

Sommaire :

- **Editorial**
- **Actualités**

1. Circulaire 515 du 8 février 2017 relative à la gestion des personnels sous contrat de droit local exerçant en EGD ou établissements conventionnés

2. Les nouveaux montants de l'ISVL sont parus le 7 février 2017, et consultables

- **Compte rendu de la réunion FNEC FP-FO avec l'AEFE du 12 janvier 2017**

- **Le compte-rendu de carrière : des items dangereux et inacceptables**

- **Analyse du rapport de la cour des comptes d'octobre 2016**

Editorial

Les personnels enseignants à l'étranger ont toutes les raisons de soutenir la position de la FNEC FP- FO, contre la réforme de l'évaluation et PPCR, et à soutenir les revendications portées par la fédération, par le mouvement de grève du 7 mars.

Effectivement, les collègues expatriés et résidents seront très impactés par la réforme : c'est confirmé, la promotion d'échelon ne se fait plus au grand choix. Or, cela s'expliquait par le fait que les inspections, trop peu nombreuses, ne permettaient pas d'avoir une progression de carrière comme en France. Ils ne pourront accéder, non plus, à la classe exceptionnelle, ne pouvant justifier des conditions requises. Dans un même temps, la grille d'évaluation prend un sens particulier à l'étranger : effectivement, les parents et les acteurs locaux y ont un poids important, du fait de leur participation au financement des établissements. C'est donc augmenter le risque de pressions, déjà réel, hélas. C'est aussi accroître le rôle, déjà important, du chef d'établissement, avec tous les risques de pression liés.

La question du non renouvellement des détachements est aussi problématique : cette année, une quarantaine de cas ont été recensés, entraînant des mouvements de grève importants.

Ceci dans un contexte tendu : les tentatives de certains établissements de trouver des moyens de contourner un plafond d'emplois intenable, et le rapport de la cour des comptes, publié en octobre 2016 (voir ci-dessous), où semble menacé le statut des expatriés et des résidents, avec le recours croissant au recrutement local, tout nous incite à la vigilance.

Nos revendications restent claires :

- Arrêt du «non protocole PPCR», et de la réforme de l'évaluation,
 - Augmentation des salaires par l'augmentation du point d'indice,
 - Maintien des postes de résidents, et une véritable politique de recrutement répondant aux besoins d'un enseignement à l'étranger en croissance continue.
- Les personnels ne doivent pas faire les frais de la politique d'austérité, ils ne doivent pas payer les pots du désengagement de l'Etat dans l'enseignement à l'étranger !!

H.Vollmer, lycée français de Munich

Actualités AEFÉ

1. **Circulaire 515 du 8 février 2017 relative à la gestion des personnels sous contrat de droit local exerçant en EGD ou établissements conventionnés**

La circulaire 515 du 8 février 2017 abroge et remplace les circulaires «Verclytte» 2551 et 2552 de 2001. Elle concerne les EGD et les établissements conventionnés.

Elle est consultable sur le site :

<http://www.aefe.fr/sites/default/files/asset/file/2017-02-05-circulaire-515-personnels-droit-local.pdf>

Des éléments inquiétants y figurent :

❖ **La nature des contrats** : «Il ne doit en aucun cas être fait référence, dans les contrats des personnels de droit local, à l'AEFE et au droit français » (P. 2) : comment un EGD peut-il embaucher sans référence à l'administration de tutelle ? Quid du statut d'agent de l'Etat, dont disposent ces personnels ? Lors de l'entrevue de la FNEC FP-FO avec la direction de l'AEFE, le 12 janvier dernier, nous avons posé la question du statut des personnels recrutés locaux. Le directeur de l'AEFE nous a répondu, concernant le droit de grève des agents de l'Etat : «Ne sont concernés que les recrutés locaux (RL) des établissements à gestion directe (EGD). Ils sont bien agents de l'Etat. Pour les établissements conventionnés et partenaires, ce ne sont pas des agents de l'Etat donc c'est le droit local qui s'applique.»

