliter leurs démarches auprès de l'administration française.
- à suivre l'évolution du GIP France Coopération Internationale, nouvel organisme chargé de la coopération dans lequel sont mis en place des contrats de droit privé pour les fonctionnaires sur des postes d'experts techniques internationaux (ETI).
- à élaborer au sein d'un collectif un livre blanc sur le FLE adressé à l'ensemble des candidats à la présidentielle.
- à participer à l'élaboration sur l'impulsion de l'ADFE d'une lettre commune sur la question du financement des frais de scolarité des lycéens par la collectivité nationale et les réformes nécessaires du réseau.

Au terme de cette année d'activité, le Sgen-CFDT de l'étranger souhaite accorder plus de place à son action revendicative. Il est décidé dans la mesure du possible de nommer un responsable pour certains dossiers qui ne seraient pas attachés au bureau parisien et de faire appel à des militants de terrain.

• Suivi des recrutements

Les tâches ont été partagées entre Daniel Moreau à l'AEFE, en Andorre, au SEFFECSA et en écoles européennes (second degré), Pascale Canova au MAE et en écoles européennes (premier degré). Les recrutements dans les COM restent du ressort des élus nationaux.

• au MAEE

La Commission consultative paritaire ne donne plus aucune compétence aux délégués syndicaux en ce qui concerne les recrutements. Cette situation a amené le Sgen-CFDT à demander au MAEE de rétablir une transparence aussi bien au niveau des candidatures que des nominations. Lors d'une réunion informelle organisée par l'administration le 6 juin 2007, il a été fait état de la possibilité de mettre en place une structure consultative pour les recrutements, par exemple un groupe de travail comme il en existe à l'Education nationale.

Le suivi de nos adhérents pour la campagne de recrutement 2007 du MAEE a été effectué en dépit des lourdes difficultés rencontrées.

• à l'AEFE

Le recrutement s'exerce dans plus de transparence mais tend à s'aligner sur celui du MAE en ce qui concerne le système nouveau de l'entretien avant l'embauche. Le nombre d'expatriés est stable et la création de postes de résidents se fera à taux plein pour les établissements.

• à la MLF

Les critères de sélection aux entretiens sont désormais connus. Les contrats de travail sont très différents d'un poste à un autre et ne sont pas toujours aux normes que les salariés sont en droit d'attendre. Les élections du personnel auront lieu en 2009. Il serait souhaitable que des militants s'engagent sur ce dossier d'autant plus que l'AEFE se décharge de certains de ses établissements au profit de la MLF.

• au SEFFECSA

La campagne de recrutement n'a connu que le problème de certaines notations administratives.

• en Ecole européenne

Les candidats manquent d'information, les dossiers sont difficiles à consulter et les organisations syndicales ne sont avisées du classement que lors de la réunion du groupe de travail. Pour le second degré, l'avis de l'Inspecteur est décisif. Dans le premier degré, nous avons informé par courrier les 30 candidats sélectionnés et les retours nous encouragent à

continuer dans ce sens.

- dans les COM

Le suivi des candidatures est de la responsabilité des commissaires nationaux.

• Communication

- Bilan

Le bilan de fin d'année sur la communication (questionnaire expédié dans le cadre du flash) a généré des retours qui mettent en avant les points suivants :

- le flash qui existe depuis un an et demi cible bien les besoins des personnels
- les brèves servent à l'affichage
- le bulletin (articles de fond) est une vitrine lue.
- le site est consulté (500 consultations hebdomadaires en moyenne) mais gagnerait à être rénové

- L'amélioration du dispositif est prévu :

création d'affiches, suivi des brèves, nouvelle mise en page du bulletin et refonte du site Internet.

2. Evolution du champ de syndicalisation du Sgen étranger

• Les COM

La confédération CFDT encourage la fédération Sgen à créer des syndicats autonomes dans des secteurs qui relèvent du champ syndical du Sgen-CFDT de l'étranger, comme la Nouvelle-Calédonie où la création d'un syndicat est à l'étude.

- Les sections de France

Trois sections sont constituées en France : CLA, CIEP, OFAJ. La plus récente est celle de l'OFAJ (Office franco-allemand de la jeunesse). Le Centre International d'Etudes Pédagogiques a confirmé la représentation du Sgen-CFDT lors des dernières élections du personnel.

- Le MAEE

La difficulté de définir le champ de syndicalisation amène des tensions entre les deux organisations syndicales de la CFDT : CFDT-MAE et Sgen-CFDT de l'étranger. Le Sgen-CFDT est désireux de pouvoir défendre le cas échéant et d'assurer le suivi de carrière des personnels détachés de l'éducation nationale (soit 60% des contractuels) et de les associer à l'évolution des métiers. De même, il suit la situation des contractuels purs à leur demande.

- Le GIP France Coopération Internationale

Cette nouvelle structure dans le cadre de laquelle est amenée à être transférée la coopération française propose aux personnels Experts techniques internationaux (ETI) des contrats de droit privé sur la base d'un détachement pour les fonctionnaires. Les conflits seront à traiter vraisemblablement dans le cadre des tribunaux de prud'hommes.

3. Bilan des élections

- CIEP

Le Sgen-CFDT de l'étranger a maintenu sa représentation et dispose de deux sièges.

- AEFE

Les élections montrent un léger recul, aussi bien au CTP qu'aux CCPCA. L'accord électoral au Maroc entre le syndicat UMT et la FSU explique en grande partie la baisse du score du Sgen-CFDT de l'étranger à l'élection du Comité Technique Paritaire.

4. Contrats de développement

Odile Ravaux, membre de la Commission exécutive de la fédération a présenté les contrats de développement.

Ces contrats sont des outils : il s'agit de prévoir les financements du développement des syndicats et la formation des militants. L'identité Sgen est à renforcer. Sa construction doit s'inscrire en phase avec l'évolution des métiers à l'étranger.

La mise en place d'échanges actifs et collaboratifs entre le secteur international de la fédération Sgen et le syndicat/UPR Sgen-CFDT étranger est souhaitée.

5. Trésorerie

- Évolution du nombre d'adhérents

Le nombre des adhérents est en légère hausse.

- Budget de fonctionnement

Le budget est équilibré mais il faut être vigilant. L'augmentation du nombre de résidents et de recrutés locaux au détriment des expatriés influe sur la trésorerie.

En utilisant davantage les moyens qu'offre Internet, en particulier l'utilisation de Skype, il est possible de faire baisser le coût de revient de la réunion des conseils syndicaux.

6. Renouvellement du conseil syndical

Ludovic Chevutschi, secrétaire de section en Belgique (AEFE) et Christophe Hugon ancien secrétaire de section (Suède) sont élus à l'unanimité.

