Recrutement des détachés à la Mission laïque française

Bilan

CCP du 20 mai 2021

Rentrée scolaire 2021

Présents

Mission Laïque Française : M. Rebaud, M. Bur, M. Esnault, Mme Collado, Mme Itchah, Mme Mamodaly, M. Hamdoun

SNUipp-FSU: Bruno Ribard, Clémence Chaudin

SNES-FSU: Véronique Soares, Sébastien Ville

Déclaration liminaire de la FSU

- ➔ A lire ici

En réponse à notre liminaire, Le Directeur adjoint déclare que l'expérimentation est en cours et que le bilan sera discuté lors de la première CCP de la rentrée de septembre. Il affirme qu'un point sera fait avec les chefs d'établissements sur ce sujet. Il dit prendre note du souhait de la FSU de faire un bilan de cette expérimentation en précisant qu'il était encore trop tôt.

La FSU revient sur le choix fait par la MLF d'avancer sa campagne de recrutement pour faciliter les détachements. Elle remarque qu'au final, aucune avance dans le processus de recrutement n'est constatée et demande une explication.

Le Directeur adjoint explique qu'il ne peut pas faire de généralité, et c'est la raison pour laquelle, il faudra associer les chefs d'établissement. Les aller-retours avec les candidats, les demandes de détachement, tout cela demande du temps. Le seul mois de mars consacré à toutes ces opérations rendait le travail vraiment difficile pour le service RH de la MLF. Un temps élastique de 2 mois au lieu d'un a été salutaire. L'objectif premier de gagner du temps s'est transformé en mise à profit du temps. Il ajoute que le calendrier de la DGRH du MENJ n'est pas forcément le même que celui que s'était fixé la MLF. Les demandes de renouvellement se sont télescopées avec les demandes de nouveaux détachements. De plus, la rentrée prochaine est plus compliquée à organiser par les chefs d'établissements (effectifs, refus de certains candidats…)

La FSU demande s'il serait possible de lister les dates de demande de détachement pour pouvoir faire un bilan.

La FSU rejoint la MLF sur ce point : S'il n'y a pas d'accords/de dialogues entre la MLF et le MENJS, rien ne sert d'avancer la campagne de recrutement.

FSU: quel est le processus utilisé lorsqu'un candidat reçoit un refus de détachement et fait un recours?

Le Directeur adjoint déclare que la MLF attend le résultat du recours et que les candidats sont de toute façon prévenus si dans certains cas il n'est plus possible d'attendre.

Autrement dit, aucune proposition de poste à d'autres candidats n'est faite sans réponse au recours.

FSU: Quelles informations/accompagnements donnez-vous en cas de refus de détachement ?

La gestionnaire RH explique qu'il est alors conseillé aux candidats de faire un recours à envoyer au DASEN avec copie à la DGRH. Des contacts téléphoniques sont alors engagés avec le candidat pour expliquer la teneur du courrier.

FSU: l'avancement de cette campagne peut conduire la MLF à fermer un poste pour lequel un candidats est recruté, quelle réponse la MLF apporte-t-elle alors au recruté ?

Le Directeur adjoint répond que c'est possible comme pour Achgabat pour cette année. Dans cette situation, la MLF tente de replacer ces candidats sans poste dans le réseau sauf s'ils choisissent de réintégrer.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion de la CCP du 4 février 2021

Voté à l'unanimité.

2. Bilan du recrutement 2021/2022 dans les réseaux « Mlf, OSUI et écoles d'entreprise »

<u>Le recrutement en chiffres:</u>

398 détachés dans le réseau MLF :

- 5 personnels administratifs,
- 25 personnels de direction
- 9 CPE.

Pour le premier degré:

- 190 personnels: 189 PE et 1 instituteur.

160 personnels sont en fin de détachements en août 2021.

111 renouvellements ont été actés dont 68 pour le premier degré. La différence correspond aux réintégrations (voulues ou non à cause des postes supprimés) et aux mutations sur d'autres postes.

Tous les postes vacants et les candidats recrutés sont présentés aux organisations syndicales.

On notera le gel de l'école Total de Port Harcourt jusqu'en septembre 2022.