❖ **Elaboration des contrats** : si la circulaire Verclytte 2552 énumérait ce que devait contenir le contrat : « Les contrats doivent mentionner explicitement (ou se référer explicitement à d'autres textes de portée plus générale traitant des mêmes sujets : la nature et la catégorie de l'emploi, la durée de l'engagement éventuellement la durée probatoire), les conditions de renouvellement et de résiliation des contrats, les indemnités en cas de licenciement, les maxima de service de la catégorie, la quotité du service, le classement dans la grille de rémunération de la catégorie, le nombre maximum d'heures supplémentaires exigibles, le taux de rémunération de ces heures supplémentaires, les droits à congés et à autorisation d'absence, les droits et obligations de l'employeur et de l'agent en matière de protection sociale et de prestations familiales, les dispositions fiscales, l'identité des instances locales

compétentes en cas de litige. » Ce n'est plus le cas. Dans la nouvelle circulaire, «Les contrats doivent faire référence à (...) un document de type convention collective ou «règlement intérieur du travail». Quid si une telle base n'existe pas ? Le point 5 dit «qu'un règlement intérieur ou une convention collective doivent être élaborés par les instances représentatives des personnels, et, le cas échéant, les autorités locales» Et, à nouveau, toute référence à l'AEFE et au droit français est exclue.

❖ La circulaire Verclytte stipulait : «Dans les pays où existe une distinction entre contrats à durée indéterminée (CDI) et contrats à durée déterminée (CDD), les organismes employeurs sont tenus de transformer les CDD en CDI au terme de la période précisée par la législation locale, dès lors que les emplois occupés correspondent à des besoins avérés et durables et correspondent à 50 % ou plus d'un temps complet de la catégorie concernée (ou à moins de 50 % si la législation locale le prévoit). Dans les autres pays, les organismes employeurs doivent s'attacher, au terme de la période probatoire prévue, à éviter la précarisation de l'emploi des personnels de recrutement local, lorsque les besoins correspondants sont avérés et durables et correspondent à 50 % ou plus d'un temps complet de la catégorie.» Cette disposition a disparu.

2. **Les nouveaux montants de l'ISVL sont parus le 7 février 2017, et consultables :**

Arrêté du 7 février 2017 fixant par pays et par groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger

NOR: MAEA1631830A

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/2/7/MAEA1631830A/jo/texte>

Dans la majorité des cas, l'ISVL n'est pas revalorisée, elle baisse même dans de nombreux pays. C'est faire fi du coût de la vie réel, comme en Russie par exemple.

Compte rendu de la réunion FNEC FP-FO avec l'AEFE du 12 janvier 2017

La FNEC FP-FO a été reçue, à sa demande, par Monsieur le Président de l'AEFE le 12 janvier 2017.

Réforme de l'évaluation des personnels enseignants et d'éducation

L'AEFE confirme que les personnels détachés n'avanceraient plus au rythme le plus favorable - ce qui ne va pas sans poser de problèmes pour le vivier de recrutement.

Les organisations syndicales représentatives à l'AEFE ont accepté le dispositif (pour lever les ambiguïtés, nous avons indiqué que pour notre part, la FNEC FP-FO avait voté contre le projet ministériel au CTM pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation) même si les personnels à l'étranger en subissent les «dommages collatéraux.»

Pour l'AEFE, l'idée serait que les IEN à disposition de l'AEFE puissent mener les rendez-vous de carrière pour le 1^{er} degré. Pour le second degré, l'affaire est plus complexe puisque l'AEFE ne dispose pas d'IA-IPR dans toutes les disciplines et ils sont peu nombreux ; en outre, même dans le cas contraire, l'opération peut s'avérer très coûteuse lorsque, par exemple, le rendez-vous de carrière ne concerne qu'un enseignant dans un établissement éloigné.

En tout état de cause, pour l'année 2016/2017, l'AEFE privilégie les enseignants concernés par un rendez-vous de carrière. **Mais rien ne garantit que tous seront visités par les inspecteurs** d'autant que ces derniers ont d'autres missions - dont l'homologation, les actions de formation, etc.

L'article 148 de la loi de finances, sur le transfert primes-points, s'applique aux fonctionnaires en activité ou en détachement sur un emploi. Or, l'AEFE recrute non pas sur des emplois, mais sur contrat. **Donc les détachés conserveraient leurs indemnités et ne seraient pas concernés par le transfert primes-points. Sur ce point, Bercy a confirmé qu'il y avait bien un "effet d'aubaine"**. La DGAFP a été saisie pour vérifier la légalité du dispositif mais en tout état de cause, faute de réponse au 31 mars 2017, l'AEFE est décidée à appliquer ce principe.

Pour le reclassement dans les nouvelles grilles, l'AEFE attendra les arrêtés de reclassement de l'administration d'origine (MEN). Or leur émission peut prendre un certain temps selon les académies. Donc ils feront au fil de l'eau.

