

Consultations sur l'Enseignement Français de l'Etranger

Conseil d'orientation interministériel sur l'enseignement français de l'étranger



Questionnaire

Position de la FSU : Même si la FSU n'attendait pas de bouleversements de cette consultation puisque, dès son lancement, elle avait compris que l'objectif de CAP 2030 ne pouvait clairement pas être remis en cause, elle a néanmoins invité les personnels du réseau à répondre massivement au questionnaire afin que leur avis soit pris en compte.

Quelques remarques : 18 000 réponses à cette consultation ouverte du 27 mars au 16 avril. Les principaux contributeurs étaient au Maroc et en Espagne. 60% des répondants étaient les parents d'élèves, 22% les personnels enseignants et 10% les élèves.

Lien vers les résultats : <https://lnkd.in/ezkpHcY7>

Lien vers la synthèse : <https://lnkd.in/eY7np6pk>

Ateliers

Atelier 1 : Modèle pédagogique de l'enseignement français à l'étranger, en particulier les questions liées à l'homologation et à la formation

Mme Caroline Pascal - Cheffe de l'Inspection générale de l'Education, des Sports et de la Recherche

Intervention FSU

L'homologation permet à un établissement de rejoindre le réseau. A ce titre, il doit aussi montrer qu'il partage les mêmes valeurs. Pour cela, les critères d'homologation doivent être renforcés dans plusieurs domaines sans quoi l'universalité du réseau disparaîtra. Des critères RH doivent être ajoutés : contrats respectant des règles communes, respect de certaines règles du droit du travail si les règles du pays sont en deçà des règles France, mise en place de grilles salariales, respect du droit syndical. Critères de fonctionnement des établissements : fonctionnement efficient des instances (CE, cellule de formation continue, réunion de dialogue social), accès à la formation continue et remontée réelle des besoins des personnels. Au niveau pédagogique, il semble nécessaire de réinstaurer un quota minimum d'enseignant-es titulaires, un contrôle du niveau de français des équipes. Certains critères de vie scolaire pourraient également apparaître : comme mentionné lors de la première séance de cet atelier, mise en place de l'inclusion et climat scolaire respectueux et pour aller plus loin, si l'on prend en compte l'objectif d'innovation dans le réseau, introduire une incitation à la lutte contre le réchauffement climatique aussi bien dans l'immobilier que dans les projets pédagogiques mis en place. Remarque : l'homologation et le suivi d'homologation à outrance engendre des difficultés pour les établissements EGD et conventionnés du réseau puisque les IEN et les IA-IPR n'ont plus le temps de se consacrer à leur mission première à savoir encadrer les équipes pédagogiques. La FSU n'est pas favorable à l'alignement sur les autres réseaux en introduisant des certifications : le succès de l'EFE vient de son originalité. C'est cette originalité qu'il faut maintenir et accentuer. En allant sur le terrain des autres, nous

serons toujours moins bons qu'eux. On ne peut évoquer l'homologation sans parler du conventionnement : la différence entre ces deux liens doit être renforcée et les avantages liés au conventionnement clairement établis. Un des éléments pourrait être, comme mentionnée lors de la première séance, le montant de l'aide par élève accordée à l'établissement.

Atelier 2 : Moyens de l'accompagnement du réseau : moyens humains, investissement immobilier, répartition de la charge financière, capacité d'appui à l'inclusion sociale et à l'accueil des élèves à besoins spécifiques

M. Cyrille PIERRE - Conseiller maître à la Cour des Comptes

Interventions FSU

Accompagner les établissements : le partage de la charge financière

Attention à l'utilisation de l'argent de l'Etat. Les établissements privés ne peuvent pas recevoir une aide financière publique et, en parallèle, licencier des personnels par exemple. L'accompagnement financier des établissements doit s'accompagner d'une gestion RH respectueuse des personnels. Certains établissements choisissent de déconventionner estimant que les contraintes sont trop fortes au regard des aides et appuis apportés par la convention. Un rééquilibrage s'impose afin de favoriser le conventionnement par rapport au partenariat en termes de moyens financiers et humains : postes de détachés, encadrement, formation, détachement facilité, subventions, investissement immobilier facilité ... Les termes de ce conventionnement doivent aussi prévoir des conséquences financières en cas de déconventionnement afin que les investissements effectués avec l'argent de l'État ne soient pas complètement perdus. La communication à destination de tous les acteurs doit être améliorée afin que chaque statut d'établissement soit compris. Il n'est pas possible que ce soit au moment d'une discussion sur un déconventionnement qu'il faille expliquer quels sont ses avantages. Le réseau AEFÉ (conventionnés et EGD) doit donc être mis en exergue par son exemplarité et sa qualité.