3. Questions diverses

- **Liban**

Pouvez-vous faire un point sur le Liban, notamment en termes financiers, de prévision de rentrée élèves et personnels…?

Intervention FSU: Lors de votre entretien avec les représentants du personnel le jeudi 29 avril 2021, ces derniers ont exposé le problème posé pour la rémunération des résidents nouvellement recrutés pendant les 3 premiers mois. Cela découle du décret 2022-22, le DG avait indiqué qu'il allait prendre aborder la question avec l'AEFE. Au vu de l'effondrement de la LL, la demande n'est pas celle d'un paiement du salaire en euros, elle est celle d'une compensation par le biais d'une prime d'installation. L'enjeu est l'attractivité des postes. Vous avez affirmé, M. le DG, que l'apport d'enseignant français dans le réseau libanais était une donnée essentielle, qu'il fallait les maintenir. Nous approuvons cette ligne, et demandons donc que la question salariale soit traitée en cohérence. Les RP vous ont fait la proposition d'une prime d'installation, vous aviez indiqué que vous l'étudieriez. Qu'en est-il ? Quelle que soit la réponse de la MLF, elle doit être connue : les conditions salariales des 3 mois doivent être connues et claires lors des propositions de postes.

Le Directeur explique que c'est une situation de survie pour les 5 établissements de la MLF au Liban malgré les aides de l'état. Le siège est en liaison avec les chefs d'établissement chaque semaine pour organiser les conditions d'une rentrée 2021 possible car les prévisions d'effectifs sont très compliquées. Certains enseignants libanais répondent à des demandes de recrutements dans d'autres établissements (Canada, Europe) car ils doivent faire vivre leur famille. La MLF reste mobilisée. Une mission du siège aura lieu en juin prochain qui rencontrera les représentants des personnels.

Nous conseillons au SNES et SNUipp Liban de demander une entrevue avec le directeur.

Il confirme les propos de la FSU (revendications et questions posées par les collègues du grand lycée) et affirme que des discussions avec l'AEFE ont eu lieu: les comptes sont en cours pour voir ce qu'il est possible de faire. Mais quel taux utiliser? Le taux de chancellerie officiel imposé (par le commissaire aux comptes) est 10 fois inférieur au taux réellement utilisé. Ce qui entraîne de grandes difficultés. Il rappelle que cette question des 3 mois en contrat local pour les nouveaux résidents pose problème partout et pas seulement au Liban. Il tient à rappeler aussi la situation dramatique des personnels de droit local dans ce pays.

La FSU insiste pour que les collègues recrutés soient être informés rapidement des conditions salariales.

Le Directeur déclare que cette revendication est juste, et qu'elle doit s'appliquer aussi aux résidents nouvellement nommés et aux contrats locaux.

- **droit des PDL à prendre part aux réunions syndicales**

Comme les représentants des personnels du LFI Alphonse Daudet l'ont expliqué le 16 mars 2021 au DG, la MLF s'oppose depuis 2016 à la participation des PDL aux réunions d'information organisées sur temps de service par les organisations syndicales élues en CCP, alors même que le droit local ne l'interdit pas dans les différents pays.

Cette restriction ne permet pas aux personnels d'accéder aux informations concernant le réseau de l'enseignement français à l'étranger proposées par les OS. C'est particulièrement préjudiciable pour les personnels titulaires employés en contrat local, qui sont exclus de fait de l'activité de l'OS à laquelle ils appartiennent.

Comme le DG l'a exprimé auprès des représentants le 16 mars 2021, pouvez-vous confirmer la possibilité pour les PDL de prendre part aux réunions syndicales y compris sur leur temps de service ?

Le directeur adjoint intervient en déclarant que les PDL sont autorisés à assister aux réunions hors temps scolaire (si le pays d'accueil le permet) et que le droit français ne s'applique pas à l'étranger.

Le SNUipp revendique que ces HIS doivent être décomptabilisées des 108h pour le premier degré.