7. Vie des sections

- Autriche, AEFE

Le projet d'établissement élaboré en 2003 s'achève. L'orientation sur les langues et la meilleure intégration des enseignements a permis d'augmenter significativement le nombre d'élèves. L'ouverture d'une classe préparatoire à HEC est en discussion. Le chantier nécessaire est celui de la rénovation et de l'agrandissement des locaux. Les frais de scolarité restent en deçà de ceux des autres écoles privées mais représentent un effort important pour les familles d'autant plus que l'enveloppe des bourses ne permet pas de répondre de façon satisfaisante à l'ensemble des demandes.

- Belgique, AEFE

La montée des effectifs rend encore plus difficile la situation. Les locaux sont trop exigus et dans un état qui nécessite des investissements importants. Le deuxième problème est celui de la préparation insuffisante de l'internationalisation du lycée.

- Canada, AEFE

Au Collège international Marie de France à Montréal, après une première année de transition, le proviseur s'est donné l'objectif de remettre l'établissement à flot d'ici la fin de son mandat. Cela s'inscrit dans une logique financière mais la relance du projet d'établissement et son élargissement à l'ensemble du personnel devraient, souhaitons-le, permettre de replacer la pédagogie et l'élève au centre du système tout en reconstruisant une cohérence dans les filières proposées. La volonté de concertation et la transparence affichée depuis un an sont des signes encourageants mais, ici comme en France, il faut être vigilant et veiller à ce qu'une vision trop libérale inspirée par le statut privé de l'établissement ne mette pas en péril les valeurs fondamentales de l'école républicaine.

- Grèce, AEFE

Une année sans histoire au LFH d'Athènes. Une liste commune Sgen-UNSA-sympathisants au Conseil d'Etablissement a obtenu 2 sièges sur les 5, le SNES récoltant systématiquement les voix des collègues grecs de la section française. Par contre, une belle victoire aux élections à la CCPLA : 2 sièges pour l'UNSA, 2 pour le SNES, 1 pour le Sgen, ce qui confirme que les sympathisants sont nombreux, même si beaucoup hésitent encore à se syndiquer.

Beaucoup de nouveaux collègues commencent à comprendre que tous les syndicats n'ont pas le même fonctionnement (le SNES ne sachant qu'être contre tout) et j'ai bon espoir pour la rentrée prochaine.

Tout se passant dans la transparence au LFH, nous n'avons pas vraiment de soucis ni en CCPL, ni en CE, ni au quotidien. Les Commissions de Bourse se passent également très bien et l'établissement verra la création de 2 nouvelles classes en Primaire et de 2 en Collège. Par contre, nous sommes tous inquiets quant au projet de " gratuité " des écolages qui ne peut que grever le budget de l'établissement et créer des inégalités supplémentaires.

· OFAJ, Office franco-allemand pour la jeunesse

Cette structure binationale est en pleine restructuration et les deux états créent du droit à travers les réglementations émises par les ministères. Elle est désormais contrôlée étroitement par les deux pays. Les représentants de la société civile ont été éliminés du conseil d'administration. Les nouveaux statuts des personnels réduisent le droit de communication et introduisent une baisse des rémunérations.

· Pologne, Cracovie, établissement culturel

Les personnels de l'Institut culturel ont accepté des baisses significatives de leurs revenus (10%). Le code du travail polonais est la référence, la volonté de la direction de l'Institut d'employer les professeurs en tant que travailleurs indépendants est irréaliste puisque les enseignants ne sont libres ni de fixer la tarification, ni l'emploi du temps, ni le contenu de l'enseignement. Les enseignants restent donc des vacataires sans perspective de développement de leur métier (absence de formation continue). Etre travailleur indépendant met l'enseignant dans des conditions de travail extrêmement difficiles, il ne peut s'assurer un revenu minimum que par un travail d'enseignement de 40h de cours, les cotisations sécurité sociale et impôts étant très élevées. Si les collègues titulaires d'un CDI viennent à être licenciés, ils n'ont aucune chance de réemploi dans le système éducatif polonais, leur qualification française n'étant pas reconnue. D'autre part, ils sont trop âgés pour espérer un autre type d'emploi. La question de l'équilibre entre diffusion culturelle et diffusion linguistique reste pleinement posée ainsi que la responsabilité de l'Institut français face à ses employés les plus anciens.

Intervention de Thierry Cadart, nouveau secrétaire général de la fédération des Sgen-CFDT

La question principale qui se pose au niveau international est de trouver une construction permettant une action syndicale plus pertinente pour la défense des personnels. Cette action s'inscrit dans la durée aussi bien pour les statuts des personnels que pour les politiques éducatives. Jean-Luc Villeneuve, membre du CSE, conseil syndical européen, reste en charge de cette question.

Le problème le plus important à l'étranger est celui, comme en France, de la précarité, sachant que cette précarité est un mode systématique de gestion des personnels à l'étranger. Dans le réseau des Affaires étrangères, elle peut être pire que celle rencontrée en France dans le secteur privé.

Réfléchir à un contrat unique de droit privé de type CDI ou lutter pour le maintien et le développement du secteur public à l'étranger reste une réflexion importante à conduire.

Pascale Canova, Dominique Luquet Dörflinger, Daniel Moreau

Les ECF (ex CEF) et l'enseignement du FLE à l'étranger comme en France

Contradictions entre textes et réalités



La création des premiers CEF Centres pour les Études en France (CEF) remonte à 2005, elle a été effectuée dans six pays, Algérie, Maroc, Sénégal, Tunisie, Vietnam, Chine après une première expérimentation de trois ans en Chine pour faire face à une soudaine augmentation des demandes d'inscription dans les universités françaises. Il s'agissait officiellement davantage de promouvoir l'enseignement supérieur français et de concourir à l'attractivité de la France que d'entraver la venue d'étudiants étrangers en France.

Depuis, la généralisation de l'expérience chinoise a été voulue et les étudiants étrangers qui souhaitent venir étudier en France ne peuvent plus désormais solliciter de dossiers d'inscription auprès de l'université de leur choix, mais doivent passer par les CEF auprès des autorités consulaires françaises dans leur pays d'origine (12 centres existent aujourd'hui).

Toutefois la mise en place des CEF devenus ECF a provoqué dans certains cas une diminution sensible du nombre de visas demandés (par exemple en Algérie). Cette situation pose un certain nombre de questions sur les contradictions de ce dispositif quant à cette fameuse attractivité de la France qu'il est supposé favoriser.

Le dispositif en bref

Aujourd'hui, l'agence CampusFrance a repris ce dispositif sur la base de l'Agence EduFrance, avec en ligne de mire une fusion avec Égide et le Cnous-international et présente en ligne ses Espaces CampusFrance pilotées par les ambassades: « ...la France se dote de la sorte d'un instrument puissant lui permettant de jouer

un rôle majeur dans l'économie du savoir ». Ce dispositif permet aux étudiants d'enregistrer leur dossier en ligne et de suivre en temps réel le traitement de celui-ci. Ces ECF, les deux appellations génératrices de confusion coexistent encore (la procédure spécifique CEF garde ce nom là où elle a été mise en place), assurent un entretien personnalisé sur place avec les étudiants, une aide à la définition de leur projet d'études ainsi qu'un accès à l'ensemble de la documentation sur nos formations supérieures.