L'AEFE confirme que les personnels détachés ne seront pas éligibles à la classe exceptionnelle, hormis ceux qui auront exercé 8 ans (au moins) dans un établissement de l'éducation prioritaire.

Concernant les nouvelles rémunérations, le changement d'INM n'intervient que lors du renouvellement du contrat (et pas en cours de contrat, l'INM est figé).

Concernant les modalités pratiques de l'évaluation... nous avons demandé si elles auraient la même forme à l'AEFE pour que les autres personnels relevant du ministère de

l'Éducation nationale, à savoir : avis de l'inspecteur, avis du chef d'établissement. L'AEFE nous indique qu'elle devrait, a priori, être dans le même schéma, l'agence n'en sait pas plus à l'heure actuelle.

Le droit de grève des agents de l'État

Ne sont concernés que les recrutés locaux (RL) des établissements à gestion directe (EGD). Ils sont bien agents de l'État. Pour les établissements conventionnés et partenaires, ce ne sont pas des agents de l'État donc c'est le droit local qui s'applique. Pour ce qui est du droit de grève, il faut concilier le droit français et le droit local. Il est possible d'adhérer à un syndicat français, ou un syndicat local. En principe, les RL bénéficient de ce droit, sauf si la législation locale ne le permet pas (exemple de Singapour, où ce droit est interdit). Si le droit local est plus avantageux, comme en Allemagne, c'est un plus. L'AEFE encourage les établissements conventionnés à appliquer ce droit, mais ce n'est qu'une recommandation. L'AEFE présentera au prochain CT un «guide de gestion des RL pour les EGD», et les circulaires Verclytte seront abrogées.

Blocage de demandes de détachement PE

Les dossiers de candidature de recrutés locaux issus de l'académie de Créteil qui, encouragés par l'AEFE à passer les concours, se voient refuser leur détachement par l'académie.

Jusqu'à l'an dernier, un régime dérogatoire pouvait permettre aux lauréats de repartir, ce qui n'est plus le cas, le MEN exigeant que ces derniers effectuent 3 ans en France (1 an de formation et 2 ans d'activité comme titulaire). Cela pose un problème pour ceux qui venaient de passer le concours avant le changement des règles. Pour les nouveaux, ils sont prévenus mais cela va dissuader les recrutés locaux à passer les concours.

Problème du non-renouvellement du détachement (8 refus en 2016) : le détachement n'est pas un droit, entre en compte les besoins des académies en France. L'AEFE traite les dossiers au cas par cas. Pour autant les critères de recrutement n'ont pas changé, et globalement de 600 à 700 renouvellements sont prononcés chaque année.

Autres points évoqués

La délégation de la FNEC FP-FO est également intervenue sur plusieurs autres dossiers : la non-prise en compte des obligations réglementaires de service des enseignants dans certains établissements, le versement des primes pour les personnels CPE, le faible nombre de postes de PLP, notre revendication d'extension du Pass Education et de gratuité des frais de scolarité des enfants de recrutés locaux, la reconnaissance des concours pour les recrutés locaux, les problèmes posés aux personnels exerçant à Pékin compte-tenu de la pollution atmosphérique, la situation des personnels de Koweït, etc.

Le compte-rendu de carrière : des items dangereux et inacceptables

La grille d'évaluation des personnels enseignants est inacceptable, tant dans le fond que sur la forme que prendrait cette évaluation.

Sur la forme tout d'abord :

L'évaluation doit être précédée d'une auto-évaluation de l'enseignant. L'autocritique préalable est inacceptable. L'évaluation, qui doit s'accompagner d'un entretien avec le chef d'établissement, constitue un cran de plus à la mise en place d'une politique managériale, qui touche particulièrement les enseignants à l'étranger, du fait des pouvoirs étendus des chefs d'établissement sur leur carrière (avis sur le renouvellement du contrat par exemple). Elle met en concurrence les collègues.

Sur le fond ensuite :

Les critères d'évaluation ne portent quasiment pas sur les compétences pédagogiques des enseignants (1 item sur 7), mais plus sur ses capacités relationnelles, soit au sein de l'équipe, soit avec les élèves, soit avec les parents et «les partenaires de l'école». A l'étranger, ceux-ci sont particulièrement présents, et leur rôle ne risque-t-il pas d'y être renforcé ?