Formation : organiser efficacement la réponse aux besoins

IRF : attention aux risques d'ingérence en introduisant un système qui pourrait s'apparenter à de la formation initiale. La formation doit se circonscrire aux personnels recrutés par les établissements. La formation à destination des personnels recrutés locaux non titulaires est importante mais elle ne doit pas mettre en péril la formation continue des personnels détachés, fleuron, s'il en est, du réseau durant toutes ces années. Demander aux personnels détachés d'effectuer la formation ne fait pas directement partie de leurs missions, seul un accompagnement pédagogique doit et peut leur être demandé et seulement s' il est encadré par des tenants et des aboutissants et des procédures définies clairement. Cet accompagnement nous paraît contradictoire avec la limitation de la durée des détachements puisque cet accompagnement doit aussi se baser sur la connaissance du contexte de l'établissement et du pays d'exercice. Il est également contradictoire d'augmenter les missions des détachés en leur assignant des missions d'accompagnement ou de formation alors qu'on ne les autorise pas à présenter les certifications CAFIPEMF ou CAFFA. Il est également absurde de ne pas faciliter la démarche des PDL non titulaires qui vise à présenter le concours pour devenir titulaire : demander à ces personnels de passer 3 ans en France sans leur famille et sans certitude d'obtenir un détachement montre que le MENJ ne prend pas en compte le contexte de l'EFÉ. La formation est un des critères d'attractivité du réseau pour les personnels. La formation et le recrutement de personnels spécialisés visant à l'accueil et à l'inclusion des EBEP, autres objectifs de formation, la lutte contre le réchauffement climatique et les valeurs de notre système scolaire.

Accompagner les personnels : pilotage du système des détachés

1. Au niveau Fonction publique (puisque le MEN mettait en avant que les 6 ans, c'était de droit commun du détachement), la FSU a rappelé pourquoi les résidents et assimilés avaient une dérogation (le stock aujourd'hui), dans la mesure où l'AEFE n'ayant pas de corps (comme un ministère), il était impossible d'intégrer ce dernier au bout de 6 ans (comme cela est le cas pour le droit commun des détachements)

2. Les origines majoritaires avancées par le MEN de Paris Créteil Versailles pour les détachements s'expliquent aussi par la taille des académies, voire la jeunesse de leurs personnels, cela n'est donc pas surprenant (que des enseignants partent depuis Créteil, Versailles, plutôt que Rennes !).

3. La FSU a réitéré ses arguments contre le bornage: stabilité des équipes entravée, blocage de la mobilité, accroissement des pénuries de vivier, blocage du retour des lauréats de concours, pénalité pour l'opérateur public qui a des règles de calendrier contrairement aux établissements partenaires.

La FSU demande que les détachements soient facilités pour les enseignants des conventionnés et des EGD, établissements de l'opérateur public. Elle demande également la création d'une "29ème base" pour le 1er degré.

Atelier 3 : Appartenance au réseau, à son rayonnement vers l'enseignement supérieur et à son attractivité en contexte concurrentiel

M. Christophe Bouchard - ancien directeur de l'AEFE et ancien ambassadeur de France à Madagascar

Intervention FSU

L'attractivité et la valorisation des atouts de l'Enseignement français dans un contexte international compétitif