En France l'Etat a de son côté passé des contrats avec les établissements supérieurs afin de définir les filières et les niveaux concernés puis demandé aux université d'adhérer à une convention ECF/CEF pilotée par le ministère français des affaires étrangères. Si l'université est conventionnée, et donc connectée avec les EFC, (43 sur 80 le sont) l'étudiant pourra effectuer sa pré-inscription en ligne et sera dispensé, une fois son visa obtenu, de se présenter en préfecture pour retirer un titre de séjour pour l'année. Si l'université n'est pas conventionnée, la procédure reste celle de l'admission préalable ou la préinscription par dossier papier. Mais dans tous les cas l'ouverture d'un espace personnel dans le site ECF local est obligatoire et payante (environ 100 euros), tout comme l'entretien dans les pays où il a été mis en place.

Si l'avis d'un ECF vise en théorie à éclairer la décision d'admission des établissements d'enseignement supérieur, il constitue aussi un filtre à l'octroi du visa par les autorités consulaires (visa D de long séjour, mention

"Etudiant" de 3 à 12 mois), aucune régularisation ne pouvant par ailleurs se faire en France si le candidat est seulement muni d'un visa de court séjour (tourisme). L'ECF ne change en fait en rien les conditions de fond requises pour obtenir une inscription de l'université ou un visa long séjour du consulat mais déplace juste en amont l'intervention du filtre sélectif et le sépare de l'évaluation académique. En effet ce nouveau dispositif entend alléger le contrôle effectué par les préfectures en le confiant aux autorités consulaires dans les pays d'origine.

Les présidents d'Université ont voté pour le dispositif car les universités y sont reconnues comme le seul décideur sur le plan académique mais s'il permet un dialogue entre les universités et les postes français à l'étranger sur le suivi des dossiers ce sont les consulats qui sont pour leur part le seul décideur de l'octroi du visa qui, depuis 2003 n'a plus à être justifié en cas de refus. Ce manque de transparence ne plaide pas pour une décision relevant au final d'un quelconque ordre académique ou pédagogique.

Le contexte de création du dispositif

Pour comprendre le rôle des CEF/EFC on ne peut isoler leur généralisation en 2007 du contexte de leur apparition, la loi du 24 juillet 2006 sur l'immigration instaurant un durcissement du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).

La France entend maîtriser la venue des étudiants étrangers qui sont en fait présélectionnés selon la loi sur la base « d'un nouveau système multicritères prenant en compte le projet d'études, le parcours académique et personnel, les relations bilatérales et les intérêts de la France et du pays de l'étudiant étranger. A la fin de leurs études, ces étudiants auront six mois pour rechercher un emploi, et s'ils le trouvent, ils obtiendront le droit de l'exercer ».

La philosophie d'ensemble de ce dispositif est bien d'opérer une sélection en fonction des besoins de la France, l'examen académiques des dossiers et les projets personnels des étudiants sont accessoires et viennent en dernier lieu. Aucun étudiant étranger des pays concernés ne peut être admis en France s'il ne passe pas par ce dispositif, qui joue selon les ambassades soit le rôle d'une sorte préfecture délocalisée ou celui d'un CIO (centre d'information et d'orientation). En effet bien qu'il n'y ait pas de quotas théoriques, toute liberté est laissée aux ambassades et à leur consulat (filtre ou ouverture selon les « besoins de la France »!).

La contradiction du dispositif face à l'attractivité des universités

La contradiction essentielle tient au fait que le dispositif prétend accroître une attractivité de nos universités en participant, sous couvert de rationalisation, au durcissement d'une politique restrictive de l'immigration. Les concepts d'« immigration choisie » et de visa « compétences et talents » de la loi renforcent le véritable objectif de ce dispositif utilitariste que Mme Monique CERISIER-BEN GUIGA, sénatrice représentant les Français établis hors de France et Jacques BLANC également Sénateur mettaient déjà en évidence en 2005 dans leur rapport sur l'accueil des étudiants étrangers en France : « limiter l'immigration en provenance des pays pauvres d'Afrique et d'Asie et, simultanément, attirer des étudiants de valeur, originaires de ces mêmes pays pour former leurs futurs cadres « à la française ». La pratique des services de visa prouve que le premier objectif a sans doute trop souvent priorité sur le second ».

Cette logique de gestion des flux migratoires est désormais officialisée depuis 2006 ce qui ne rend en rien nos universités plus attractives. Même si des connaissances de langue sont nécessaires à l'accès à l'université, en quoi ces connaissances permettent elles de décider qui a le droit ou

non à venir sur « notre » territoire alors même que de nombreux Français sont étrangers à leur propre langue, en particulier à l'université ?

Cette même logique cherche à soumettre le regroupement familial à des tests ADN pour les étrangers, sans que l'on puisse saisir là non plus ce qui permet à la génétique de décider qui a le droit ou non de s'établir sur un territoire. Quelles perspectives se profilent dans ce contexte pour les étudiants qui après leurs brillantes études en France, y trouveront un emploi au nom de leur excellence et voudront faire venir leur femme ? L'attractivité là encore n'est pas gagnée.

Une autre contradiction patente dans les faits est celle du manque de valorisation des métiers du FLE/FLS malgré les besoins croissants et les sempiternels discours sur la défense de la langue-culture française et sur le rayonnement de la Francophonie. La précarité est en fait le lot de la majorité de celles et de ceux qui ont choisi cette discipline tant à l'étranger qu'en France.

A l'étranger le personnel des ECF est en général constitué par un personnel vacataire du pays d'origine. Le personnel enseignant des Alliances Françaises préparant aux différents tests (TCF-TEF) ou diplômes (DELF-DALF) exigés pour l'obtention d'un visa, sont employés comme vacataires ou au mieux sur la base de contrats locaux pas

forcément bien rémunérés. Quel intérêt réel pour la langue française dans tout cela ?

En France, tant dans le privé que dans le public la précarité augmente et les centres de FLE sont complètement marginalisés dans le dispositif ECF puisque les étrangers ne peuvent plus avoir comme projet de venir apprendre le français en France . Voilà une attractivité de taille, totalement évacuée.

Un Livre Blanc a été constitué sur la situation alarmante du FLE/FLS, son enseignement en France et à l'Étranger a été publié en 2007.

Actuellement face à « l'immigration choisie » par la France il y a fort à parier que nous ayons désormais à composer avec l'apparition d'une « immigration choisie » par les candidats eux-mêmes et qui risque de s'effectuer sous nos yeux vers des terres, francophones ou non, mais plus accueillantes. L'attractivité que notre pays vieillissant a tout intérêt à construire à l'avenir, reste à inventer.