Le Directeur adjoint précise que le volume d'heure disponible restant (des 108 heures) doit concorder…

La FSU intervient en expliquant qu'il est incohérent de voter pour une liste syndicale au CE pour ensuite restreindre l'accès à l'information syndicale. De plus, l'exclusion de certains collègues crée une réelle division parmi les équipes. (M. Rebaud semble sensible à l'argument de la division entre détachés et recrutés locaux.)
La FSU ajoute que tout ce qui n'est pas interdit est autorisé et que c'est à la MLF de prouver le contraire. En effet, s'agissant de l'heure d'information syndicale, rien n'existe dans le code du travail marocain.
Toutefois, aux termes de l'article 9 de la Constitution du Royaume "La Constitution garantit à tous les citoyens ... la liberté d'association et la liberté d'adhérer à toute organisation syndicale et politique de leur choix. Il ne peut être apporté de limitation à l'exercice de ces libertés que par la loi. Conséquence: le droit syndical est considéré comme un droit fondamental.
La reconnaissance de ces droits tant par la Constitution que par la législation implique l'interdiction de tout acte discriminatoire tendant à en limiter l'exercice, car il est inconcevable juridiquement de reconnaître ce droit à une partie du personnel (titulaires) et l'interdire pour les autres (contrats locaux) !
Le Directeur, qui semble sensible à nos arguments, affirme qu'il va vérifier tout cela à nouveau pour l'ensemble du réseau OSUI.

- **accompagnement d'un personnel convoqué**

Certains chefs d'établissement (au lycée A. Daudet par exemple) refusent que les PDL soient accompagnés par un représentant des personnels d'une organisation syndicale. Confirmez-vous qu'un personnel convoqué par l'administration de son établissement peut être accompagné de la personne de son choix?

La responsable RH est catégorique et affirme que cette demande sort du cadre du droit marocain et que c'est au bon vouloir des établissements.
La FSU déclare que, lors d'un entretien préalable, selon l'article 62 du code du travail marocain, le salarié peut se faire assister par qui il veut (personne de son choix), du moment que la personne choisie appartient au personnel de l'entreprise.

Le Directeur intervient en affirmant que le texte est clair et qu'il va revenir vers l'établissement pour essayer de comprendre les blocages de cet établissement.

- **Lycée de Gran Canaria, Espagne :**

Le maniement des inquiétudes et de l'opacité semble tenir lieu de politique RH au lycée de Gran Canaria. On connaissait les non-renouvellements de détachements (11 à la rentrée 2021), les licenciements de personnels en contrat local sans détachement dans certains établissements. Voici autre chose : le 29 avril 2021, la direction de l'établissement a annoncé oralement à tous les personnels détachés de Gran Canaria - en poste depuis 15-20 ans pour certains - qu'il serait mis fin à leur contrat actuel et qu'on leur proposerait un contrat sans détachement - sans le moindre écrit ou la moindre annonce officielle en instance (Conseil d'établissement). Et sans que les représentants à la CCP soient tenus informés !

La FSU est totalement opposée à cette modification. Comment la MLF peut-elle justifier ces décisions contraires aux intérêts des personnels tant sur le fond que sur la procédure? D'autres établissements vont-ils être concernés par cette forme de précarisation?

Le Directeur adjoint explique que la carte des emplois de cet établissement s'ajustera avec les effectifs à la rentrée et que rien n'est arrêté pour le moment. Si des décisions étaient prises, elles seraient notifiées aux personnels à la CCP de novembre. Il ajoute que ce n'est pas parce qu'ils sont détachés de longue date qu'on répondra à leur situation personnelle. Seuls les besoins de l'établissement comptent. Peut-être le chef d'établissement a-t-il commis une maladresse dans sa communication.

Le Directeur déclare que la situation financière de cet établissement n'est pas bonne (crise sanitaire, contexte économique…) et que c'est la raison principale de ce changement. Pour maintenir ces enseignants dans la durée il faut des élèves (frais d'écolage).

La FSU intervient: Si l'argument est financier (position de la MLF jusqu'ici, en lien avec les pertes d'effectifs), il semble peu compréhensible de décider un non-renouvellement de détachement tout en maintenant le poste en contrat local, car il faudra bien rémunérer les personnels s'ils restent en local : sans doute moins que s'ils étaient en détachement mais la différence n'est sans doute pas énorme, au regard du budget des établissements et de la MLF.