Pour la FSU, la valorisation de l'enseignement français passe 1) par la valorisation de l'enseignement à la française, et 2) par la valorisation des établissements de l'opérateur public et de leur plus value. 1) L'enseignement à la française, c'est d'abord (mais pas seulement) un enseignement en français et un enseignement du français. Ce n'est pas une course sans fin à l'enseignement en anglais qui renforcera l'attractivité du réseau, car les établissements anglais et américains seront de ce point de vue linguistique uniquement plus "performants". Ce que doit mettre en avant un établissement français c'est la richesse linguistique, avec LVA et LVB (l'une des deux souvent nationale) en plus du français, 5e langue mondiale. La francophonie n'est pas juste un cadre, c'est un "argument de vente". 2) En second lieu, ce qui fait l'attractivité des établissements français est leur mode de fonctionnement, le fait qu'un cadre de gouvernance est respecté, et singulièrement concernant les personnels. Qu'ils aient des droits, une représentation, que des textes cadrent leurs conditions d'emploi et de rémunération distinguent ces établissements et les rendent attractifs aussi pour les personnels. Des personnels bien traités et respectés sont des personnels plus à même de s'investir dans l'établissement. A contrario, l'absence de protections génère du mal être au travail et un fort turn over, on le voit bien dans de trop nombreux établissements partenaires qui relèvent de la jungle sociale. Nous en signalons régulièrement au MEN (à la DREIC) et à l'AEFE du suivi de l'homologation. Importance enfin des détachements pour l'opérateur public, seul moyen de garantir la présence de titulaires de l'educ nat. Les autres établissements n'ont pas les mêmes contraintes de calendrier (recrutement des expatriés) et donc envoient leur demandes plus tôt et sont souvent servis en premier. Ce qui risque de s'aggraver avec l'objectif de cap 2030 et la multiplication des établissements partenaires.

Synthèse des groupes de travail : <https://lnkd.in/eHZM4anQ>

Conseil d'orientation interministériel sur l'enseignement français de l'étranger

Conseil d'orientation interministériel de l'Enseignement français à l'étranger co-présidé par la ministre de l'Europe et des Affaires Étrangères, Catherine Colonna, et le ministre de l'Education Nationale et de la Jeunesse, Pap Ndiaye et présentation de la nouvelle feuille de route 2023-2026 par le directeur de l'AEFE, M. Olivier Brochet

Interventions: Directeur Général de l'AEFE, Ministre de l'Education Nationale, Ministre des Affaires Etrangères et de l'Europe

interventions des ministres : <https://lnkd.in/eT2AGzVd>

Position de la FSU:

Lors de cette restitution, le maintien du rôle central de l'AEFE a été souligné avec notamment la gestion des détachements y compris ceux qui concernent les détachés directs qui devrait être confiée à l'Agence.

La FSU dénonce néanmoins ces nouvelles missions qui tendent à transformer l'Agence en prestataire de services pour les établissements partenaires.

Aucun budget supplémentaire ne sera accordé à l'Agence par Bercy, seules les avances de France Trésor sont prolongées. Or, la part patronale de la pension civile des personnels détachés directs n'est pas payée en France par les employeurs de droit étranger alors que l'AEFE s'en acquitte pour ses personnels détachés ce qui pèse lourdement sur le budget de l'opérateur public. La FSU dénonce à la fois cette inégalité et l'insuffisance structurelle de la compensation accordée à l'opérateur public.

Nous avons atteint un point d'inflexion où l'équilibre du réseau est menacé, dégradant davantage l'attractivité et l'excellence des établissements.

Nous affirmons haut et fort que l'AEFE est un modèle qui fonctionne, il faut d'urgence cesser d'en organiser la déstabilisation qui conduira inexorablement à la destruction de l'opérateur public. Pour exemple les établissements partenaires bénéficieront, au même titre que les établissements gérés par l'Agence ou conventionnés, de l'expertise et de l'offre de formation organisée par l'AEFE. Encore une utilisation de l'argent public en direction du privé. Nous sommes loin des missions premières de l'opérateur public !

La question des conditions du conventionnement doit être également posée. La multiplication des déconventionnements d'établissements (ces dernières années Hong Kong, Washington, Zurich, cette année Dubaï, ainsi que des annonces sur les établissements MLF conventionnés en Espagne, Alicante et Villanueva de la Cañada) est une alerte à ne pas négliger. Les aides de l'État français doivent induire des garanties et des contreparties pour les établissements qui en bénéficient. Il en va de même pour les homologations: à l'heure où l'assouplissement des critères d'homologation est annoncée, la FSU quant à elle exige que des critères RH soient appliqués !

La FSU remarque que sa revendication concernant le CAFIPEMF à l'étranger a enfin été entendue. Il semblerait que les collègues du premier degré auront la possibilité de passer cette certification sans être tenus d'effectuer leur année de stage en France.