Thierry Lebeau



Zénith – grand meeting interrégional CFDT

C'est devant une foule effervescente, sous les couleurs orangées des drapeaux agités par les militants, que s'est tenu ce mercredi 10 octobre le grand rassemblement CFDT du Nord de la France. Près de 6000 personnes, en provenance d'Ile de France, du Nord-Pas de Calais, de Picardie, de Champagne-Ardenne, du Centre et de Normandie, étaient réunis au Zénith de Paris. Dans la lignée des positions adoptées lors de son congrès de Grenoble, le thème principal retenu pour cette manifestation était la « sécurisation des parcours professionnels pour tous ».

Après deux discours d'introduction, l'un de Françoise Lareur, secrétaire générale de l'Union régionale interprofessionnelle (URI) Ile-de-France, et l'autre d'Anousheh Karvar, secrétaire nationale, une table ronde a permis d'entendre les témoignages de militants CFDT ayant mené, avec succès, des opérations de reclassement ou de formation de salariés, tant dans des entreprises que dans le secteur public. Cela nous rappelle, une fois encore, que l'efficacité de l'action syndicale tient le plus souvent à l'investissement personnel d'une poignée de militants, voire d'un militant isolé. Ils ont par ailleurs fait remarquer qu'à chaque fois que la mobilisation se soldait par un succès, le taux de syndicalisation remontait. On peut cependant regretter qu'il faille attendre que des situations de crise, parfois graves, se produisent pour en arriver à ce résultat.

Le point sur l'emploi en France aujourd'hui

Comme l'a rappelé l'économiste Gilbert Cette, la situation économique française actuelle évolue de manière extrêmement rapide. Quelques 2000 salariés changent d'emploi tous les jours en France, des ajustements sont donc inévitables. Il faut évoluer vers davantage de flexibilité, mais aussi améliorer les conditions de travail des

populations les plus désavantagées socialement, à savoir les seniors, les jeunes et les mères de jeunes enfants préscolarisés. En ce qui concerne ces populations, la France est nettement en retard par rapport à ses voisins européens. Ainsi, si la situation économique des pays scandinaves est à envier, leur modèle n'est en revanche absolument pas transférable chez nous. Par exemple, dans un pays comme le Danemark 90% des salariés sont syndiqués, contre seulement 6% en France ! La problématique du pouvoir d'achat est évidemment au cœur des débats. Alors que les formes d'épargne salariale ne sont pas accessibles à tout le monde et que les disparités hommes-femmes sont toujours très élevées, un quart de la rémunération des Français se fait hors salaire. Dans le secteur public, où les traitements n'augmentent que de 0,5 à 1,4% par an, le seul moyen de récupérer du pouvoir d'achat se situe au niveau des primes de vieillesse et d'avancement social.

La position de la CFDT

Plusieurs fois ont été dénoncés « l'agitation permanente » et le manque de vision d'ensemble du gouvernement pour conduire des réformes importantes et nécessaires telles que celles des régimes de retraite, du rapprochement de l'Anpe et de l'Unedic, de la modernisation des services publics. La CFDT ne s'oppose pas à ces réformes, elle souhaite au contraire accompagner ces mutations, mais sans précipitation et dans la concertation. Elle conteste les mesures prises à la hâte par le gouvernement pour établir un bouclier fiscal, détaxer les heures supplémentaires, et durcir le contrôle de l'immigration. Au contraire, les allègements de charges sociales devraient être conditionnées à des politiques salariales et de formation afin qu'elles soient bénéfiques pour tous. François Chérèque s'est aussi

élevé contre la décision de supprimer 20.000 emplois de fonctionnaires sans concertation, ce qui équivaut à l'ensemble des fonctionnaires d'un département comme le Calvados !

Pour la CFDT, les réformes en cours devraient avoir pour objectif de réduire la précarité, et d'établir davantage de justice sociale, à l'heure où seulement 10% des ménages détiennent 46% du patrimoine français. Elle a donc entamé une grande négociation interprofessionnelle, en partenariat avec le patronat, sur le thème de la modernisation du marché du travail. Les représentants CFDT présents ont souligné l'importance de conserver une référence à des droits négociés dans un cadre collectif, mais sont ouverts à la possibilité de dérogations au code du travail, à condition bien sûr que le dialogue social soit respecté. Pour François Chérèque, la justice « a toujours un prix », et il se dit prêt à négocier pour que ce prix soit payé équitablement par tous.

Françoise Lareur, en déclinant l'acronyme de CFDT en « Courage, Force, Détermination, Ténacité », a défini les qualités dont les militants devront faire preuve pour défendre leurs idées, et surtout pour parvenir à les faire entendre de nos responsables.

Si ces champs de réflexion concernent uniquement la France, on peut noter que quelques problématiques touchent aussi les salariés à l'étranger. La question de la précarité notamment, importante chez les vacataires de l'éducation nationale, se pose aussi chez les recrutés locaux. Quelles propositions pouvons-nous faire pour lutter contre cette précarité ? Nous aimerions recevoir vos témoignages, vos idées, afin d'avancer des propositions concrètes et réalistes dans le cadre de la mobilisation de la CFDT.

Nathalie Sem

A lire aussi :

Le compte-rendu de la manifestation sur le site de la CFDT

http://www.cfdt.fr/cfdt_action/mobilisations/semaine_action_8_12/meeting_paris.htm

Les 20 propositions pour la modernisation du marché du travail :

http://www.cfdt.fr/telechargement/actu/presse/declaration_conference_presse/2007_09_06_propositions_negociation_marche_travail.pdf

Tout savoir sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), sur le site de la Fédération Santé Sociaux :

<http://vae.cfdt-sante-sociaux.net/>

Quelles actions à l'étranger ?



Réforme des retraites

Le travail du Conseil d'orientation des retraites (COR)

Cette synthèse a été réalisée par la commission retraite du Sgen-CFDT Recherche EPST

Le Conseil d'orientation des retraites (COR), créé en 2000 par le premier ministre Lionel Jospin, est un lieu permanent d'études et de concertation entre les principaux partenaires concernés par les retraites, y compris les représentants syndicaux. Le COR a pour mission, entre autres, d'apprécier les conditions nécessaires à la viabilité financière à terme des régimes de retraite obligatoires. Il participe aussi à l'information sur les systèmes de retraite, et analyse les effets des précédentes réformes en fonction de l'évolution de leur financement.

En mars 2006, le COR a analysé les perspectives à long terme des régimes de retraite et actualisé celles qu'il avait présentées en décembre 2001. Il était tenu de remettre pour 2007 un rapport d'ensemble sur l'évolution de ces régimes. La « commission retraite » présente ici les points importants de ce quatrième rapport.

Le quatrième rapport du COR

Il prélude aux négociations syndicales de 2008. Sa première remarque est une évidence : l'espérance de vie s'est allongée. La procédure et le calendrier prévus par la loi pour les travaux sur les retraites sont résumés ici.

Sur la base des travaux du COR, le Gouvernement doit élaborer un rapport sur l'évolution de l'emploi et la situation financière des régimes de retraite. La conférence tripartite sur l'évolution des pensions qui doit se réunir tous les trois ans aura lieu en 2007. La loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2008, en préparation en 2007, devra prévoir une correction éventuelle du taux de revalorisation des

pensions de l'année suivante.