Ces critères ont pour but de recentrer le métier d'enseignant sur des compétences tout autres que celles de notre métier. Ils sont suggestifs, et donc arbitraires. Que dire «d'agir en éducateur responsable» ? Ne le sommes-nous pas, dans notre mission de service public ? Qu'entendre derrière «s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel» ? Les plans de formation de l'AEFE portent de moins en moins sur l'aspect disciplinaire, mais met de plus en plus l'accent sur des thèmes transversaux, inter-cycles, qui ne répondent que trop peu aux réels besoins des enseignants, ce qui est dénoncé régulièrement.

Ces critères ne sont ni plus, ni moins que des contrôles de la malléabilité des enseignants à mettre en musique les réformes, dont nous continuons à dénoncer les contraintes, l'inefficacité et les conséquences négatives sur les élèves.

C'est pour cela que le retrait des projets ministériels sur l'évaluation est une exigence. Déjà, la «revalorisation des carrières» signifie pour les enseignants à l'étranger la disparition de la promotion au grand choix, l'impossible accès à la classe exceptionnelle. La grille d'évaluation constitue un danger de plus, là où notre renouvellement de poste est soumis à l'avis du chef d'établissement.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS - REFORME DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

FICHE 3. COMPTE-RENDU D'EVALUATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

A compléter par l'inspecteur

A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2nd degré

A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré

Analyse du rapport de la cour des comptes d'octobre 2016

L'AEFE dans la ligne de mire de la cour des comptes

Les grandes lignes du rapport, alarmantes, déjà évoquées par le «contrat d'objectifs et de moyens 2016-2018»(COM), signé par le ministre des affaires étrangères et l'AEFE le 29 juin 2016.

La cour des comptes a publié un rapport, en octobre 2016, sur l'enseignement français à l'étranger, consultable sur le lien suivant :

<https://www.ccomptes.fr/content/.../2/.../20161020-enseignement-français-etranger.pdf>.

Ce rapport rappelle la quadrature du cercle imposée à l'AEFE : maîtrise du budget et des postes de personnels détachés par le MENESR, alors qu'on constate une augmentation des effectifs («un rythme moyen de 3 % par an (depuis 2009, soit 55 000 élèves)»P. 26) et du nombre des établissements d'enseignement français à l'étranger, signe que l'offre correspond à une demande croissante.

Les solutions prônées sont les suivantes :

✓ **Il s'agit donc de redéployer les efforts vers les zones à forte expansion.**

Je cite : **«faute d'une priorité affichée et assumée, augmenter la présence de l'EFE dans les régions à forts enjeux ne peut se faire sans un repli corrélatif dans d'autres pays.»**

Ce rapport fait allusion au rapport du doyen Perret (P. 28) intitulé «quel avenir pour l'enseignement français en Europe ?». La cour des comptes préconise un rééquilibrage des établissements plus stratégique : se désengager des zones traditionnelles historiquement (Europe et Maghreb par exemple), pour se diriger vers les pays émergents. Le rapport va plus loin : l'enseignement français en Europe est trop «dispendieux»(P.29). M. Perret préconisait, lui aussi, une baisse du nombre des résidents en Europe, évoquait le nombre important d'EGD dans cette zone.

✓ **Il s'agit de maîtriser les finances, avec en ligne de mire la gestion des personnels :**

Et très rapidement, cette synthèse pose le doigt sur la variable d'ajustement pour maîtriser les coûts, liés à l'augmentation de l'offre et les projets immobiliers : s'attaquer à **«une refonte de la gestion des ressources humaines»** (P.9) !!

Suivent 8 recommandations de la cour des comptes, dont certaines donnent le ton (P. 8) :

«4. (AEFE) : accroître la place des parents dans la gouvernance des établissements et de l'AEFE, en particulier en matière d'information budgétaire dans les établissements en gestion directe ;

5. (MAEDI et AEFE) : établir pour les établissements en gestion directe d'une part, et pour les établissements conventionnés d'autre part, une valeur cible de la proportion entre les financements publics français et les autres sources de financements afin de calibrer l'évolution du réseau à partir de cette référence ;

✓ **Les mesures préconisées :**

La cour des comptes pointe ensuite les dépenses de personnels, particulièrement dans les EGD.

C'est tout d'abord une attaque sur les personnels expatriés, dont la mission est double : enseignement et encadrement pédagogique : le COM 2016-2018 prévoit leur diminution de 121 postes.