Le Directeur réagit en expliquant que cette mesure diminue considérablement le poids de la masse salariale. Un détaché coûte quasiment le double à un établissement comparé à un contrat local.

Le Directeur financier complète les propos du Directeur en ajoutant que 92% des droits de scolarité tombent dans la masse salariale. Sur quel autre levier jouer dans ce cas? Augmenter les frais de scolarité aurait également un impact très négatif.

La FSU déclare que cette décision est inquiétante car elle a pour effet d'éloigner les personnels de la gestion à la française des personnels. Les collègues sont précarisés. De plus le détachement relève du MENJS, ce n'est pas du ressort de la MLF de gérer cela.

La FSU conteste donc cette annonce et demande à la MLF d'envisager autrement la gestion de ses personnels détachés.

Le Directeur réitère ses propos: il nous faut assurer l'équilibre financier et l'établissement n'a plus assez de ressources pour honorer ce contrat.

La FSU intervient car le désaccord est grand sur le fond: les personnels ne doivent pas servir de seule variable d'ajustement ! Si nous avons bien compris que la logique est financière et que cela correspond à une réalité, cette situation n'impose pas une solution unique. Le plus sain serait que des discussions s'ouvrent sur l'avenir de l'établissement et de ses personnels, que les données soient partagées carte sur table. D'autres établissements MLF en Espagne comme Palma ou Valladolid ont été aussi en grande difficulté financière, ils se sont relevés : éventuellement des postes détachés ont été supprimés (à l'occasion d'un départ, ce qui est socialement moins douloureux), des efforts ont été faits par les personnels.La situation est assez inquiétante pour que le directeur sur place n'ajoute pas des propos anxiogènes !

Les collègues sont capables d'entendre et de comprendre les arguments de la MLF pour sauver l'établissement et pourraient être force de proposition. Or, aucun dialogue n'a été engagé. De plus, puisque le but est de sauver l'établissement, est-il envisageable que les personnels retrouvent un contrat sous détachement une fois l'équilibre budgétaire retrouvé? Une communication dans ce sens permettrait également aux personnels de pouvoir se projeter et de se sentir soutenus.

Le Directeur déclare que cela n'est pas impossible et que la MLF prend bien note des remarques de la FSU concernant la communication envers les personnels.

- **dialogue social à la MLF**

Au-delà des CCP, la FSU fait le constat que le dialogue social mériterait d'être renforcé à la MLF. A cette fin, nous souhaiterions tenir des réunions régulières avec le DG pour aborder de façon informelle des questions sur le réseau MLF : répartition des personnels par statuts, nombre de licenciements et de recrutements de PDL cette année, situation particulière d'établissement… Si vous en convenez, pourrions-nous prévoir une réunion d'ici la fin de l'année ?

Le Directeur et le Directeur adjoint donnent une réponse positive. Ils se disent ouverts au dialogue dans le cadre formel des CCP et dans des réunions moins formelles à notre demande.

La FSU remercie le Directeur et prend bonne note de cette réponse.

- ***(en marge de la CCP)* accord cadre AEFE-MLF**

Quel est l'état d'avancement des discussions entre l'AEFE et la MLF quant à l'accord cadre ? Pouvez-vous nous faire un point d'étape sur ses différents aspects ?

Le Directeur explique que le projet de texte est bientôt prêt. Les points encore en discussion concernent:

- La vérification dans le détail de points sur des relations avec les établissements partenaires affiliés dont la moitié se trouvent aux Etats-Unis.
- L'aide de l'Etat.
- La formation.

L'opérateur public (AEFE) et la MLF ont envie d'œuvrer ensemble. La MLF n'est pas un acteur comme un autre de part sa légitimité historique, ses dispositifs de formation et ses personnels titulaires de l'Education nationale. En cela, elle se différencie des nouveaux venus dans le réseau d'enseignement français de l'étranger.

Pour les années à venir, le Directeur Général précise que la MLF souhaite consolider son réseau actuel et envisage un développement raisonnable en diversifiant son implantation pour réduire le risque géographique.