Avant la fin de 2008, en fonction des gains d'espérance de vie et après les travaux et les avis rendus publics du COR et de la Commission de garantie des retraites, le gouvernement promulguera éventuellement un décret pour ajuster le calendrier d'allongement de la durée d'assurance. L'objectif initial d'un minimum de pension de 85% du SMIC net sera revu en fonction des perspectives financières des régimes de retraite et des réformes intervenues.

La commission de garantie des retraites est également chargée d'analyser les problématiques liées à l'emploi des personnes de plus de 50 ans.

Ses propositions

Le besoin de financement

Compte tenu des effets attendus de la réforme Fillon de 2003, et en partant d'une hypothèse d'un taux de chômage de 4,5% à partir de 2015, le COR estime qu'en 2020, il y aura un besoin supplémentaire de financement du système de retraite de 0,7 point de PIB. Les pouvoirs publics sont invités à un pilotage rigoureux du système de retraite afin d'assurer son équilibre financier sur le long terme.

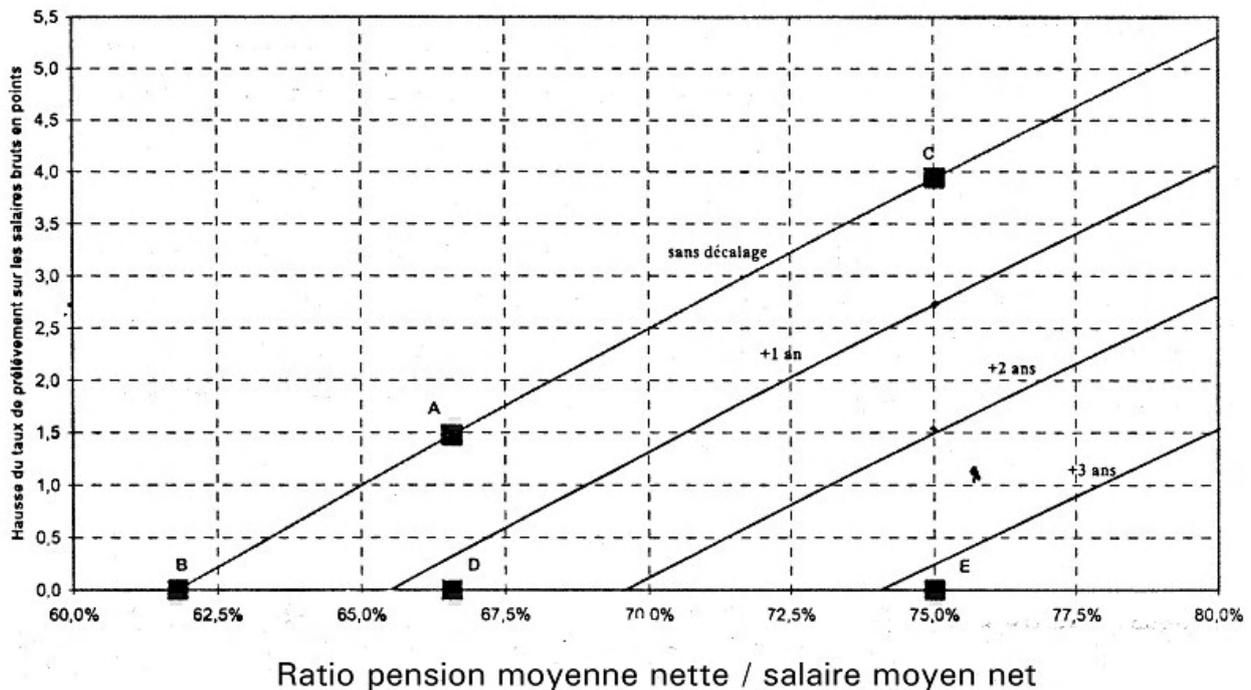
Le « taux de remplacement » : un graphique pour exposer les différentes options

Pour visualiser les différentes options envisageables et leurs conséquences chiffrées, le COR a préparé un graphique, un « abaque », prenant en compte trois paramètres que l'on peut penser manipuler pour atteindre en 2020 le fameux équilibre recherché : le taux de cotisation (moyen) que l'on peut ou non augmenter, la durée de cotisation (moyenne) que l'on peut ou non allonger, le niveau (moyen) de la pension que l'on souhaite ou non garantir.

L'abaque veut traduire une situation globale, tous métiers confondus, et faire des prévisions comptables à partir des perspectives démographiques actuelles. Il fait l'hypothèse optimiste d'un taux de chômage de 4,5% à partir de 2015.

dont est atteint tel ou tel niveau de pension moyenne en fonction du salaire moyen n'est pas abordée non plus : les revenus des actifs et des retraités sont pris en compte en moyenne, sans faire de distinction, par exemple, entre la pension à la liquidation et

Trois leviers d'action en 2020
prélèvements, niveau de pension et âge de la retraite



Sur le schéma, les obliques donnent différents niveaux de recul de l'âge moyen du départ en retraite (sans décalage; +1 ans; +2 ans; +3 ans).

Nota Bene : Limites et portées de l'abaque

L'abaque décrit l'ampleur des cheminements à réaliser sur les trois leviers d'action pour équilibrer le système de retraites en 2020 : si on accepte ses hypothèses de calcul, il permet de fixer les ordres de grandeur des ajustements nécessaires pour équilibrer le système de retraite, en fonction du résultat souhaité (en abscisse : c'est le rapport « pension moyenne nette sur salaire moyen net »).

L'abaque laisse complètement de côté d'importantes questions, comme par exemple celle de la diversité des régimes, puisque ceux-ci sont ici « agrégés » et traités comme un régime unique en répartition. La façon

l'évolution des pensions une fois liquidées. Le mode d'indexation n'est pas traité par cet abaque, de même, le cheminement entre la période présente et 2020 n'est pas indiqué. Il y a autant d'abaques que d'années puisque chaque année correspond à une situation démographique particulière.

Les scénarios de base

- Point A : le taux des cotisations vieillesse est augmenté de 1,5% et dans ce cas les pensions baissent jusqu'à 67% du salaire en 2020. C'est l'hypothèse privilégiée par le COR.
- Point B : on ne touche pas au taux des cotisations et dans ce cas les pensions baissent jusqu'à 62% du salaire.
- Point C : le taux des cotisations est augmenté de 4% et cette fois les pensions restent à 75% du salaire.
- Point D : on augmente la durée d'assurance

de 1 an, on ne change pas le taux des cotisations et dans ce cas les pensions baissent jusqu'à 67% du salaire.

- Point E : on augmente la durée d'assurance d'un peu plus de 3 ans, on ne touche pas au taux des cotisations et dans ce cas les pensions restent à 75% du salaire.