Pour les personnels résidents, ce sont ce que la cour des comptes considère comme avantages significatifs, qui sont dans la ligne de mire : ISVL, avantage familial, progression au grand choix. C'est oublier que l'ISVL corrige le coût de la vie et l'éloignement de la France, que l'avantage familial est censé couvrir les frais de scolarité que l'agent ne paierait pas en France, et le grand choix compense les retards de carrière, dus aux inspections trop peu nombreuses. C'est ce même rapport qui indique, P. 105, qu'il n'y a que 6 IA IPR dans le second degré pour tout le réseau avant la rentrée 2016 !!!

Selon la cour des comptes, il faut mettre à bas la reconduction tacite, tous les trois ans, du contrat d'un résident. Il faut, selon elle, un droit de regard accru des proviseurs dans le renouvellement des contrats. **«Il en résulte une situation, continûment soulignée par les interlocuteurs de la Cour, qui ne permet pas au système éducatif français à l'étranger de réguler ses effectifs pour des motifs qualitatifs»** (P. 89).

Si on met cela en relation avec le projet d'évaluation voulu par le MENESR, PPCR à la sauce étrangère signifie clairement une épée de Damoclès sur la tête des résidents, dont le renouvellement de contrat sera conditionné au bon vouloir du chef d'établissement.

Ensuite, habilement, la cour des comptes met en concurrence les deux types de personnels détachés, expatriés et résidents, ceci pour remettre en question la mission particulière des enseignants formateurs expatriés, et donc leur rémunération !!! P. 97, on précise : **«Dès lors, le coût complet d'un résident dans le système de l'AEFE est de 78 000 € : un expatrié est deux fois plus coûteux qu'un résident.»**

Et de préconiser : **«la diminution du nombre d'expatriés et leur remplacement partiel par des résidents ou des recrutés**

locaux qualifiés semble, pour l'avenir proche, le seul moyen de maintenir les effectifs à un niveau satisfaisant.»(P. 97).

✓ **Et donc les conclusions et préconisations sont alarmantes :**

- Baisse significative d'enseignants expatriés et de résidents dans les EGD et établissements conventionnés,(P. 102)
- Redéfinition du profil des enseignants expatriés, je cite (P. 107) : **«il conviendrait sans doute de les orienter davantage vers une mission d'accompagnement pédagogique prioritaire. Leur formation initiale pourrait prévoir de les intéresser aux questions de gouvernance, et leur permettre de mener des audits d'établissements, comme le font les CPIEN, ou à des stages pédagogiques par établissements.»** Bref, c'est l'instauration d'une hiérarchie malsaine entre les différents statuts. Déjà, l'attribution des IMP fait entrer en concurrence les collègues.
- **«Nouvelle règle de gestion»** des résidents, avec fin de la reconduction tacite de leur contrat : P. 88 : **«La notion de résidence est un frein à la mobilité et à la gestion prévisionnelle des effectifs.»**
- Proposition de fusion des statuts d'expatriés et de résidents.
- Formation obligatoire pour les recrutés locaux. (P 108).

Ce qui remet en question le fait que la formation est un DROIT. Dans un même temps, l'offre de formation est insuffisante au niveau disciplinaire, et se réduit souvent à une simple courroie de transmission des réformes, ce que nous condamnons depuis des années.

- Elargissement du recrutement local, pour les postes «à responsabilité» (P. 108) Donc recours massif au recrutement local, dans les poste d'encadrement, ce qui est nouveau

On va droit dans la dérèglementation, la privatisation et l'externalisation des missions de l'enseignement français à l'étranger. On va vers l'individualisation des carrières, vers l'autonomie accrue, déjà forte, de la gestion des personnels. Les prérogatives des CCPL sont déjà bafouées, les chefs d'établissements, avec le soutien des services diplomatiques, ayant de fait la réelle main sur le recrutement. C'est la volonté affichée de réduire le nombre des EGD au profit des établissements homologués et partenaires, au financement propre. L'appel au financement privé est dans les tiroirs de longue date. Cette fois, c'est le statut même des collègues détachés qui est dans la ligne de mire de cette haute instance.

✂.....

Je souhaite recevoir des informations

Je souhaite adhérer à Force Ouvrière

Renvoyer le bulletin ci-dessous à :

FNEC FP-FO, 6/8 rue Gaston Lauriau 93513 MONTREUIL CEDEX FRANCE

ou par mail : **fnecfp@fo-fnecfp.fr**

Nom :

Prénom :

Adresse :

Pays :

E-mail :

Corps (PE, Certifié, etc.) :

Etablissement :

Pays :

Retrouvez toutes les informations importantes de la Fédération sur le site internet :

<http://fo-fnecfp.fr>