Égalité de traitement et réforme des régimes spéciaux

Pour le COR, l'égalité de traitement doit être renforcée entre les différents régimes (les régimes spéciaux doivent être revus), entre hommes et femmes, entre assurés à carrière linéaire et ceux à carrière accidentée.

La réforme de 2003 a par ailleurs rapproché les règles de fonctionnement des régimes de fonctionnaires de celles du régime général et aligné, comme pour le privé, les durées d'assurance (160 trimestres en 2008) ainsi que les règles d'indexation des pensions du public sur les prix. Elle a organisé pour les régimes des fonctionnaires un processus d'adaptation par étape, tout en maintenant des spécificités comme le calcul de la pension (75% du salaire des six derniers mois et non pas des 10 ou 25 meilleures années, un acquis qui à l'époque avait été considéré par beaucoup à la CFDT comme suffisamment important pour permettre de "lâcher" sur d'autres choses).

La réforme de 2003 n'a pas abordé la situation des autres régimes spéciaux. Ces régimes se caractérisent par une grande diversité, mais ils ne représentent que 5% des emplois. Ils vont des clercs et employés de notaires, aux marins, aux salariés SNCF, EDF-GDF, RATP ou aux mineurs. Le COR se veut prudent, il propose d'en discuter régime par régime en tenant compte des problèmes spécifiques de pénibilité qui ont justifié en partie leur existence.

Par ailleurs, les régimes couvrant de grandes entreprises publiques ont connu des évolutions dans leur financement, afin de répondre aux nouvelles normes comptables européennes qui imposent aux entreprises de provisionner et d'inscrire à leur bilan les engagements pris pour leurs retraités.

Analyse et discussion

Le financement des retraites

Au cours des dernières années, le départ à la retraite (du fait du papy boom) de beaucoup de salariés et les mesures pour les « carrières longues » ont déjà porté atteinte à l'équilibre financier des retraites. Si rien n'est changé dans la Loi Fillon les pensions baisseront. S'il faut globalement augmenter les cotisations (part patronale et/ou part salariale), que ce soit de 1,5% ou de 4%, qui va payer ? Les salariés, les entreprises, l'État ou, comme le propose le COR, va-t-on pouvoir utiliser le report des cotisations chômage si celui-ci descend sous les 5% comme espéré ?

Pour le COR, la situation de l'emploi des actifs est primordiale. C'est la condition principale de l'équilibre financier des régimes.

Pour atteindre le taux de remplacement du salaire de 75%, même s'il prétend toujours défendre la retraite par répartition, le COR se résigne à envisager d'autres mesures complémentaires ou concurrentes comme l'épargne retraite, avec un plan d'épargne individuelle ou collective. Il envisage aussi une taxe possible sur la TVA.

Effets des réformes Balladur et Fillon

La loi Balladur de 1993 a porté en 15 ans de 10 à 25 le nombre des meilleures années prises en compte pour le calcul de la retraite du régime général ce qui a entraîné une baisse importante du montant des retraites dans le privé.

L'âge effectif de départ en retraite

La préférence du gouvernement irait apparemment vers une augmentation de la durée cotisée, mais cette option semble être un leurre : aujourd'hui, malgré l'allongement officiel de la durée de cotisation déjà en vigueur, les départs en retraite ont toujours lieu en moyenne aux environs de 60 ans et plus souvent avant qu'après. Pierre Concialdi constate que l'inactivité des seniors est importante en France : 37,8% seulement sont des actifs, alors que la réforme Fillon de 2003 tablait sur 50%. En France, la politique d'incitation à l'emploi des seniors a été un échec.

D'après le COR, la surcote n'a guère d'effet pour de nombreuses raisons : beaucoup d'actifs sont privés d'emploi bien avant l'âge de la retraite, et si certains départs avant 60 ans sont volontaires, beaucoup ne le sont pas. Il ne faut pas oublier que beaucoup d'employeurs ne désirent pas garder leur personnel. Il faudrait des mesures fortes pour obliger les entreprises à garder les seniors car celles-ci ont en effet plutôt intérêt à ne pas trop diminuer le chômage qui permet de maintenir une importante pression sur les salariés.

Le COR calcule l'âge moyen de départ à la retraite, qu'en est-il des individus pris isolément ? L'appréciation par chacun des perspectives financières et de vie joue sur l'âge effectif du départ à la retraite. Si les effets de la réglementation des retraites sur les comportements individuels sont complexes, c'est parce que les assurés gardent une certaine latitude pour choisir entre la date de leur départ en retraite et le niveau de leur pension. Les projections faites par le COR ont peu de poids pour modifier cette réalité sociale. Dans ces conditions, il y a une bonne dose d'hypocrisie à parler d'allongement, tout comme à inciter les seniors à rester dans l'emploi.

L'ambiguïté répartition / capitalisation

Le COR, même s'il défend le système par répartition, propose le développement de l'épargne retraite pour assurer un complément de revenu afin de maintenir un bon taux de remplacement. Il dit vouloir sauvegarder le système par répartition mais fait courir le risque de favoriser la concurrence entre les systèmes de retraite. Tout le monde n'a pas les ressources nécessaires pour se constituer une épargne. Quels sont les avantages fiscaux de l'épargne retraite pour les revenus modestes ?

D'autre part le système par capitalisation est incertain. Pour défendre la retraite par répartition, P. Concialdi déclare ainsi que 1000 euros versés par un actif pour la retraite en répartition sont encaissés

immédiatement par un retraité au taux de 1000 euros, alors que 1000 euros épargnés dans le cadre d'une épargne retraite ne vaudront pas nécessairement 1000 euros 40 ans après. Si certains économistes jugent l'épargne à long terme toujours bénéfique, d'autres en doutent (voir les exemples de chute de certains fonds de pensions). Seuls les gestionnaires de fonds sont assurés d'en profiter dans l'immédiat.

L'âge de départ en retraite et durée de cotisation

La loi de 2003 a fixé la durée de cotisation à 40 ans pour tous en 2008, mais nombreux sont ceux qui ne pourront réunir ces 40 annuités et n'auront pas de retraite complète, ni à 60 ans, ni même à 65 ans. Peut-être faudra-t-il travailler jusqu'à 70 ans, ou avoir un travail d'appoint pendant la retraite ? Compte tenu de la situation actuelle, il y a peu d'espoir que les gens puissent travailler plus longtemps pour équilibrer les régimes de retraite. D'après l'Insee, l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein n'implique pas un décalage de même ampleur de l'âge moyen de départ effectif à la retraite. L'allongement de 2 ans et demi de la durée de cotisation officielle n'a eu qu'un faible impact : il a augmenté l'âge de départ à la retraite de 0,2 ans dans le privé et de 1,5 an dans le public. La décote et la surcote jouent un peu plus pour les agents du public : ils partent plus tard que dans le secteur privé, même si c'est en majorité à 60 ans. Mentionnons aussi que l'âge moyen de départ en retraite entre 2003 et 2020 reculera bien plus, car il prendra en compte des entrées plus tardives dans le monde du travail.

Syndicalisation

La courbe est ascendante et les adhésions rentrent régulièrement depuis plusieurs mois. Elles proviennent majoritairement des collègues en poste dans le réseau AEFE, qu'ils soient recrutés locaux ou agents titulaires. C'est ainsi que la part de l'AEFE passe de 56 à 70% du total de nos adhérents en l'espace de six mois. Dans les autres secteurs, le nombre d'adhérents est stable, notamment au MAEE. Compte tenu de la déflation du nombre de postes de détachés de l'éducation nationale dans ce secteur, nous pouvons nous estimer satisfaits.

La campagne d'adhésion *Un plus pour tous, un plus pour moi* de la rentrée 2006 à laquelle s'est ajoutée à la rentrée 2007 la campagne d'adhésion 1+1 à l'AEFE portent leurs fruits. S'ajoutent à cela une communication plus réactive et performante et une meilleure visibilité de la position et philosophie Sgen.

Depuis la rentrée de septembre 2007, deux nouvelles sections se sont montées : l'une au Congo (Pointe Noire) et l'autre à Madagascar (Tananarive). Quant aux sections d'Alger et de Cali, elles ont fortement augmenté leur nombre d'adhérents.

Partie prenante dans la politique de développement de la fédération, le Sgen-CFDT de l'étranger offre la possibilité d'une formation syndicale à ses sections dans le cadre de son plan biennal. Il propose également des stages à ses militants : *prochain stage militants, militantes, quelles nouvelles formes d'engagement ?* les 16, 17 et 18 janvier 2008 à Paris. Enfin, en 2008, deux grands moments sont prévus : **le questionnaire travail en question au collège (TEQ)** qui circulera en France métropolitaine, dans les DOM mais aussi dans le réseau AEFE. Dans cent pays, un militant ou correspondant d'établissement sera chargé de la passation de ce TEQ. Ce recueil d'informations au plus près des acteurs de terrain permettra ensuite de développer des revendications qui prennent en compte la réalité professionnelle de l'ensemble des membres de la communauté éducative exerçant au niveau collège dans le réseau AEFE. Le Sgen-CFDT de l'étranger souhaite également que le TEQ ait également une incidence sur l'adhésion.

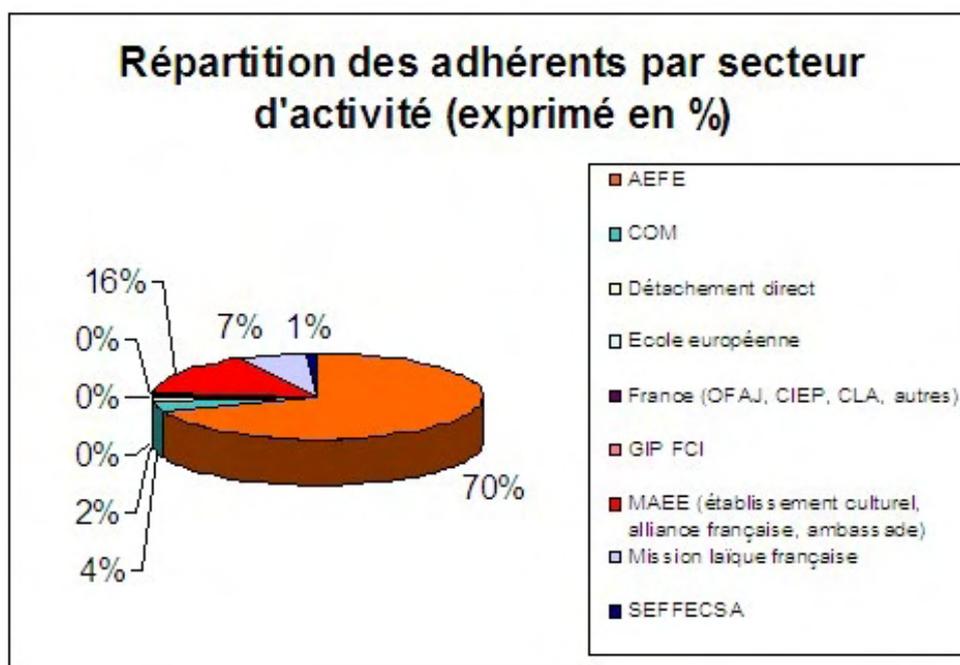
Enfin, le 21 mars 2008, le Sgen-CFDT de l'étranger proposera à deux jeunes (un militant et un adhérent) de participer à une grande journée de rassemblement à Paris.

Le solde de nos adhésions à la fin 2007 est positif.

Merci donc à tous ceux qui contribuent à notre développement.

Continuons ! Il le faut.

Pascale Canova



Immigration et démographie : où est le vrai problème ?

Contradictions entre textes et réalités

Aujourd'hui la situation des étrangers en France et le thème de l'immigration tel qu'il est abordé est sujet à caution, tant les solutions proposées, loin d'être novatrices, cherchent à évacuer pour des raisons électoralistes un phénomène démographique inéluctable à long terme.

La loi sur l'immigration du 24 juillet 2006 est d'abord l'avatar d'un modèle suisse des années 1970, qui a échoué. L'immigration « choisie » (immigration de travail sans regroupement familial) y est présentée comme l'outil magique contre l'immigration « subie » (immigration de peuplement), alors que « le contrôle qualitatif de l'immigration, sur le double registre de la sécurité et de l'utilitarisme économique, n'est pas synonyme d'une réduction quantitative ». En effet, le gouvernement fédéral suisse n'a paradoxalement réussi, en mettant en œuvre cette mesure il y a trente ans, qu'à contenir une xénophobie ambiante face à une immigration en fait croissante et devant répondre aux besoins économiques d'un pays vieillissant...

Faisant le bilan démographique des années 2003 à 2005, François Héran, Directeur de l'INED (Institut National d'Études Démographiques), affirme pour sa part que si la métropole et les départements d'outre-mer comptent en moyenne 62 millions d'habitants, « ce nombre augmente chaque année de 365 000, par addition d'un solde naturel de 260 000 personnes (800 000 naissances moins 540 000 décès) et d'un solde migratoire évalué à 105 000 ». Ce qui est peu au regard de la population totale, puisque cette augmentation représente moins de 2 habitants pour mille (1,7 ‰), soit un solde deux fois plus faible que celui de l'Union à 25 (4 ‰ en 2004) ou de la zone Euro (5,1 ‰). Celui de l'Espagne était de 14 ‰ en 2004, celui de l'Italie avoisinait 10 ‰ la même année et celui de la Grande-Bretagne dépassait les 5 ‰ en 2005.

Malgré ces chiffres, certains s'ingénient toujours à évoquer le fléau migratoire comme un danger pour notre identité nationale et confondent une présence infuse de l'immigration, depuis le XIXe siècle, dans la population française, avec un solde migratoire actuel bas qu'ils cherchent à surévaluer. Or il est « vain d'imaginer qu'on puisse limiter cette percolation en réduisant les flux migratoires annuels ». Le brassage de population en France tient davantage son origine à l'infusion durable dans la société d'une immigration ancienne qu'à une immigration récente. Ce phénomène a permis en réalité la constitution d'une unité nationale plurielle, mouvante, vivante et riche, qu'il serait vain de chercher à stériliser dans une image identitaire figée.

Alors que le nombre des étrangers s'installant en France est l'un des plus bas d'Europe, ces discours construits sur des fantasmes détournent, ce faisant, notre attention de problèmes réels, auxquels nous serons confrontés vu le vieillissement de la population, et cela malgré un taux de fécondité plus élevé que chez nos voisins, qui ne fera que repousser l'échéance.

Cette question du vieillissement de la population se posera en France quand nous devrons faire face à la chute de notre solde naturel (excédent des naissances sur les décès) lors de l'inversion de la pyramide des âges - d'ici vingt ans à trente ans -, contre laquelle toute réduction des flux migratoires sera illusoire. Le solde migratoire (excédent des entrées sur les sorties) sera alors au contraire la seule source de croissance de la population.

Ainsi, démographiquement, « l'idée qu'il existe une alternative à une société ouverte et multiculturelle n'est pas vraisemblable, car la société multiculturelle n'est en aucun cas une idée, mais bel et bien une réalité ». L'exclusion ne nous permet pas d'envisager l'avenir. Elle n'est pas « démo-compatible ». L'allongement de la durée de la vie, le vieillissement des générations issues de baby-boom de l'après guerre et, d'ici vingt à trente ans, la chute du solde naturel sont donc plus inquiétants (paiement des retraites, entre autres) qu'une éventuelle augmentation du solde migratoire, mais ne sont pas ressentis ainsi, car ce phénomène est la conséquence d'un choix collectif ancien, qui s'est fait de lui-même, peu à peu, dans notre société moderne : vouloir vivre mieux, moins nombreux et plus longtemps.

Avec une bonne dose d'humour noir, on pourrait bien envisager, pour contrecarrer un « vieillissement subi », de mettre en place des quotas pour un « vieillissement choisi ». On devrait creuser cette hypothèse « sans tabous », en insistant sur le fait qu'une survie excessive n'est pas raisonnable, vu la saturation de nos capacités d'accueil, et en appeler au devoir de mourir des citoyens les plus conscients ou à la légitime défense de la société...!

Or, on ne peut pas s'attaquer à l'allongement de la durée de la vie comme on s'attaque au regroupement familial. Le « vieillissement subi » relève en fait du même raisonnement absurde que celui de « l'immigration subie », avec la différence que l'immigré est facilement identifiable comme « venant d'ailleurs », même quand il est français depuis longtemps.

Alfred Sauvy, démographe et créateur de l'expression « tiers monde », affirmait déjà dans les années 1980 que l'Europe devait s'ouvrir. Aujourd'hui, le brassage des populations est en marche, et la question n'est pas de savoir si l'on est pour ou contre, mais bien de réfléchir à la façon de l'accompagner dans les meilleures conditions au niveau européen, en se rendant compte qu'une réponse souverainiste enfermée dans un cadre national n'est pas viable. C'est le contraste Nord-Sud qui est déterminant. Au vieillissement des pays riches correspond l'implosion des pays pauvres.

Quant à l'intégration dont on parle souvent à propos des immigrés, elle est un fait social, qui ne touche pas seulement les étrangers, mais la société dans son ensemble. Elle concerne en fait la façon dont ses membres participent à son fonctionnement et s'acceptent comme tels. L'intégration ne peut se réduire à la volonté de ramener de l'extérieur un élément qu'il s'agirait de faire entrer dans un ensemble déjà constitué, car l'unité cohérente d'une collectivité se construit dans l'action commune de tous ses membres. « La société d'installation n'est pas une entité établie, stable et définitive et les enfants de migrants ne lui sont pas extérieurs, ils en sont les membres et contribuent à la créer ». Il s'agit d'adaptation réciproque.

En revanche, « si le taux de chômage est de 10 % pour la population française dans son ensemble, mais de 20 % pour les jeunes de 16 à 24 ans, et de plus de 40 % lorsqu'ils sont descendants de migrants », il importe de s'interroger sur les modalités contemporaines de l'intégration sociale. On en revient à la valeur du travail, mais pas forcément à celle de notre nouveau président. À un travail créateur d'emplois.

« Arbeit macht frei » (« Le travail, c'est la liberté »)... Cette devise tristement célèbre devient en effet sans trop d'encombres le slogan libéral à la mode. « Travail choisi » ou « travail subi »... par qui ? C'est avant tout de dignité et de sens qu'il faudrait parler, et pour tous les Français, y compris ceux issus de l'immigration.

La crédibilité d'un État se mesure à sa capacité de créer des lois qu'il pourra appliquer et faire respecter car elles ne seront pas simplement idéologiques, mais compatibles avec la réalité.

Or, réduire les flux migratoires ne changera rien à la croissance de la population, car celle-ci ne sera plus le fruit d'une croissance purement interne. En fait, seule l'immigration pourra contrer l'évolution de la mortalité. Une politique courageuse d'ouverture culturelle, éducative et sociale s'impose donc ; mais en prend-on le chemin ?

Hier, Sarkozy jouait au grand imprécateur avec ces thèmes pour réduire l'extrême droite, et maintenant qu'il « habite » la fonction présidentielle, il tend quelques peaux de bananes au centre et à la gauche, qu'il veut désintégrer. Cette tactique est celle d'un homme de pouvoir plus que d'un homme d'État. Aujourd'hui, ce fin stratège joue au grand nettoyeur et recycle tout. Il s'enflamme contre 68, mais veut nous pondre un Grenelle (!) de l'Environnement, puis faire sans doute du co-développement avec son pote Bolloré, le tout sous la houlette de Brice Hortefeux, Ministre de « l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Co-développement »... Ça va être du sport !

Ce qui est sûr, c'est qu'on peut s'attendre à un durcissement de la politique migratoire, car le chantre de « l'immigration choisie » veut une nouvelle loi qui durcira les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France. Ainsi, le regroupement familial ne sera possible que si la personne a un logement et un travail lui permettant de faire vivre sa famille sans les allocations familiales. Les candidats à l'immigration devront apprendre le français « avant » de venir en France.

Au fait, que veut dire être français aujourd'hui ? Un ami qui allait renouveler son passeport français s'est vu demander sa nationalité. À votre avis, quelle était la couleur de sa peau ? La recrudescence de ce genre de mépris ordinaire est révélateur de l'effort culturel et social à fournir. Il s'agit bien là d'un projet humaniste durable à construire.

Thierry Lebeau

Ce bulletin est édité à l'aide de logiciels libres.

Information étranger est essentiellement diffusé en ligne dans le cadre de la politique de développement durable engagée par la fédération Sgen-CFDT et le syndicat Sgen-CFDT de l'étranger.

